

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dalam hal ini, lokasi penelitian adalah Jl. Kapten A. Rivai No.51 Sungai Pangeran Kec. Ilir Timur I Kota Palembang, Sumatera Selatan 30127. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan andil dan manfaat dalam peningkatan disiplin dan kinerja Pegawai.

1. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan dari bulan Oktober 2021 sampai bulan Maret 2022.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan (Sugiyono, 2019:8).

Menurut Arikunto (2013:33) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui

angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan.

Hal ini juga dijelaskan oleh Bugin (2015:48) bahwa penelitian kuantitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui atau menganalisa Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Variabel *Intervening* yaitu Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z). Kemudian seluruh data yang diperoleh akan diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:125) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2013:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi dalam penelitian adalah Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Provinsi Sumatera Selatan yaitu berjumlah 66 orang terdiri dari 30 orang Laki-laki dan 36 Perempuan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, hal ini sesuai dengan merujuk teori Arikunto (2013:112) yang berbunyi “Apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika subjeknya jumlahnya lebih besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15%-25%”.

D. Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Peneliti tidak perlu memberikan instruksi secara langsung kepada responden penelitian, karena pada kuesioner telah dicantumkan penjelasan cara pengisian. Selain itu, untuk mendapatkan data yang diperlukan guna menunjang penelitian maka dibutuhkan beberapa teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini dapat dikumpulkan teknik-teknik sebagai berikut:

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer, yaitu melalui:

a) Kuesioner (Angket)

Sesuai dengan pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2016:142) kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk pembobotan angket, masing-masing pilihan diberi nilai. Adapun nilai yang digunakan dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1 Skala Likert

INTERPRESTASI	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2016 : 142)

Data dari angket/kuesioner dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang akan peneliti analisis secara deskriptif persentase dan

kemudian dinilai berdasarkan kriteria. Untuk mengetahui tingkat kriteria tersebut, maka selanjutnya skor yang diperoleh dalam angket lalu dianalisis dengan kriteria sebagai berikut;

Tabel 3.2
Kriteria Analisis Deskripsi Data

Skor	Kriteria
1	Sangat Baik
2	Baik
3	Cukup
4	Kurang Baik
5	Sangat Kurang Baik

Sumber:(Sugiyono, 2013: 29)

b) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dengan studi kepustakaan peneliti berusaha untuk memperoleh berbagai informasi sebanyak-banyaknya untuk dijadikan sebagai dasar teori dan acuan dalam mengolah data, dengan cara membaca, mempelajari, menelaah dan mengkaji literatur-literatur berupa buku-buku, jurnal, makalah, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Peneliti juga berusaha mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah data-data sekunder yang berhubungan dengan objek yang akan penulis teliti.

A. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Menurut Arikunto (2013:159) variabel sebagai gejala yang bervariasi. Gejala adalah objek penelitian, sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi. Variabel adalah merupakan suatu objek, sifat, atribut, nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antar satu dengan yang lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Wibowo, 2014:86).

Untuk memperjelas dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis perlu dikemukakan batasan-batasan konsep variabel, dan indikator-indikatornya. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen (terikat) adalah variabel tidak bebas dimana variabel yang nilainya akan diperkirakan, variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Z).

2. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang dipergunakan untuk mempengaruhi variabel dependen, variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

3. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y).

Uraian masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja (Z)

a) Definisi Konseptual

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun,2013:25).

b) Definisi Operasional

Kinerja pegawai melalui sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

c) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.3
Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Nama Variable	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
Kinerja Pegawai (Z)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun,2013:25).	Sasaran	Perintah	KP 1
		Tujuan	Target Instansi	KP 2
		Misi	Agenda Kerja	KP 3
		Visi	Teliti	KP 4
		Organisasi	Hasil Kerja	KP 5
			Seminar	KP 6
		Gagasan	KP 7	
		Pendapat	KP 8	

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

a) Definisi Konseptual

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. (NitiseMITO,2001:183).

b) Definisi Operasional

Lingkungan kerja melalui factor yang mempengaruhi, kondisi fisik dan non fisik.

c) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.4

Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Nama Variable	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
Lingkungan Kerja (X ₁)	lingkungan kerja yang dimaksud adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai suatu kelompok dengan factor yang mempengaruhinya baik fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2001:1).	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaan	LK1
			Pewarnaan	LK2
			Kebisingan	LK3
			Keamanan	LK4
			Temperature	LK5
			Suhu ruangan	LK6
			Dekorasi tempat bekerja	LK7
			Komunikasi atasan dan bawahan	LK8
			Kepedulian atasan	LK9
			Konflik atasan dan bawahan	LK10
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan sesama pegawai	LK11
			Komunikasi antar pegawai	LK12
			Hubungan kerja antar pegawai	LK13
			Komunikasi dua arah	LK14

3. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

a) Variable Konseptual

Disiplin kerja adalah sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab, dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi (Prihantoro, 2015:19).

b) Variabel Operasional

Disiplin kerja melalui sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas.

c) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.5

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Nama Variable	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab, dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi (Prihantoro, 2015:19).	Sikap atau Perilaku Ketaatan	hadir tepat waktu	DK 1
			menaati peraturan	DK 2
		ketertiban	tingkat kehadiran	DK 3
			tingkat keterlambatan	DK 4
		tanggung jawab	tanggung jawab Pekerjaan	DK 5
			tanggung jawab melaksanakan aturan	DK 6
		loyalitas	taat prosedur	DK 7
			sopan santun	DK 8

4. Variabel Motivasi Kerja (Y)

a) Variabel Konseptual

Motivasi kerja adalah pemberiandaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka maubekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003:95).

b) Operasional Variabel

Motivasi kerja pegawai mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi pencapaian.

c) Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.6

Variabel Motivasi Kerja (Y)

Nama Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja adalah pemberiandaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003:95).	Bekerja sama	Keberhasilan	MK 1
			Pengakuan	MK 2
			Tanggung jawab	MK 3
		bekerja efektif	Pengembangan	MK 4
			Gaji	MK 5
		Terintegrasi pencapaian	Insentif	MK 6
			Keamanan Pekerjaan	MK 7
		Terintegrasi pencapaian	Kebijaksanaan dan Administrasi	MK 8
			Kualitas hubungan antar kerja, atasan kerja	MK 9

F. Uji Coba Instrumen

Sugiyono (2016: 267) berpendapat agar hasil penelitian valid dan reliabel, butir-butir pernyataan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1) Responden Uji Coba Instrumen

Instrumen penelitian diuji cobakan pada responden yang tidak termasuk sampel penelitian dalam populasi. Jumlah responden uji coba sebanyak 50 orang dengan 14 Pegawai PNS dan 36 non PNS Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, di luar sampel penelitian. Jumlah responden tersebut dianggap memenuhi syarat untuk uji coba (Sugiyono, 2019:177).

2) Pelaksanaan Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Setelah item pernyataan disusun, kemudian diteliti untuk melihat apakah indikator telah terwadahi dalam butir-butir pernyataan.
- b) Item atau butir instrumen dikonsultasikan dengan ahlinya, apakah sudah sesuai dengan ruang lingkup dan kedalaman variabel yang ada.
- c) Uji coba dilaksanakan terhadap kelompok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kesamaan karakteristik dengan responden yang akan diteliti.

d) Selanjutnya hasil uji coba diolah untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

3) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016: 267).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat tes tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran.

Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu, untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi Pearson.

Menurut Sugiono (2012: 89) bila korelasi tiap factor (r_{xy}) tersebut positif dan besarnya $> 0,3$ maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat (valid), demikian pula sebaliknya, jika $< 0,3$ maka dikatakan tidak valid.

4) Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (*reliable*). Untuk uji reliabilitas digunakan metode belah dua (*Split Half Method*) dari Spearman Brown.

G. Teknik Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dilihat dari frekuensi data dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif memberikan gambar mengenai suatu variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum (Ghozali, 2011).

2) Analisis Inferensial

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dalam hal ini lebih tepat dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. Analisis jalur merupakan alat analisis untuk menjawab rumusan masalah dan sekaligus membuktikan model penelitian.

Model yang dikembangkan dalam model pada dasarnya variabel independen dapat mempengaruhi variabel bebas dengan melalui variabel antara. Dengan demikian yang paling penting adalah menemukan pengaruh (efek) tidak langsung secara total. Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini

terdapat empat variabel laten yang dibentuk dan indikator refleksif. Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest (Ghozali, 2008) sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antarvariabel laten. Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap:

a) *Analisa Outer Model*

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliable*). *Analisa Outer Model* ini menspesifikasi hubungan antarvariabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model*

1) *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $>0,7$.

2) *Discriminant Validity*.

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar

dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Nilai yang diharapkan HTMT < 0,9.

3) *Composite Reliability*

Data yang memiliki *composite reliability* > 0,7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

4) *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE yang diharapkan > 0,5.

5) *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan >0.7 untuk semua konstruk.

Uji yang dilakukan di atas merupakan uji pada *outer model* untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu:

1) *Significance of weights*

Nilai *weight* indikator formatif dengan konstruksya harus signifikan.

2) *Multicollinearity*

Dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi *multicollinearity*.

b) *Analisa Inner Model*

Analisa inner model/ analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi (Naftali, 2019):

1) *Inner VIF Value*

Pengujian apakah inner model memiliki masalah kolinearitas •
Kriteria yang diharapkan $VIF < 5$.

2) *Akurasi Prediksi dengan Kriteria R Square*

$R\ Square < 0.3$ none or very weak (sangat lemah) $0.3 < R\ Square < 0.5$ weak (lemah) $0.5 < R\ Square < 0.7$ moderate (sedang) $R\ Square > 0,7$ strong (kuat)

3) *F Square*

Kriteria • $0.02 \rightarrow$ kecil • $0.02 - 0.15$ menengah • $0.15 - 0.35$ besar • Kriteria yang diharapkan $f\ Square > 0.15$ • Di atas 0.02 masih dapat diterima.

H. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol) (Naftali, 2019). Secara umum metode *explanatory research* adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian hipotesis. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Langkah Pengujian Hipotesis Menggunakan Bootstrapping / Consistent PLS Bootstrapping. Analisis data dilakukan dengan bantuan Program PLS versi 3.0.

Tabel 3.7. Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic

No	Hipotesis	Keputusan	
		Ho ditolak	Ho diterima
1.	H ₀ : Lingkungan kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja	P-value ≤ 0,05 atau t-hitung ≥ 1,96	P-value > 0,05 atau t-hit < 1,96
	H ₁ : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja		
2	H ₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja	P-value ≤ 0,05 atau t-hitung ≥ 1,96	P-value > 0,05 atau t-hit < 1,96
	H ₁ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja		
3	H ₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja	P-value ≤ 0,05 atau t-hitung ≥ 1,96	P-value > 0,05 atau t-hit < 1,96
	H ₁ : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja		
4	H ₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja	P-value ≤ 0,05 atau t-hitung ≥ 1,96	P-value > 0,05 atau t-hit < 1,96
	H ₁ : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja		
5	H ₀ : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	P-value ≤ 0,05 atau t-hitung ≥ 1,96	P-value > 0,05 atau t-hit < 1,96
	H ₁ : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja		
6	H ₀ : Tidak ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja	P-value ≤ 0,05 atau t-hitung ≥ 1,96	P-value > 0,05 atau t-hit < 1,96
	H ₁ : Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja		
7	H ₀ : Tidak ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja	P-value ≤ 0,05 atau t-hitung ≥ 1,96	P-value > 0,05 atau t-hit < 1,96
	H ₁ : Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja		