

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanatori untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, motivasi, perencanaan pengembangan karier serta disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo. Penelitian ini mempunyai jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

3.2 Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dan pimpinan instansi yang meliputi data tentang Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.

b. Data sekunder

Data sekunder ini diperoleh melalui pihak lain yang berkepentingan dan berkaitan dalam penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Waktu pengumpulan data penelitian dilakukan sekitar 2 bulan yaitu Maret sampai dengan April 2014. Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo, Jalan Madura No. 55A Kabupaten Situbondo. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

- a. Observasi, adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis. Pengamatan yang dilakukan adalah dengan observasi secara partisipasi atau peneliti ikut menjadi partisipan / terlibat langsung dalam penelitian.
- b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden maupun pihak-pihak lain yang terkait.
- c. Kuisisioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo sejumlah 154 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *stratified random sampling*, yaitu penarikan sampel dengan membagi dalam empat strata, yaitu: 1. PNS Golongan IV; 2. PNS Golongan III; 3. PNS Golongan II; 4. PNS Golongan I di Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.

Selanjutnya dari masing-masing strata diambil ukuran sampel secara proporsional dengan jumlah sampel yang terpilih 111 orang pegawai diperoleh dari

154 orang pegawai dengan persen kelonggaran 5% menggunakan pendapat Slovin (Sevilla, 1993:161):

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dengan perhitungan:

$$n = \frac{154}{1 + 154 \times 0.05^2}$$

$$n = 111,1913$$

$$n = 111 \text{ orang}$$

keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel

| No. | Golongan | Jumlah | Sampel |
|-----|-----------------------|------------------|------------------|
| 1 | Golongan IV | 45 orang | 33 orang |
| 2 | Golongan III | 54 orang | 39 orang |
| 3 | Golongan II | 53 orang | 38 orang |
| 4 | Golongan I | 2 orang | 1 orang |
| | Jumlah Pegawai | 154 orang | 111 orang |

Sumber : Data primer 2014

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dari organisasi yang dikelilingi oleh lingkungan eksternal yang terdiri dari berbagai variabel-variabel yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable*) dan lingkungan internal yang merupakan bagian integral dari system yang dikembangkan untuk manajemen manusia yang meliputi organisasi sumber daya manusia, kultur organisasi dan penilaian organisasional (tujuan organisasi, sumberdaya finansial, iklim organisasi, struktur organisasi). Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert. Menurut Setiaji, (2004) indikator lingkungan kerja yang baik antara lain:

- 1) Pihak instansi bersifat fleksibel dan adaptif.
- 2) Organisasi sumber daya manusia.
- 3) Kultur organisasi.
- 4) Struktur organisasi.
- 5) Kemampuan sumber daya finansial.

b. Motivasi (X_2)

Motivasi merupakan usaha pemenuhan yang diberikan oleh pihak instansi terhadap kebutuhan-kebutuhan pegawai yang terpuaskan oleh faktor-faktor makanan, udara, air, gaji dan kondisi pegawai, hubungan sosial dan interpersonal yang berarti, peluang bagi seorang individu dengan

menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif. Menurut Koesmono, (2005) indikator variabel motivasi adalah:

- 1) Kecukupan dan ketepatan gaji yang diterima.
- 2) Kegiatan olah raga dan kerja bakti/bakti sosial.
- 3) Hubungan antar pegawai dan dengan pimpinan.
- 4) Kebebasan dan motivasi.
- 5) Penghargaan hasil kerja.

c. Perencanaan dan Pengembangan Karir (X_3)

Manajemen karir sebagai sebuah proses untuk mengembangkan, mengimplementasikan dan memonitor tujuan dan strategi karir individual. Pengukuran faktor ini dilakukan dengan menggunakan skala likert. Menurut F.D. Wibowo (2006) indikator-indikatornya adalah:

- 1) Ketersediaan jalur karir.
- 2) Kesempatan yang diberikan untuk mengisi secara sistematis jenjang karir.
- 3) Kelangsungan karir, keteraturan dan nilai bagi kehidupan seseorang.
- 4) Promosi yang dilakukan untuk status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.
- 5) Kesesuaian jenjang karir dengan minat dan bakat.

d. Disiplin Kerja (X_4)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari para pegawai yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik yang tertulis maupun tidak. Pengukuran variabel ini menggunakan satuan skala likert. Terdapat

beberapa indikator disiplin kerja. Menurut Sariyati (2005) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Instansi mempunyai kebiasaan melatih disiplin terus-menerus dan akhirnya menjadi biasa bagi pegawai.
- 2) Peraturan yang dikeluarkan ini sesuai dengan kemampuan pegawai dan mendukung tercapainya tujuan institusi.
- 3) Pemimpin dapat mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan.
- 4) Dalam rangka menegakkan kedisiplinan terdapat ancaman yang bertujuan untuk mendidik pegawai supaya bertingkah laku sesuai dengan harapan.
- 5) Pihak manajemen dan pimpinan memberikan ketegasan dalam penegakan disiplin.

e. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana pegawai merasakan bahwa ganjaran yang dia peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Sariyati (2005) kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala likert yang meliputi indikator:

- 1) Kepuasan kerja pegawai secara menyeluruh.
- 2) Kepuasan terhadap kesempatan dalam bekerja/kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- 3) Kepuasan karena keterlibatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan.

- 4) Kepuasan terhadap gaji atau motivasi yang telah diberikan.
- 5) Kepuasan terhadap fasilitas, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang telah diterima.

f. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan kumpulan total dari kerja yang merupakan tugas dan ciri individu pegawai guna mencapai sasaran / target yang ditentukan pimpinan institusi. Pengukuran variabel ini menggunakan satuan skala likert. Menurut Sariyati (2005) indikator variabelnya, yaitu:

- 1) Kesetiaan.
- 2) Hasil kerja.
- 3) Tanggung jawab dan ketaatan.
- 4) Kejujuran dan kerjasama.
- 5) Prakarsa dan kepemimpinan.

3.6 Pengukuran Variabel

Dari indikator-indikator tersebut, akan dijabarkan dalam bentuk item-item pertanyaan di dalam setiap pertanyaan terdapat *range* skor yang berbeda. Pertanyaan yang diajukan akan menghasilkan lima kategori jawaban. Penilaian variabel menggunakan skala *likert* yang diperoleh dari data dengan kategori sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju diberi bobot sebesar = 1

Tidak Setuju diberi bobot sebesar = 2

Cukup Setuju diberi bobot sebesar = 3

Setuju diberi bobot sebesar = 4

Sangat Setuju diberi bobot sebesar = 5

3.7 Pengujian Instrumen

Untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penggalian data pada penelitian ini, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu, mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) adalah valid jika nilai KMO > 0,6 dan Barlett's Test dengan signifikansi < 0,05.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat menunjukkan dipercaya atau tidak. Uji dilakukan setelah uji validitas dan dilakukan pada pernyataan yang sudah memiliki validitas.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam suatu variabel (Nasution, 2001 : 23).

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel dalam persamaan

Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas pada tabel α yaitu tabel yang menunjukkan hubungan antar jumlah butir pertanyaan dengan reliabilitas seperti terlihat pada tabel 3.1. di bawah ini. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,67.

Tabel 3.2. Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan dengan Reliabilitas Instrumen

| No | Jumlah Butir Pertanyaan | Reliabilitas |
|----|-------------------------|--------------|
| 1 | 5 | 0,20 |
| 2 | 10 | 0,33 |
| 3 | 20 | 0,50 |
| 4 | 40 | 0,67 |
| 5 | 80 | 0,80 |
| 6 | 160 | 0,89 |

Sumber : (Santoso, 2009:180)

Penelitian ini menggunakan jumlah butir pertanyaan/item untuk masing-masing variabel 30 butir, maka angka untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,67.

3.8 Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

3.8.1 Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal dianalisis dengan regresi berganda. Uji kenormalan data dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji kenormalan data dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini digunakan untuk menguji variabel *independent* dan variabel *dependen* yang tidak diketahui distribusinya. Apabila distribusinya tidak normal maka data tersebut terlebih dahulu dinormalkan dengan *me-logaritma naturalkan* data yang tidak berdistribusi normal (Santoso, 2009:171).

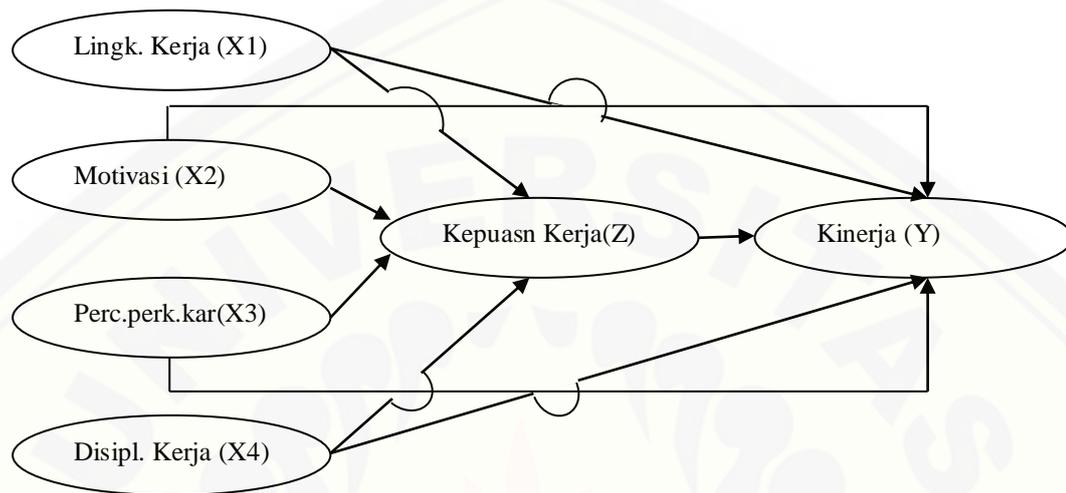
Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. Signifikansi $> 0,05$ berarti data terdistribusi normal
- b. Signifikansi $< 0,05$ berarti data tidak terdistribusi normal

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah analisis untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh setiap variabel X terhadap Y yang menggunakan regresi dengan variabel di bakukan (*standardize*). Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.

Untuk penyelesaian analisis jalur maka perlu mengetahui adanya *path diagram* maupun *path coefficients* (koefisien jalur). Model analisis jalur disajikan pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

β_{yx_1} : Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja

β_{yx_2} : Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja

β_{yx_3} : Koefisien jalur pengaruh langsung perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja

β_{yx_4} : Koefisien jalur pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja.

β_{zx_1} : Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

β_{zx_2} : Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja.

β_{zx_3} : Koefisien jalur pengaruh langsung perencanaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

β_{zx_4} : Koefisien jalur pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

b. *Theory Trimming*

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada analisis regresi linier, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara partial.

3.8.3 Menghitung Jalur

Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah analisis untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh setiap variabel x terhadap y yang menggunakan regresi dengan variabel di bakukan (*standardize*). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh tersebut, masing-masing jalur diuji signifikansi terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh totalnya. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

$$DE_{yX_1} : X_1 \rightarrow Y$$

- 2) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja

$$DE_{yX_2} : X_2 \rightarrow Y$$

- 3) Pengaruh variabel perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja

$$DE_{yX_3} : X_3 \rightarrow Y$$

- 4) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja

$$DE_{yX_4} : X_4 \rightarrow Y$$

- 5) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

$$DE_{zX_1} : X_1 \rightarrow Z$$

- 6) Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja

$$DE_{zX_2} : X_2 \rightarrow Z$$

- 7) Pengaruh variabel perencanaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

$$DE_{zX_1} : X_1 \rightarrow Z$$

- 8) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

$$DE_{zX_2} : X_2 \rightarrow Z$$

- 9) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$DE_{yz} : Z \rightarrow Y$$

- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- 1) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$IE_{yZx_1} : X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- 2) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$IE_{yZx_2} : X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- 3) Pengaruh variabel perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$IE_{yZx_3} : X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- 4) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$IE_{yzx_4} : X_4 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

c. Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau TE)

- 1) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$TE_{yzx_1} = DE_{yx_1} + IE_{yzx_1}$$

- 2) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$TE_{yzx_2} = DE_{yx_2} + IE_{yzx_2}$$

- 3) Pengaruh variabel perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$TE_{yzx_3} = DE_{yx_3} + IE_{yzx_3}$$

- 4) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$TE_{yzx_4} = DE_{yx_4} + IE_{yzx_4}$$

- 5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$DE_{yz} : Z \rightarrow Y$$

- d. Analisis perbandingan antara pengaruh langsung (β_{yx}) lingkungan kerja, motivasi, perencanaan dan pengembangan karir serta disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta pengaruh tidak langsung (β_{yzx}) lingkungan kerja, motivasi, perencanaan dan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.