

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Obyek/Subyek Penelitian**

Obyek penelitian ini dilakukan di Kantor Balai Desa Sambong, Kecamatan Punggelan, Kabupaten Banjarnegara, adapun subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Balai Desa Sambong, Kecamatan Punggelan, Kabupaten Banjarnegara, sebanyak 38 orang.

#### **B. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, analisis kuantitatif adalah data penelitian yang dipakai berupa angka-angka. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, baik melalui wawancara langsung kepada responden maupun dalam bentuk kuesioner.

#### **C. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. Seluruh pegawai di Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara sebanyak 38 pegawai. Mengingat populasinya yang tidak banyak, maka dalam penelitian ini semua populasi dijadikan responden.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode kuesioner ini digunakan untuk memperoleh informasi dari pegawai tentang pertanyaan yang mengungkap lingkungan kerja, disiplin kerja di Kantor Balai Desa yang benar-benar dirasakan oleh pegawai. Selanjutnya di dalam kuesioner ini responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-katanya sendiri melainkan telah disediakan alternative jawaban.

#### **E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, variabel dependen (Y) adalah kinerja pegawai. Sedangkan variabel independen ( $X_1$ ) yaitu terdiri dari lingkungan kerja dan ( $X_2$ ) yaitu disiplin kerja. Berikut dijelaskan definisi masing-masing variabel :

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja sebagai catatan atas hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu dalam periode tertentu. Gomes (1995) Kinerja pegawai dalam kegiatan bekerja, kegiatan memilih tersebut bisa muncul atas faktor diri sendiri maupun orang lain. Keputusan pegawai yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki lingkungan kerja dan disiplin kerja para pegawai.

Kuisisioner yang saya pake adalah adopsi dari skripsi Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap kepuasan kerja dan kinerja komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Pertanyaan dalam kuesioner berpedoman pada indikator-indikator variabel, kuisisioner disini memiliki 8 item pertanyaan jawaban yang telah disediakan. Setiap pernyataan disertai dengan lima jawaban dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dari responden diberi skor sebagai berikut:

1. Jawaban “sangat setuju” diberi skor 5
2. Jawaban “setuju” diberi skor 4
3. Jawaban “netral” diberi skor 3
4. Jawaban “tidak setuju” diberi skor 2
5. Jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Gomes (1995) adalah :

- a. Kuantitas kerja dalam satu periode
- b. Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan masalah
- e. Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain
- f. Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja

- g. Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.

## 2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif'. Variabel ini sering juga disebut sebagai variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

### a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala fasilitas segala sesuatu yang berada dilingkungan kerja yang mendukung kinerja seseorang. Jika lingkungan kerja baik maka akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator, yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Ruang gerak yang diperlukan
- 4) Hubungan karyawan

- 5) Penggunaan warna
- 6) Suara bising
- 7) Keamanan kerja

Kuisisioner diadopsi dari skripsi Annisa Queentarina Kinanti (2012) yang berjudul hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada disvisi sumber daya manusia PT. Surveyor Indonesia. Pertanyaandalam kuesioner berpedoman pada indikator-indikator variabel, kuisisioner disini memiliki 8 item pernyataan jawaban yang telah disediakan. Setiap pertanyaan disertai dengan lima jawaban dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dari responden diberi skor sebagai berikut:

1. Jawaban “sangat setuju” diberi skor 5
  2. Jawaban “setuju” diberi skor 4
  3. Jawaban “netral” diberi skor 3
  4. Jawaban “tidak setuju” diberi skor 2
  5. Jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1
- b. Disiplin kerja

Disiplin kerja suatu peran yang sangat membantu seorang pekerja didalam melakukan pekerjaannya. Karena apabila

pekerjanya sellu berusaha tepat waktu maka hasil pekerjaan yang dihasilkan juga akan tepat waktu dan efisien.

Indikator disiplin kerja Rivai (2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati- hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan

indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah wujud dari disiplin kerja karyawan.

Kuisisioner diadopsi dari skripsi Fika Laela Qodarini (2015) yang berjudul analisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan dalam kuisisioner berpedoman pada indikator-indikator variabel, kuisisioner disini memiliki 5 item pernyataan jawaban yang telah disediakan. Setiap pertanyaan disertai dengan lima jawaban dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dari responden diberi skor sebagai berikut:

1. Jawaban “sangat setuju” diberi skor 5
2. Jawaban “setuju” diberi skor 4
3. Jawaban “netral” diberi skor 3
4. Jawaban “tidak setuju” diberi skor 2
5. Jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1

#### **F. Uji kualitas instrumen dan data**

##### **1. Uji Validitas**

Rahmawati, Fajarwati dan dan Fauziah (2014) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap akan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner

tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah konstruk. Jika  $r$  hitung (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item -total correlation*) lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji validitas dianggap valid jika mengandung butir-butir pertanyaan yang memadai dan representatif untuk mengukur construct sesuai dengan yang diinginkan peneliti. Suatu instrument dianggap memiliki content validity jika menurut penilaian subyektif para profesional instrument tersebut menunjukkan dan merefleksikan sesuatu yang seharusnya diukur secara garis besar..

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2011) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06 ( $\alpha > 0,06$ ).

## G. Uji Hipotesis

### 1. Pengujian Hipotesis

#### a. Hipotesis Pertama

Alni dkk (2014) untuk pengujian hipotesis pertama menggunakan Regresi Linier Sederhana. Regresi linier sederhana merupakan analisis regresi antara satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Pada analisa regresi linier sederhana ini, kita berusaha menentukan hubungan fungsional yang diharapkan berlaku bagi populasi berdasarkan sampel yang diambil.

Jika hubungan X dan Y linier, maka ditunjukkan oleh:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Y= harga variabel tergantung

X= harga variabel pengaruh/bebas

$\beta_0$ = konstanta regresi (titik potong dengan sumbu Y)

$\beta_1$ = koefisien regresi

## 2. Hipotesis Kedua dan Ketiga

Alni dkk, untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga menggunakan regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen (X) atau lebih terhadap variabel dependen (Y). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$Y = \text{Kinerja pegawai}$

$X_1 = \text{Lingkungan kerja}$

$X_2 = \text{Disiplin kerja}$

$e = 0$

### 3. Path analisis

Ghazali (2005), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Path analisis untuk menguji lingkungan kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh disiplin kerja.

## H. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Alni dkk (2014) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan:

#### a. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistic bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistic sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

Nilai Z statistik untuk skewness dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{skewness} = \frac{skewness}{\sqrt{\frac{6}{N}}}$$

Sedangkan nilai Z kurtosis dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{kurtosis} = \frac{kurtosis}{\sqrt{\frac{24}{N}}}$$

Di mana N adalah jumlah sampel, jika Z hitung > Z table, maka distribusi tidak normal.

2. Uji Linieritas

Alni dkk (2014) uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan

diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik. Ada beberapa uji yang dilakukan:

a. Uji Durbin Watson

Uji ini biasanya dilakukan untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi.

1) Ramsey Test

Uji ini bertujuan untuk menghasilkan F-hitung, kemudian dibandingkan dengan F tabel. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linier ditolak.

2) Uji Lagrange Multiplier

Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan  $c^2$  hitung atau  $(n \times R^2)$ .

3. Uji Multikolonieritas

Alni dkk (2014) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Alni dkk (2014) Uji Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensinya adalah penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar.