

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian dilakukan di Badan Narkotika Nasional Kota Depok. Alasan peneliti memilih objek ini adalah sebagai sumber data dan untuk mengetahui semua objek penelitian yang ada berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai BNNK Depok.

B. Data Penelitian

1. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat sumber data pada tugas akhir ini yaitu untuk memperoleh data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai yang bekerja di kantor BNNK Depok.

b. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui responden. Terutama data yang dihasilkan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner di BNNK Depok. Data ini diperoleh langsung dari tanggapan responden dengan menyebarkan kuesioner pada skala likert.
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilaksanakannya pembelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang dimanfaatkan pada kajian ini ialah seluruh pegawai BNNK Depok yang berjumlah 63 individu yang diambil dari data.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) “sampel adalah sebagian dari jumlah serta ciri khas tertentu yang dipunyai ataupun yang terdapat pada populasi itu sendiri”. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Sampling probabilistik adalah dimana semua sampel mempunyai peluang untuk terpilih sebagai sampel. Dan mengaju pada Simple Random Sampling. Pada penentuan jumlah sampel memanfaatkan sampel jenuh yang dimana teknik penentuan sampel jenuh ialah bila semua anggota populasi dimanfaatkan sebagai sampel. Sampel yang diambil berjumlah 63 individu. Dalam penelitian ini perhitungan dibantu memanfaatkan program SPSS versi 25.

3. Metode dan Alat Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner akan menggunakan skala likert yang mencakup sejumlah pertanyaan terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, dengan 5 item yang digunakan.

Tabel 3.1
Skala Likert

Kategori Jawaban	Nilai Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2014

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Kasmandi dan Sumariah (2013) “definisi operasional pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan diukur atau penerapan dari yang didefinisikan. Berikut tabel dari definisi operasional pada penelitian ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber	Skala
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan Diri 5. Kebutuhan Perwujudan Diri	1. Mulyadi (2015) 2. Marslow (2013)	Interval

Lanjutan Tabel 3.2

2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarpekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Karyawan 2. Peraturan Kerja 3. Penerangan 4. Sirkulasi Udara 5. Keamanan 	1. Sunyoto (2012)	Interval
3	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang pegawai dalam mentaati suatu peraturan atau norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan/organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat Aturan Waktu 2. Taat Aturan Organisasi 3. Taat Aturan Perilaku 4. Taat Aturan Lainnya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dharma (2010) 2. Sutrisno (2017) 	Interval
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Waktu Penyelesaian 4. Komitmen Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mangkunegara (2014) 2. Mangkunegara (2011) 	Interval

Sumber : Data diolah penulis, 2022

D. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Metode Analisis

a. Analisa Deskriptif

Penganalisisan deskriptif merupakan suatu penganalisisan yang biasa dilaksanakan dalam penelitian untuk menilai suatu karakter yang terdapat dari sebuah data. Sebagaimana yang disampaikan Sugiyono (2014), “analisis deskriptif adalah metode yang dimanfaatkan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan ataupun menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi”.

b. Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2014) “penganalisisan inferensial dilakukan dengan permodelan data dan melaksanakan pengambilan keputusan sebagaimana yang didasarkan pada penganalisisan data, misal melaksanakan estimasi pengamatan masa mendatang, membuat permodelan keterkaitan korelasi regresi, anova deret waktu, dan sebagainya”.

2. Pengujian Instrumen

a. Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2014) “validitas termasuk kedalam derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya pada objek kajian dengan data yang dilaporkan oleh penelitiannya”. Pengujian validitas ini dimanfaatkan dengan hal yang hendak ditunjukkan guna memperoleh pengetahuan terkait dengan seberapa cermat suatu tes untuk mengukur suatu variabel. Pengujian validitas memanfaatkan bantuan program SPSS (Statistical Package For Sosial Sciences) versi 25 untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang tidak valid, kriteria pengujian validitas ialah :

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner yang telah disebutkan valid.

- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel, maka item kuesioner yang telah disebutkan tidak valid.

b. Pengujian Realibilitas

Menurut Ferdinand (2013:218) “uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pengukuran dapat memberikan hasil yang relative sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama”. Uji realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan realibilitas disarankan pada hasil koefisien kendala atau alpha 0,6 sebagai patokan.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (independen maupun dependen) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov. “Jika nilainya di atas 5% (0,05), maka data variabel yang bersangkutan berdistribusi normal” (Umar 2013:77). Kriteria Pengujiannya Yaitu :

- 1) $\text{Sig.} \geq \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan data yang digunakan berdistribusi secara normal.
- 2) $\text{Sig.} \leq \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan data yang digunakan berdistribusi secara tidak normal.

b. Pengujian Multikolonieritas

Menurut Umar (2013:80) “uji multikolonieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas”. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolonieritas yang harus diatasi. Kriteria pengujian dalam uji multikolonieritas antara lain yaitu :

- 1) Jika nilai $\text{VIF} < 10$ $\text{tolerance} > 0,1$ maka tidak terjadi multikolonieritas.

- 2) Jika nilai $VIF > 10$ tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolonieritas.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:199) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain”. Jika variance dari satu pengamat ke pengamat lain tetap sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena mengumpulkan data dari representatif dari dimensi yang berbeda. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Gletser. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan sebesar 5%.

- 1) Jika tingkat signifikan berada diatas 5% atau 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tingkat signifikan berada dibawah 5% atau 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas.

d. Pengujian Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi linier terdapat hubungan yang kuat untuk pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Priyatno (2009:61) “autokorelasi adalah dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan lain yang akan disusun menurut runtun waktu”. Dampak yang diakibatkan dengan adanya autokorelasi digunakan statistik dari Durbin Watsonn (DW). Nilai Durbin Watson (DW) dibandingkan dengan DW Tabel. Hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria berikut :

- 1) Jika Dw terletak diantara DU dan juga $4-DU$ maka tidak terjadi autokorelasi.
- 2) Jika $Pw < DL$ atau $> 4-DL$ maka akan terjadi autkorelasi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini biasa digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam hal ini model tersebut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

e = Error

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Menurut Ferdinand (2013:300) “uji F ini dilakukan untuk mengetahui bahwa dalam model variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat”. Dan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. “Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05” (Dwi, 2009). Uji menggunakan analisis ANOVA dengan pengolahan program SPSS 25. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai (variabel dependen).

- 2) Jika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ dan $\text{sig} > 0,05$ maka h_0 diterima, berarti pengaruh motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja tidak mampu menjelaskan kinerja pegawai (variabel dependen).

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan dari model analisis yang dibuat. Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 harus berkisar 0 sampai 1
- 2) Bila $R^2 = 1$ berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen yang dapat menjelaskan terhadap variabel dependen.
- 3) Bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan sama sekali variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikan Parsial (T)

Menurut Dwi (2009) “uji T yaitu koefisien regresi, digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat”. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ maka h_0 ditolak, berarti motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} > 0,05$ maka h_0 diterima, berarti motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai.