

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Waingapu, Nusa Tenggara Timur, sedangkan yang menjadi subyek penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Waingapu, Nusa Tenggara Timur.

B. Jenis Data

Pada penelitian ini, jenis data yang dipakai bersumber dari data primer. Metode pengumpulan data tersebut menggunakan kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang dimaksud yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPPN Waingapu. Kuesioner tersebut berisikan pernyataan mengenai topik seputar motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Anugerah (2016) menyebutkan bahwa populasi merupakan sekelompok orang, suatu kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di KPPN Waingapu yang berjumlah 39 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili karakteristik

dari populasi secara menyeluruh (Anugerah, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh atau dapat diartikan sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, seluruh pegawai tersebut akan dijadikan sebagai responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan oleh peneliti kepada responden secara langsung. Kemudian, kuesioner diambil kembali oleh peneliti dengan waktu yang telah dijanjikan oleh respondennya. Kuesioner diberikan dengan melampirkan surat pengantar dari universitas. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

E. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Hasibuan, 2008). Kinerja pegawai ini merupakan suatu faktor penentu keberhasilan dari suatu instansi agar dapat memenuhi tujuannya.

Kinerja akan dijabarkan kedalam 5 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat berdasarkan indikator-indikator yang berasal dari Peraturan Menteri Keuangan Nomor 467/KMK.01/2014 sebagai berikut :

- a. Orientasi Pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen
- d. Kedisiplinan
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian Savitri (2017) dan variabel tersebut diukur dengan konstruk-konstruk yang masing-masing dinilai dengan skala likert yaitu 1 sampai 5 yang berarti untuk setiap variabel diberikan sebanyak 5 jawaban alternatif diantaranya adalah : STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1, TS (tidak setuju) diberi skor 2, N (netral) diberi skor 3, S (setuju) diberi skor 4, dan SS (sangat setuju) diberi skor 5.

2. Variabel Independen

- a. Motivasi

Menurut Karjantoro (2004) menjelaskan bahwa motivasi pegawai merupakan suatu kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah suatu tujuan tertentu yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka dapat melaksanakan usaha dan tugasnya lebih keras untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Usaha yang lebih keras tersebut akan berbanding lurus dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan (Pridarsanti dan Yuyetta, 2013).

Motivasi pegawai akan dijabarkan kedalam 10 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat berdasarkan indikator-indikator berdasarkan teori motivasi dari David McClelland (1998) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk mencapai prestasi (*Need for Achievement*)
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*)
- 3) Kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan (*Need for Power*)

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian Pramudyo (2010) dan variabel tersebut diukur dengan konstruk-konstruk yang masing-masing dinilai dengan skala likert yaitu 1 sampai 5 yang berarti untuk setiap variabel diberikan sebanyak 5 jawaban alternatif diantaranya adalah: STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1, TS (tidak setuju) diberi skor 2, N (netral) diberi skor 3, S (setuju) diberi skor 4, dan SS (sangat setuju) diberi skor 5.

b. Kompetensi

Kompetensi kerja merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena berkaitan dengan bagaimana para pegawai dapat

menyelesaikan tugas serta tanggungjawab yang mereka miliki (Pramudyo, 2010).

Kompetensi pegawai akan dijabarkan kedalam 6 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut (Edison, 2017) :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 2) Keahlian (*Skill*)
- 3) Sikap (*Attitude*)

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian Edison dkk (2017) dan variabel tersebut diukur dengan konstruk-konstruk yang masing-masing dinilai dengan skala likert yaitu 1 sampai 5 yang berarti untuk setiap variabel diberikan sebanyak 5 jawaban alternatif diantaranya adalah: STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1, TS (tidak setuju) diberi skor 2, N (netral) diberi skor 3, S (setuju) diberi skor 4, dan SS (sangat setuju) diberi skor 5.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*). Kepemimpinan ini sangat berhubungan erat dengan kinerja pegawai, tergantung bagaimana pemimpin bisa menggerakkan bawahannya untuk bekerja dengan baik, sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Potu, 2013). Kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan persepsi pegawai terhadap kualitas kepemimpinan yang ada di KPPN Waingapu.

Kepemimpinan akan dijabarkan kedalam 10 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat berdasarkan indikator-indikator kepemimpinan berdasarkan pendapat dari Gibson dkk (2004) sebagai berikut:

- 1) Kharisma (*Charisma*)
- 2) Pengaruh Ideal (*Ideal Influence*)
- 3) Inspirasi (*Inspiration*)
- 4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
- 5) Perhatian Individu (*Individualized consideration*)

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian Pramudyo (2010) dan variabel tersebut diukur dengan konstruk-konstruk yang masing-masing dinilai dengan skala likert yaitu 1 sampai 5 yang berarti untuk setiap variabel diberikan sebanyak 5 jawaban alternatif diantaranya adalah: STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1, TS (tidak setuju) diberi skor 2, N (netral) diberi skor 3, S (setuju) diberi skor 4, dan SS (sangat setuju) diberi skor 5.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Pramudyo (2010) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja memiliki peran yang penting, karena baik buruknya kinerja pegawai ditentukan dengan seberapa nyaman atau kondusif lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja di katakan baik, apabila dapat membantu para pegawai melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman serta nyaman (Potu, 2013).

Lingkungan kerja akan dijabarkan kedalam 5 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat berdasarkan indikator-indikator berdasarkan pendapat dari Sarwoto (2001) sebagai berikut :

- 1) Lingkungan fisik
- 2) Lingkungan non-fisik
- 3) Perlengkapan dan fasilitas kerja

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitiain Savitri (2017) dan variabel tersebut diukur dengan konstruk-konstruk yang masing-masing dinilai dengan skala likert yaitu 1 sampai 5 yang berarti untuk setiap variabel diberikan sebanyak 5 jawaban alternatif diantaranya adalah: STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1, TS (tidak setuju) diberi skor 2, N (netral) diberi skor 3, S (setuju) diberi skor 4, dan SS (sangat setuju) diberi skor 5.

F. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji Kualitas Instrumen dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Uji kualitas instrumen data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun uji kualitas data menggunakan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur suatu ketepatan instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk mengukur kevaliditasan suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis*. Hasil analisis validitas dilihat dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Apabila nilai KMO lebih dari 0,50 ($> 0,50$), maka instrumen dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dihitung menggunakan koefisien *cronbach alpha*, koefisien tersebut menunjukkan seberapa baik instrumen berkorelasi positif dengan item lainnya. Semakin tinggi koefisien *cronbach alpha*, maka semakin baik pengukuran instrumen tersebut. Suatu variabel dikatakan andal apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan sebelum melakukan analisis data dengan metode menggunakan regresi linier berganda. Untuk mengetahui apakah model regresi tersebut memenuhi uji asumsi klasik atau tidak. Apabila model regresi tidak memenuhi uji asumsi klasik, maka analisis data tidak dapat dilakukan. Menurut Putra (2016) menyatakan bahwa model regresi akan menghasilkan nilai model parameter yang sah apabila dipenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut telah berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi residual. Uji ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov yaitu jika data memiliki nilai sig lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan residual atau data tersebut berdistribusi normal (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independennya. Pendeteksian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*varianceinflation factor*) atau nilai *tolerance*. Apabila memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan data tidak mengandung multikolinieritas (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu residual ke pengamatan lain dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji *glejser*. Dikatakan bebas heteroskedastisitas, jika suatu model regresi mempunyai nilai sig lebih besar dari 0,05 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Uji Regresi Berganda

Analisis kuantitatif dan uji statistik digunakan untuk membuktikan hipotesis dan mengukur pengaruh antara variabel bebas (motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) pada pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Waingapu, Nusa Tenggara Timur. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis yang berupa regresi linier berganda, dengan menggunakan program SPSS 21.

Dengan demikian, dirumuskan pengujian hipotesis dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompetensi

X₃ = Kepemimpinan

X₄ = Lingkungan Kerja

a = konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

2. Uji Statistik Deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran informasi secara umum yang meliputi gambaran data yang diolah tentang karakteristik responden yang ditampilkan dalam tabel statistik deskriptif (Darma, 2004).

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tujuan dalam uji ini adalah untuk dapat mengetahui besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Hasil dari uji ini dapat dilihat dari nilai *Adjusted R²*. Jika semakin banyak suatu variabel independen terlibat, maka akan semakin besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

4. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh dari variabel independen secara parsial dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari nilai sig dan nilai *Unstandardized Coefficients*. Syarat hipotesis diterima, jika memiliki nilai sig < α 0,05 dan arah koefisien searah dengan arah hipotesis, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015).