

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sebuah penelitian dirancang untuk membuktikan suatu teorema atau hipotesis. Melalui penelitian seorang peneliti dapat menggunakan hasilnya sesuai dengan tujuannya. Menurut Sugiyono (2015:7) bahwa “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan data dari hasil pengukuran berupa angka-angka.” Dalam penelitian peneliti menghasilkan data dari proses pengukuran dengan menggunakan angket.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, hasil pengukuran yang dilakukan adalah dengan mengukur motivasi kerja, Budaya organisasi, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja perangkat desa dengan menggunakan kuisioner atau angket. Skala angket diubah dengan menggunakan skala likert.

B. Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah tentang motivasi kerja, Budaya organisasi, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja, Penelitian ini akan dilakukan di Desa Sukacari Kec. Batanghari Nuban Lampung Timur.

C. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah cara yang digunakan dalam melakukan penelitian. Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode Explanatory Survey yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel (Sugiyono, 2010: 124). Dalam sebuah penelitian terdapat variabel yang diteliti, variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara konseptual dan operasional sebagai berikut:

1. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

- 1) Definisi Konseptual: motivasi kerja adalah suatu daya dorong yang memberikan dorongan kepada individu untuk terus bekerja dalam rangka mencapai tujuan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri manusia seperti emosi, perasaan, mental, intelektual, dan sebagainya. Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi dari luar seperti teman bekerja, lingkungan kerja, kegiatan supervisi, dan sebagainya. Untuk mengukur motivasi kerja dapat dilihat dari motivasi fisiologis, motivasi keselamatan, motivasi sosial, motivasi penghargaan, dan aktualisasi diri..
- 2) Definisi Operasional: motivasi kerja adalah suatu daya dorong yang memberikan dorongan kepada individu untuk terus bekerja dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mengukur motivasi kerja dapat dilihat dari motivasi fisiologis, motivasi keselamatan, motivasi sosial, motivasi penghargaan, dan aktualisasi diri. yang diukur dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada Perangkat desa Sukacari Batangharinuban Lampung Timur.

b. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

- 1) Definisi Konseptual: budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang menjadi dasar sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal. Dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan. Sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada. Indikator budaya organisasi adalah kerapian dalam administrasi, pembagian wewenang yang jelas, kedisiplinan, dan inovasi.
- 2) Definisi Operasional: budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang menjadi dasar sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal. Dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan. Sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada. Indikator budaya organisasi adalah kerapian dalam administrasi, pembagian wewenang yang jelas, kedisiplinan, dan inovasi. Budaya organisasi dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada

perangkat desa.

c. Variabel Semangat Kerja (X_3)

- 1) Definisi Konseptual: semangat kerja adalah dukungan perasaan untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Semangat kerja pada tenaga kerja akan dapat menciptakan suatu kondisi senang untuk bekerja, disiplin, teratur dan tertib dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Indikator semangat kerja pada karyawan ditunjukkan dengan Memiliki inisiatif dalam bekerja, Berpikir kreatif dan luas, Senang dalam bekerja, Memiliki minat pada pekerjaannya, Memiliki tanggung jawab, dan Memiliki kemauan dalam bekerja.
- 2) Definisi Operasional: semangat kerja adalah dukungan perasaan untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Semangat kerja pada tenaga kerja akan dapat menciptakan suatu kondisi senang untuk bekerja, disiplin, teratur dan tertib dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Indikator semangat kerja pada karyawan ditunjukkan dengan Memiliki inisiatif dalam bekerja, Berpikir kreatif dan luas, Senang dalam bekerja, Memiliki minat pada pekerjaannya, Memiliki tanggung jawab, dan Memiliki kemauan dalam bekerja. Semangat kerja dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada perangkat desa Sukacari.

d. Variabel Kemampuan Kerja (X_4)

- 1) Definisi Konseptual: kemampuan kerja adalah suatu kapasitas atau tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal. Faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja adalah pendidikan, pelatihan dan pengalaman individu. Untuk mengukur kemampuan kerja pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan fisik yang terdiri dari stamina, kekuatan fisik, dan kekuatan otot. Kekuatan intelektual berhubungan dengan kemampuan penalaran, mental, dan pemecahan masalah.

