

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan anak dengan ruang lingkup pembahasan tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Pengendalian Penduduk Keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan anak.

#### **3.2. Jenis dan sumber data**

##### **3.2.1. Jenis data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam satu skala numerik. Menurut Sugiyono (2019,8) merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

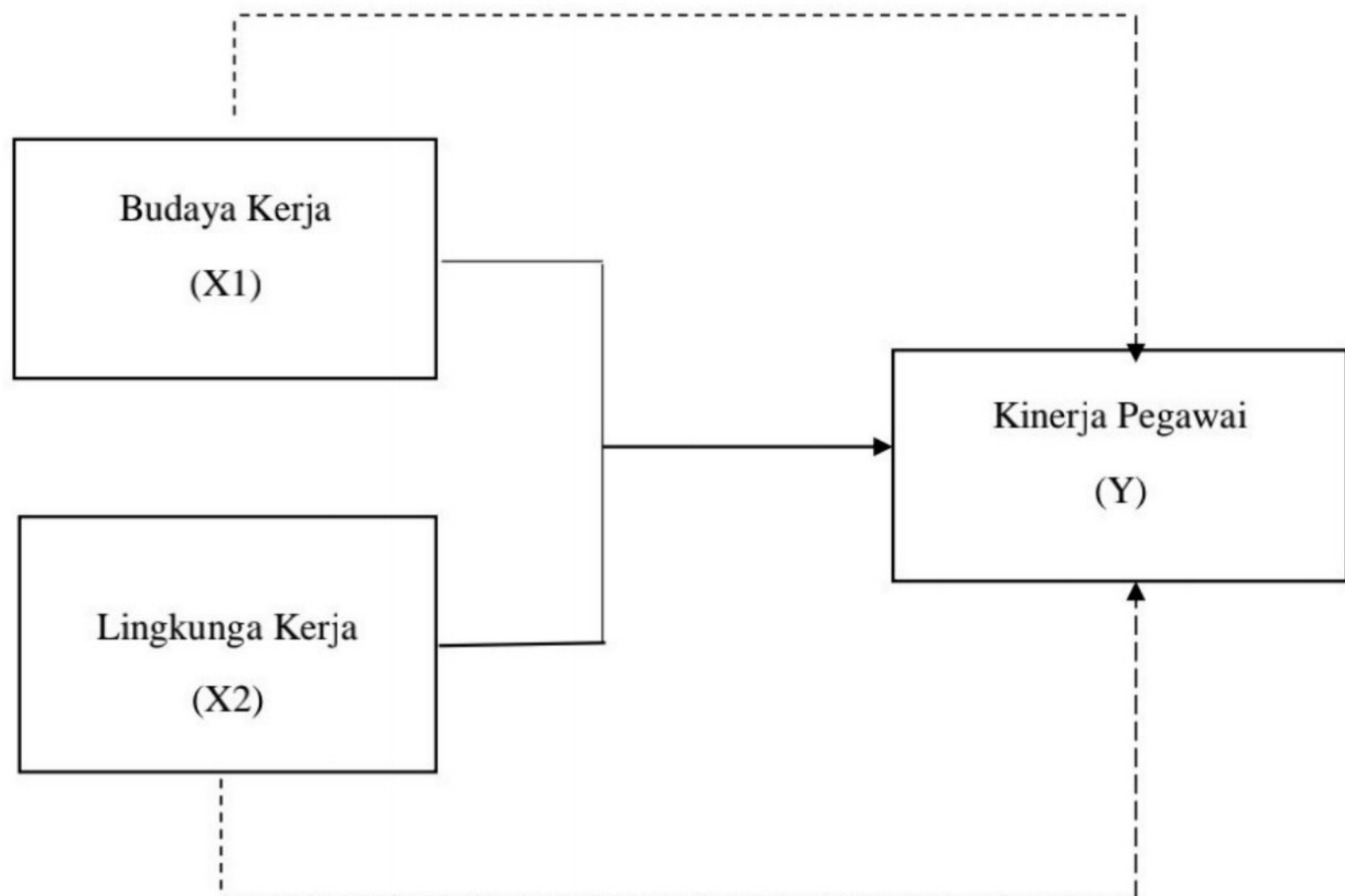
##### **3.2.2. Sumber data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sujarweni (2015:89) data primer adalah data yang di peroleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber

Menurut Arikunto (2019:172) yang dimaksud dengan sumber data adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Data primer dalam penelitian ini di peroleh

### 2.3. Kerangka pemikira

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel independen dalam hal ini adalah “Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja”, dan variabel dependennya yaitu “Kinerja Pegawai”



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### Keterangan:

- : Secara simultan
- : Secara parsial

### 2.4. Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2020,117) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori atau logika pemikiran yang relevan,

belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan anak.

dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pegawai pada dinas PPKBPPPA. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk di jawab. Sedangkan Data Sekunder adalah pengolahan data primer dan di sajikan dalam bentuk tabel atau diagram oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain (Husein Umar :2013).

### **3.2.3. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono (2020:223) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### **3.3 Populasi**

Menurut Sugiyono (2020, 145) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan juga sekedar jumlah yang ada pada obyek / subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Dinas PPKBPPPA Kab.OKU Selatan yaitu sebanyak 58 Pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian

populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik di ambil semua maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

### **3.4. Metode Analisis**

#### **3.4.1. Analisis Kuantitatif**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020,14) metode analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.4.2 Analisis Data**

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*. Sugiyono (2020,165) mengungkapkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel pengalaman kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

- |                        |       |           |
|------------------------|-------|-----------|
| 1. Sangat Setuju       | (SS)  | = Nilai 5 |
| 2. Setuju              | (S)   | = Nilai 4 |
| 3. Ragu-Ragu           | (RR)  | = Nilai 3 |
| 4. Tidak Setuju        | (TS)  | = Nilai 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | (STS) | = Nilai 1 |

### 3.4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.4.3.1 Uji Validitas

Menurut Azwar (dikutip di Priyatno,2016:143), Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Dalam SPSS 16 alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode *Coreccted item total corelation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Coreccted item total corelation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

#### 3.4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016,154) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran

diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Item-item yang dimasukkan ke uji reliabilitas adalah semua item yang valid, jadi item yang tidak valid tidak diikutkan dalam analisis dan juga skor total juga tidak dimasukkan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada masing-masing variabel. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

#### **3.4.4 Transformasi Data**

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Tentukan beberapa orang responden mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (pk).

5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Nilai densitas normal ( $f_d$ ) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

$$\text{Nilai interval (scale value)} = \frac{(\text{density at lower}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Dimana :

- a. *Area under upper limit* : daerah di bawah batas atas
  - b. *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
  - c. *Density at lower limit* : kepadatan batas bawah
  - d. *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah
8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

### 3.4.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sudrajat (dikutip di Priyatno, 2016:117), pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan outokorelasi.



Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat *ordinary least square* (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS Versi 16 (*Statistical Program for Social Science*). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **3.4.5.1 Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2016,118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *randomerror* ( $e$ ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode *Normal Probabilty Plots* dan metode *Kolmogorov-Smirnov Z*. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal

#### **3.4.5.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut Priyatno (2016,129) Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF  $> 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas.

#### **3.4.5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2016,131) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji *Glejser*. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### **3.4.6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Priyatno (2016,47) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel independen. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : variabel Kinerja Pegawai

a : nilai konstanta

$b_1, b_2$  : nilai koefisien regresi variabel independen

$X_1$  : variabel Budaya Kerja

$X_2$  : variabel Lingkungan Kerja

e : *Error Term*

### **3.4.7 Pengujian Hipotesis**

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

#### **3.4.7.1 Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)**

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66).Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

1. Pengujian hipotesis Kemampuan kerja terhadap Produktivitas kinerjapegawai Dinas PPKBPPPA.

$H_0 : b_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh Kemampuan kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai Dinas PPKBPPPA.

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh Kemampuan kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai Dinas PPKBPPPA.

2. Pengujian hipotesis Fasilitas kerja terhadap produktivitas kinerjapegawai Dinas PPKBPPPA.

$H_0 : b_2 = 0$  artinya, tidak ada Fasilitas kerja terhadap produktivitas kinerjapegawai Dinas PPKBPPPA.

$H_a : b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh Fasilitas kerja terhadap produktivitas kinerjapegawai Dinas PPKBPPPA.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

c. Menentukan  $t_{hitung}$

Nilai  $t_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

d. Menentukan  $t_{tabel}$

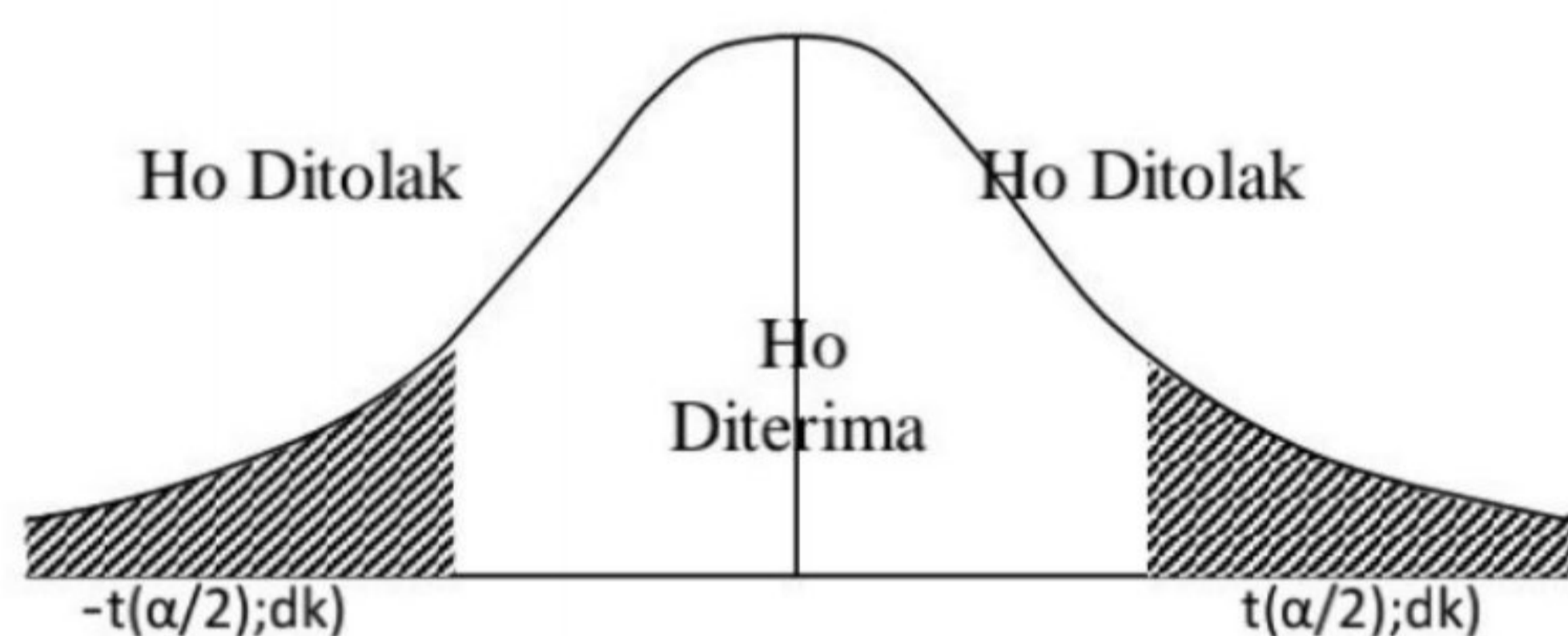
Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) =  $n-k-1$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

e. Kriteria Pengujian :

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

f. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

g. Gambar



**Gambar 2**  
**Interval Keyakinan 95% untuk uji dua sisi**

h. Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak

### 3.4.7.2 Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Artinya variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak.

Langkah melakukan uji F, yaitu:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai Dinas PPKBPPPA.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh pengaruh kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai Dinas PPKBPPPA.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

3. Menentukan  $F_{hitung}$

Nilai  $F_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

4. Menentukan  $F_{tabel}$

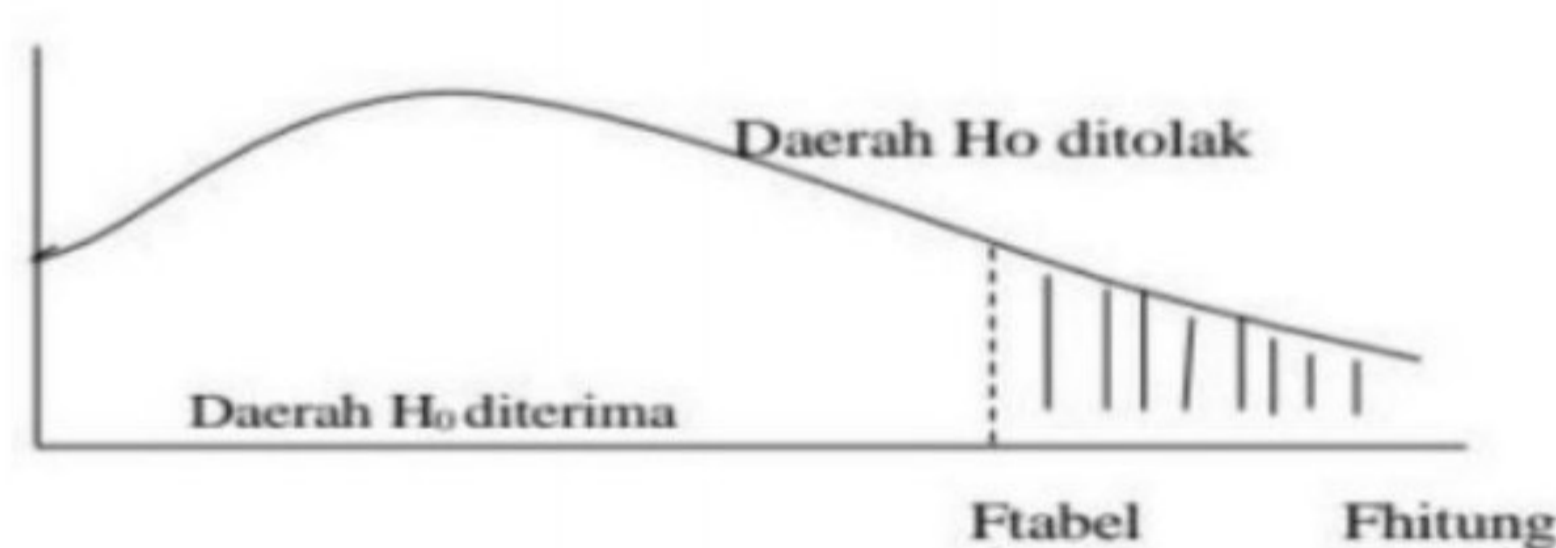
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria Pengujian :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

6. Membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$

7. Gambar



**Uji F Tingkat Keyakinan 95%**

8. kesimpulan

Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak.

**3.4.8 Analisis Koefisien Determinasi**

Menurut Priyatno (2016,63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen

secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

$R^2$  = Determinasi

$r^2$  = Korelasi

### 3.5 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, fasilitas kerja dan produktivitas kinerja. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Batasan Oprasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Kerja (X1)	Budaya Kerja Adalah salah satu cara membuat kemewahan sikap dan perilaku sama halnya ketika mendengar ketika kata budaya itu sendiri, setiap orang berfikir unik, menarik dan menyenangkan wujud dari budaya adalah kebiasaan, yakni biasanya hidup disiplin, menjaga kehormatan, menjunjung nilai-nilai, sopan dan santun dan lain sebagainya hal inilah yang di harapkan dari adanya budaya.	<b>Menurut HARRAS(2020:75-76)</b> a) Norma umum b) Norma khusus c) Norma etis d) Norma hukum e) Norma agama f) Norma sosial
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan Kerja Adalah lingkungan yang tidak hanya berarti tempat, ada makna lain yaitu interaksi yang dimaksud mencakup	<b>Menurut Sadarnayanti(2011) Dikutif di Jurnal</b>

	<p>semua hal termasuk manusia, benda, hewan dan lain sebagainya, yang secara langsung berpengaruh terhadap cara hidup seseorang.</p>	<p><b>Bukhari, Sjahril Pasaribu (2019)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Penerangan</li> <li>b) Suhu udara</li> <li>c) Suara bising</li> <li>d) Penggunaan warna</li> <li>e) Ruang gerak</li> <li>f) Kemampuan bekerja</li> <li>g) Hubungan antar pegawai</li> </ul>
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan. artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus di penuhi. sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah di tetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik atau tidak baik.</p>	<p><b>Menurut Harras (2020:21)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Hasil kerja</li> <li>b) Sikap kerja</li> <li>c) Perilaku kerja</li> <li>d) Manfaat</li> </ul>