

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton, dengan pertimbangan penulis lebih mudah dalam pengumpulan data penelitian, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini yaitu selama lebih kurang 2 bulan yaitu Nopember sampai Desember 2011.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (*questioner*) yaitu melakukan pengumpulan data melalui pembagian daftar pertanyaan kepada responden
2. Telaah dokumen yaitu pengumpulan data-data melalui buku-buku, laporan, jurnal atau tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu adalah data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden pada lokasi penelitian.

2. Data sekunder, yaitu data pendukung data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen, hasil-hasil penelitian terdahulu, jurnal, artikel, laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang dapat mendukung dalam penyelesaian penelitian ini.

2. Sumber Data

- a. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton.
- b. Seluruh pegawai tetap pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap umumnya dapat berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai organik pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton yang berjumlah 50 orang.

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, karena jumlah tidak terlalu banyak maka peneliti sampel sama dengan populasi. Dengan demikian, jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 50 orang.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana suatu alat pengukur (instrumen) dapat mengukur apa yang diukur (Ancok dan Singarimbun, 1995). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk

memperoleh data adalah kuesioner. Apabila dalam uji validitas ditemukan sebuah komponen yang tidak valid, maka dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lainnya untuk mendukung sebuah konsep.

Pengujian validitas dilakukan dengan beberapa langkah-langkah, antara lain:

- a. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.
- b. Melakukan uji coba skala pengukuran dengan menggunakan responden.
- c. Mempersiapkan tabel jawaban.
- d. Menghitung korelasi.

Angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik korelasi nilai r . Jika koefisien korelasi $> 0,7$ berarti antar variabel ada gejala multikolinearitas dan karena itu instrumen tidak valid. Jika koefisien korelasi $< 0,7$ berarti tidak ada gejala multikolinearitas dan karena itu instrumen valid (Hair, et.al., 1998:118).

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for wind. Release 17*. Setiap butir-butir pernyataan dalam kuesioner harus berkorelasi positif terhadap skor total dari pernyataan tersebut. Item yang memiliki koefisien korelasi tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi pula. Indikator dikatakan valid apabila nilai korelasinya $> 0,7$ (Hair, et.al., 1998:118).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diproses relatif secara konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap reliabel. Artinya suatu alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Reliability dari instrument diukur dengan *Cronbach's alpha*, yaitu jika koefisien *Cronbach's alpha* $> 0,7$, berarti instrument reliable memenuhi syarat keandalan. Tetapi, jika *Cronbach's alpha* $< 0,7$ berarti instrumen tidak memenuhi syarat keandalan (Hair, et.al., 1998:118).

3.6 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam melakukan uji regresi disyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi data dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai-nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus (Sugiyono, 2004).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai tolerance serta nilai *variance*

inflation faktor (VIP). Apabila variabel memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi di atas 0,1, maka indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi (Sugiyono, 2004).

3. Uji Heterokedastisitas

Salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji heterokedastisitas. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual yang disebut heterokedastisitas, sedangkan adanya gejala varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut homokedastisitas (Sugiyono, 2004).

3.7 Analisis Data

Untuk mengolah data hasil penelitian tersebut, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase.

2. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
- b_0 = Intercept/konstanta
- X_1 = Komitmen organisasi
- X_2 = Motivasi kerja
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- e = *Disturbance Error*

3. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji Fisher atau uji F yang bertujuan untuk menguji apakah variabel X_1 , dan X_2 , mempunyai pengaruh secara serempak terhadap Y. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan nilai yang ada pada tabel, apabila hasil dari nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel maka variabel-variabel X yang merupakan variabel bebas secara bersama berpengaruh terhadap variabel Y (variabel tidak bebas). Selain itu, dilakukan pula uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel X secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Y. Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $< 0,05$ berarti variabel X tersebut berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan.

Untuk uji R dan R^2 digunakan koefisien korelasi R menunjukkan kuat lemahnya keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sedangkan nilai R^2 menunjukkan koefisien determinasi yaitu seberapa besar perubahan variabel terikat diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien determinasi R^2 untuk penelitian ini tergolong tinggi jika R^2 lebih dari 0,7 atau 70 %.

3.8 Definisi Operasional

Untuk menyamakan persepsi dalam penelitian ini, maka ditetapkan definisi operasional dengan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator yang digunakan adalah: (1) Pekerjaan membutuhkan pemahaman dan tanggung-jawab yang besar; (2) Memfokuskan perhatian pada setiap pekerjaan agar diperoleh kualitas kerja; (3) Memacu produktivitas kerja sesuai bidang tugas; (4) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil kerja maksimal; (5) Bekerja efektif sesuai jam kerja yang ditetapkan; dan (6) Mampu bekerjasama dan memelihara hubungan kerja. Penilaian indikator terdiri atas lima kategori, yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

2. Komitmen organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi (Mowdey, Porter & Steers, 1982:27). Indikator yang digunakan adalah: 1) Bersedia menjadi bagian dalam menjalankan misi Dinas Perhubungan; 2) Bersedia bekerja melebihi jam kerja demi kepentingan Dinas Perhubungan; 3) Bersedia mematuhi semua aturan manajemen di Dinas Perhubungan, dan 4) Bangga menjadi bagian dari Dinas Perhubungan. Penilaian indikator terdiri atas lima kategori, yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

3. Motivasi Kerja (X1)

Konsep motivasi mengacu pada teori Maslow yaitu orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Maslow, 1994:84). Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Indikator yang digunakan adalah: 1) Pemenuhan kebutuhan dasar; 2) pemenuhan rasa aman dalam bekerja; 3) pemenuhan kebutuhan akan cinta, interaksi, dan rasa memiliki; 4) pemenuhan kebutuhan akan penghargaan; 5) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri; dan 6) Mendapatkan wewenang penuh dalam bekerja. Penilaian indikator terdiri atas lima kategori, yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).