

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Menurut Oei (2010), ada tiga jenis riset atau penelitian yaitu :

1. Penelitian eksploratori

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya

2. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian kausal

Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada para pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tulang Bawang Barat, yang beralamatkan Jalan Radin Intan Gg. PU Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat.

3.3 Penentuan Jumlah Responden

Menurut Arikunto (2005) apabila responden kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika terdapat lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tulang Bawang Barat sebanyak 66 orang responden, maka penelitian ini adalah penelitian populasi guna mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tulang Bawang Barat.

3.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2005) menyatakan bahwa variabel adalah aspek pengamatan dalam penelitian yang memiliki variabel nilai dan dapat diukur. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional atau operasionalisasi variabel menurut Singarimbun dan Effendi (2002) adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dengan membaca definisi operasional dalam penelitian sehingga akan diketahui baik buruknya variabel tersebut. Adapun operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Data
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sanusi, 2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan dalam Bekerja 2. Kedisiplinan pada Peraturan 3. Kedisiplinan pada Sanksi atau Hukuman (Sanusi, 2000)	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST). Sekaran (2006)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja / pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. (Sedarmayanti, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja fisik 2. Kondisi lingkungan kerja psikologis (Sedarmayanti, 2011)	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirosentono, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektifitas dan efisiensi 2. Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif (Prawirosentono, 2008)	

3.5 Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini terdapat dua jenis :

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sekaran, 2006).

Sumber data yang didapat, diperoleh dari objek penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, serta studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data ini di peroleh dari dokumen–dokumen atau laporan tentang kedisiplinan kerja pegawai dan lingkungan kerja pegawai serta indikator kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tulang Bawang Barat. Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediaannya (Oei, 2010), yaitu :

- a. Data internal, bersifat intern data yang diperoleh dari objek penelitian. Misalnya data yang di dapat dari arsip bagian manajemen Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tulang Bawang.
- b. Data eksternal, yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia di luar objek penelitian. Misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian yang diharapkan, baik berupa data primer atau data sekunder. Menurut Sekaran (2006) ada tiga metode yang dapat dilakukan untuk memperoleh data penelitian, yaitu :

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode penelitian survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Teknik wawancara dapat dilakukan secara tatap muka, telepon, bantuan komputer, dan media elektronik (Indriantoro, 2006).

Sekaran (2006) menyebutkan tips untuk melakukan wawancara agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka yang harus dilakukan oleh pewawancara adalah harus memiliki hubungan baik dengan responden, mendengarkan dengan penuh perhatian, menunjukkan minat terhadap apa yang disampaikan responden, menggunakan kebijaksanaan dalam bertanya, mengulangi atau mengklarifikasi pertanyaan yang diajukan, memastikan pada jawaban yang diberikan, dan mencatat secara akurat atas jawaban responden.

2. Kuesioner

Menurut Sekaran (2006), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang di rumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Pada penelitian ini, pengukuran kuesioner

menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban dan penentuan skornya, sebagai berikut :

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian dengan proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti (Indriantoro, 2006).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Teknik yang lebih akurat untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah Analisis Faktor Konfirmatori atau *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini digunakan uji validitas dengan metode analisis faktor. Analisis faktor mengidentifikasi struktur hubungan antar variabel atau

responden dengan cara melihat korelasi antar variabel atau korelasi antar responden.

Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2005). Untuk tujuan penafsiran, setiap faktor tersusun atas variabel-variabel yang memberi muatan 0,40 atau lebih tinggi atas faktor itu. Jika nilai suatu faktor loading $> 0,40$ maka suatu item dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang pada sampel yang berbeda. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel). Sebaliknya bila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh tidak konsisten maka alat ukur tersebut dianggap tidak reliabel.

Dalam pengujian reliabilitas, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien cronbach alpha. Kalkulasi koefisien *cronbach alpha* menggunakan program SPSS dan batas kritis untuk nilai *cronbach alpha* untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,60. Dengan koefisien *cronbach alpha* $> 0,60$ merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel/handal

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tulang Bawang Barat, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

β_1 = Koefisien X1

β_2 = Koefisien X2

e = Tingkat Kesalahan (*Error term*)

3.8.2 Analisis Data Kualitatif (Deskripsi Pernyataan Responden)

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner, digunakan penskalaan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tulang Bawang Barat terhadap serangkaian pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Dalam analisis ini menggunakan pendekatan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan pendekatan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012). Selanjutnya untuk mencari nilai t_{hitung} maka pengujian tingkat signifikannya adalah menggunakan rumus :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi

n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifikan (t_{hitung}) yang selanjutnya dibandingkan dengan t table

Dari hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan uji kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 tidak didukung dan H_1 didukung (berpengaruh).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 didukung dan H_1 tidak didukung (tidak berpengaruh).

3.9.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig < a. Uji F dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

- R^2 = Koefisiensi korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel
 dk = $(n-k-1)$ derajat kebebasan

Menurut Sugiyono (2005), pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dilakukan dengan ketentuan yaitu:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 didukung, H_a tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 tidak didukung, H_a didukung = ada pengaruh signifikan.