- 2) Definisi Operasional: kemampuan kerja adalah suatu kapasitas atau tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal. Faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja adalah pendidikan, pelatihan dan pengalaman individu. Untuk mengukur kemampuan kerja pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan fisik yang terdiri dari stamina, kekuatan fisik, dan kekuatan otot. Kekuatan intelektual berhubungan dengan kemampuan penalaran, mental, dan pemecahan masalah. Kemampuan kerja dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada perangkat desa Sukacari.

e. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Definisi Konseptual: Kinerja karyawan adalah hasil unjuk kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti sikap, mental, intelegensi, dan lingkungan bekerja. Untuk mengukur kinerja karyawan maka indikator yang digunakan adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung Jawab kerja.
- 2) Definisi Operasional: Kinerja karyawan adalah hasil unjuk kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti sikap, mental, intelegensi, dan lingkungan bekerja. Untuk mengukur kinerja karyawan maka indikator yang digunakan adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung Jawab kerja. Kinerja Karyawan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada perangkat desa Sukacari.

2. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3
Operasional Variabel dan Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Motivasi Kerja	Motivasi fisiologis	1,2,3, 4
		Motivasi keselamatan	5,6,7,8
		Motivasi sosial	9,10, 11, 12
		Motivasi penghargaan	13, 14,15,16
		Aktualisasi diri	17,18,19,20
2	Budaya Organisasi	Kerapian dalam administrasi	1,2,3,4,5
		Pembagian wewenang yang jelas	6,7,11,12,14
		Kedisiplinan	8,9,10,13
		inovasi	15,16,17, 18,19,20
3	Semangat kerja	Memiliki inisiatif dalam bekerja	1,2,3,4,
		Berpikir kreatif dan luas	5, 6,7,8,9,
		Senang dalam bekerja	10,11,12,
		Memiliki minat pada pekerjaannya	13,14,15,16,
		Memiliki tanggung jawab, dan	17,18,
		Memiliki kemauan dalam bekerja	19,20
4	Kemampuan Kerja	Stamina	1,2,3
		Kekuatan Fisik	4,5,6
		Kekuatan Otot	7,8,9
		Penalaran	10,11,12
		Mental	13,14,15,16
		Pemecahan Masalah	17,18,19,20
5	Kinerja Karyawan	Kualitas	1,2,3,4,5
		Kuantitas	6,7,8,9
		Pelaksanaan tugas	10,11,12,13,14,15,16
		Tanggung jawab	17,18,19,20

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto 2012:115). Populasi adalah Seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki yang dibatasi sebagai individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Dalam penelitian ini populasinya adalah keseluruhan karyawan di kelurahan Sukacari batangharinuban yang berjumlah 36 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto 2012:117). Untuk memperoleh sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan maka sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin. Jika jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 36 dan taraf *error* (e) sebesar 5% maka:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{36}{1 + 36(0,05)^2} \\ &= \frac{36}{1,09} \\ &= 33 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh jumlah sampel sebanyak 35 responden. Persentase responden yang diambil dari populasi adalah:

$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{33}{36} \times 100\% \\ &= 92\% \end{aligned}$$

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Metode Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto 2014 :128). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan metode angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup di mana setiap item soal disediakan 5 (Lima) jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4. Skala Likert

Simbol	Positif	Negatif
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
N (Netral)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

2. Metode Dokumentasi

Metode pengumpulan data yang bersumber pada hal-hal yang tertulis, seperti buku buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya (Arikunto 2012:43).

E. Pengujian Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto 2012 : 160). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan yaitu mengungkap data variabel yang diteliti tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, untuk mencari validitas. Uji validitas adalah derajat kepercayaan instrumen penelitian dan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2012: 267) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Dalam bidang psikologi konsep validitas setidaknya terdapat tiga jenis validitas, yaitu: validitas penelitian (*research validity*), validitas soal (*item validity*), validitas alat ukur (*test validity*). Di dalam validitas tes dibedakan menjadi tiga jenis untuk mengetahui alat ukur ini, yaitu: validitas isi (*content validity*), validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas berdasarkan kriteria (*criterion related validity*). Untuk mengetahui kevalidan instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi (*content validity*) yaitu validitas butir. Analisis butir soal dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan validitas internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara

bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah subyek independent

X = Nilai skor butir (Nilai skor tertentu)

$\sum X$ = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y

(Arikunto 2010:159-160)

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sebuah instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya (Arikunto 2012 :100). Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misalnya 0-10 atau 0-100) atau yang berbentuk Skala 1- 3, 1-5 atau 1-7, maka menggunakan rumus alpha (α):

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(\frac{1 \cdot \sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

R_{11} = Reabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan /soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σt^2 = Varian total

(Arikunto, 2012 :105-106)

Untuk mencari varian tiap butir digunakan rumus :

$$R_2 = \frac{\sum(\sigma) - \frac{\sum(\sigma)}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ = Varian tiap butir

X = Jumlah skor tiap butir

N = Jumlah responden

F. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian normalitas, Homogenitas dan linieritas.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disekitar dan disepanjang garis 45° (Santoso 2010 : 235).

2. Uji Linieritas

Linieritas adalah sifat hubungan yang linier antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti oleh perubahan variabel lainnya dengan besaran yang sejajar atau dengan kata lain bahwa perubahan variabel lain akan sebanding dengan perubahan variabel lainnya. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan menggunakan *Test For Linierity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sugiyono, 2015:194).

3. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau homogen. Uji homogenitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z. Perhitungan Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 17.0. ketentuan dalam menafsirkan nilai kolmogorov-Smirnov Z adalah terima H_0 jika nilai kolmogorov-Smirnov Z lebih besar dari taraf nyata (α).

G. Pengujian Hipotesis

Data yang diperoleh dari suatu penelitian harus dianalisa terlebih dahulu secara benar agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang merupakan jawaban yang tepat dari permasalahan yang diajukan. Ada 3 teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk menentukan ketepatan dari prediksi pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). formula untuk regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

X_1 : Motivasi Kerja (Variabel Independen)

X_2 : Budaya Organisasi (Variabel Independen)

X_3 : Semangat Kerja (Variabel Independen)

X_4 : Kemampuan Kerja (Variabel Independen)

a : Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi Variabel X_1

b_2 : Koefisien Regresi Variabel X_2

b_3 : Koefisien Regresi Variabel X_3

e : *Error* (Algifari 2014 : 62)

Untuk menentukan persamaan linear yang menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS. H_1 ditolak dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji t

Uji parsial merupakan petunjuk seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima.

3. Uji F

Untuk Menguji Hipotesis Secara Simultan Menggunakan Uji F adalah Sebagai Berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

$R_{X_1, X_2, X_3, Y}$: Nilai Koefisien Korelasi Ganda

K : Jumlah Variabel

n : Jumlah Sampel

Kaidah Pengujian Signifikan :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, Maka Tolak H_0 Artinya Signifikan, Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ Terima H_0 Artinya Tidak Signifikan.

Mencari Nilai F_{tabel} Menggunakan Tabel F Dengan Rumus :

$$Dk_1 \text{ Pembilang} = K - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Dk_2 \text{ Penyebut} = N - K - 1 = 92 - 3 - 1 = 88$$

Dengan Syarat Signifikan $\alpha = 0,05$

4. Uji R^2 Diterminasi

Perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi total Y. Jika selain X_1 , X_2 , dan X_3 semua variabel diluar model yang diwadahi dalam E dimasukkan kedalam model, maka nilai R^2 akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan kedalam model. Tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R^2 untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat. Jika R^2 semakin besar dan mendekati 1, maka model makin tepat.

H. Hipotesis Statistik

1. $H_0 : \beta_1 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perangkat desa kecamatan batangharinuban Lampung Timur.
 $H_1 : \beta_1 > 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perangkat desa kecamatan batangharinuban Lampung Timur..
2. $H_0 : \beta_2 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perangkat desa kecamatan batangharinuban Lampung Timur..
 $H_2 : \beta_2 > 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perangkat desa kecamatan batangharinuban Lampung Timur.
3. $H_0 : \beta_3 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan perangkat desa kecamatan batangharinuban Lampung Timur..
 $H_3 : \beta_3 > 0$: terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan perangkat desa kecamatan batangharinuban Lampung Timur.
4. $H_0 : \beta_4 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perangkat desa kecamatan batangharinuban Lampung Timur..
 $H_3 : \beta_4 > 0$: terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perangkat desa kecamatan batangharinuban Lampung Timur.
5. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 < 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan perangkat desa kecamatan batangharinuban Lampung Timur.
 $H_{123} : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \geq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan perangkat desa kecamatan batangharinuban Lampung Timur