

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan dengan penelitian deskriptif, penelitian hubungan/korelasi, penelitian, kuasi-eksperimental, dan penelitian eksperimental (Darmawan, 2019)

Menganalisis dari variabel independen dan dependen yang terdiri atas jam kerja dan daftar hadir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda dimana uji hipotesis menyatakan adanya pengaruh yang secara parsial maupun simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan begitu akan diketahui variabel mana diantara jam kerja dengan daftar hadir yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua, yakni variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory & Indrasari, 2018).

Sedangkan variabel bebas dari penelitian ini adalah jam kerja dan pengisian daftar hadir. Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari, Kemudian pengisian daftar hadir atau absensi adalah suatu pendataan kehadiran, bagian dari pelaporan aktifitas suatu institusi, atau komponen institusi itu sendiri yang berisi data data kehadiran yang disusun dan diatur sedemikian rupa sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi 2 macam jenis (Darmawan, 2019), yaitu :

##### **a. Data Primer**

Data primer yaitu jenis data yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu jenis data yang diperoleh dari dokumen, publikasi, maupun jurnal laporan penelitian dari instansi maupun sumber data lainnya yang menunjang penelitian yang mempunyai keterkaitan

dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang.

### 3.3.2 Sumber Data

Bahwasanya terdapat dua sumber data (Kuncoro, 2013), yaitu :

- a. Data internal adalah jenis data yang berasal dari dalam suatu instansi atau organisasi.
- b. Data eksternal adalah jenis data yang berasal dari luar perusahaan atau organisasi.

Dari penjelasan diatas sumber data yang peneliti gunakan adalah internal. Data internal dapat berupa informasi mengenai instansi bagian-bagian di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang yang diperoleh dari diperoleh dari berupa profil instansi, struktur organisasi dan data kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang

## 3.4 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas (Darmawan, 2019). Populasi diambil sebagai cara untuk membuat beberapa kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang yang memiliki tingkat golongan IIa - IIe. Menurut data yang diberikan dari pihak instansi maka jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada sampai tanggal 21 Juni 2022

sebanyak 45 orang, jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 45 orang.

Dengan rincian populasi disetiap bagian sebagai berikut :

- |                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| 1. Bagian Organisasi               | : 3 orang  |
| 2. Bagian Protokol dan TU Pimpinan | : 14 orang |
| 3. Bagian Umum                     | : 9 orang  |
| 4. Bagian Hukum                    | : 3 orang  |
| 5. Bagian Perekonomian dan SDA     | : 3 orang  |
| 6. Bagian Kesra                    | : 3 orang  |
| 7. Bagian Tata Pemerintahan        | : 2 orang  |
| 8. Bagian Barang dan Jasa          | : 8 orang  |

### 3.4.2 Sampel

Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrument penelitian, disamping pertimbangan waktu, tenaga dan pembiayaan (Darmawan, 2019).

Sampel yang baik adalah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukuran, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Untuk dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dari sisi itu dapat diperlakukan populasi untuk sampel yang diambil.

### 3.4.3 Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang memiliki populasi tersebut, metode yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel adalah

metode yang dikembangkan oleh *roscoe* dalam buku *research method for business* (1982:253), seperti yang dikutip sebagai berikut. :

- a. Ukuran sampel yang layak didalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Bila dibagi dalam kategori misalnya : pria, wanita, Pegawai Negeri Sipil, dan lain-lain.
- c. Eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok dan kelompokan *control* maka jumlah anggota menjadi 10/20.
- d. Melakukan analisis dengan menggunakan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda), maka anggota sampel minimal 10 dikali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya: variabel ada 3 (independent dan dependen), maka jumlah sampel  $20 \times 3 = 60$ .

Berdasarkan pendapat diatas maka sampel dalam penelitian ini merujuk kepada jumlah variabel, yaitu 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen, jadi jumlah variabel dalam penelitian ini 3 (tiga) variabel. Sampel yang diambil sebanyak 3 (tiga) variabel x 45 responden = 135 sampel.

### 3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

#### 3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Kuncoro, 2013).

Variabel adalah objek atau tempat terkait yang diteliti atau dapat diterapkan dari peneliti tersebut, sehingga suatu informasi dapat ditarik menjadi sebuah kesimpulan, menurut (Wijayanti & Noviansyah, 2018). Terdapat dua variabel dalam penelitian, yaitu :

a. Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen, dimana variabel independen mempengaruhi secara negative maupun positif, variabel independen merupakan suatu masalah yang akan menjadi tugas penelitian yang akan diteliti dan dipecahkan, disebut variabel eksogen, predictor dan bebas.

Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- 1) Jam Kerja ( $X_1$ )
- 2) Daftar Hadir ( $X_2$ )

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian peneliti, dalam variabel dependen terdapat sebuah masalah dan tujuan yang akan mencerminkan dalam variabel dan dependen yang telah dipergunakan. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi sasaran dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

### 3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penyebaran konsep dalam kegiatan yang lebih kongret. Hal ini dilakukan dengan mencari indikator yang tepat dari masing-

masing variabel sehingga variabel-variabel tersebut dapat dihitung dengan tepat.

**a. Jam Kerja ( $X_1$ )**

analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

Berkaitan dengan jam kerja maka dibagi dalam tiga bagian diantaranya adalah :

1) Jumlah Jam Kerja

Dalam pasal 77 ayat 1 UU No 13 tahun 2003, mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Dalam Perbub No. 28/2018 pasal 5 ayat 2 juga dijelaskan Pelaksanaan jam kerja sebagaimana ditetapkan sebagai berikut :

- a. hari Senin – Kamis, pukul 07.30 – 15.30 WIB;
- b. hari Jum'at, pukul 08.00 – 15.00 WIB, Istirahat pukul 11.00 WIB – 13.00 WIB.

2) Waktu Istirahat

Sedangkan dalam Pasal 79 ayat 1 dan 2, UU No. 13/2003 pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh, meliputi:



- a) Istirahat jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

### 3) Waktu Lembur

Pasal 78 ayat 1, UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan



- b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud diatas wajib membayar upah lembur

Berdasarkan tentang indikator Jam Kerja tersebut, maka dapat disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, ialah sebagai berikut:

- 1) Saya Pegawai Negeri Sipil bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan yang tertulis di Perbup jam kerja.
- 2) Saya Pegawai Negeri Sipil bisa melakukan pekerjaan melebihi waktu yang sudah ditentukan yang tertulis di Perbup jam kerja.
- 3) Saya Pegawai Negeri Sipil melakukan istirahat kerja sesuai waktu yang sudah ditentukan yang tertulis di Perbup jam kerja.

**b. Daftar Hadir (X<sub>2</sub>)**

Pengukuran semangat kerja pegawai dapat dilakukan melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi: tingkat kehadiran, disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab.

Tingkat kehadiran pegawai berhubungan dengan tugas dan kewajibannya yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tingkat kehadiran juga mempengaruhi derajat kedisiplinan pegawai (Nitisemito, 1982).

Ketidak hadirannya seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran karyawan ditempat kerja
- b. Ketepatan karyawan datang atau pulang
- c. Kehadiran pegawai dan tetap berada di tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung walaupun sudah menyelesaikan semua tugas dan menunggu tugas berikutnya.

Tentang dimensi Daftar hadir tersebut, maka dapat disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut :

- 1) Saya Pegawai Negeri Sipil hadir dan mengikuti acara pelaporan pagi (APEL pagi) kehadiran pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 2) Saya Pegawai Negeri Sipil hadir dan mengikuti acara pelaporan sore (APEL sore) kehadiran pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 3) Saya Pegawai Negeri Sipil hadir dan tetap berada di tempat kerja meskipun sudah menyelesaikan semua pekerjaan.

**c. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja karyawan atau pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory & Indrasari, 2018).

Mengenai indikator-indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik (Suparyadi, 2015:299), yaitu meliputi :

- 1) Umpan balik (*Feedback*)
- 2) Absensi
- 3) Ketersediaan Pelatihan Motivasi dan Komitmen Pegawai
- 5) Kepuasan Pegawai
- 6) Loyalitas Pegawai

Berdasarkan Indikator kinerja pegawai diatas, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut :

- 1) Pegawai selalu memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya suatu kegiatan pimpinan daerah dengan baik.
- 2) Kepala setiap Bagian di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang, selalu memberikan pelatihan atau motivasi kepada pegawai sebelum melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja.
- 3) Saya Pegawai Negeri Sipil mempunyai komitmen yang tinggi untuk bekerja di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang, dalam membantu pimpinan daerah untuk melaksanakan penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu pengukuran yang didasarkan atas fenomena sosial maupun alam. Dimana instrument kegiatannya bersifat pengukuran, maka harus menggunakan alat ukur yang baik(Wiyono, 2011).

Tabel 3. 1 Penelitian

| NO | VARIABEL                          | INDIKATOR  | INSTRUMEN  | SKALA  |
|----|-----------------------------------|--|--|--------|
| 1. | Jam Kerja<br>(X <sub>1</sub> )    | a. Jumlah Jam kerja<br>b. Waktu Lembur<br>c. Waktu Istirahat   | a. Saya Pegawai Negeri Sipil bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan yang tertulis di Perbup jam kerja.<br>b. Saya Pegawai Negeri Sipil bisa melakukan pekerjaan melebihi waktu yang sudah ditentukan yang tertulis di Perbup jam kerja.<br>c. Saya Pegawai Negeri Sipil melakukan istirahat kerja sesuai waktu yang sudah ditentukan yang tertulis di Perbup jam kerja.                          | Likert |
| 2. | Daftar Hadir<br>(X <sub>2</sub> ) | a. Kehadiran karyawan datang ditempat kerja<br>b. Kehadiran karyawan pulang ditempat kerja<br>c. Kehadiran di saat waktu luang | a. Saya Pegawai Negeri Sipil hadir dan mengikuti acara pelaporan pagi (APEL pagi) kehadiran pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku.<br>b. Saya Pegawai Negeri Sipil hadir dan mengikuti acara pelaporan sore (APEL sore) kehadiran pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku<br>c. Saya Pegawai Negeri Sipil hadir dan tetap berada di tempat kerja meskipun sudah menyelesaikan semua pekerjaan. | Likert |
| 3. | Kinerja Pegawai (Y)               | a. Umpan balik ( <i>Feedback</i> )<br>c. Ketersediaan Pelatihan  | a. Pegawai selalu memberikan umpan balik ( <i>feedback</i> ) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya   | Likert |

| NO | VARIABEL | INDIKATOR                           | INSTRUMEN  | SKALA |
|----|----------|-------------------------------------|--|-------|
|    |          | Motivasi dan<br>Komitmen<br>Pegawai | <p>suatu kegiatan pimpinan daerah dengan baik.</p> <p>b. Kepala setiap Bagian di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang, selalu memberikan pelatihan atau motivasi kepada pegawai sebelum melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja.</p> <p>c. Saya Pegawai Negeri Sipil mempunyai komitmen yang tinggi untuk bekerja di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang, dalam membantu pimpinan daerah untuk melaksanakan penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah</p> |       |

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1 Observasi

Observasi yaitu suatu metode penelitian yang dimana peneliti mengamati secara langsung obyek penelitian, yang berguna untuk dapat menambah data – data dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Sugiyono, 2017)

Observasi yang dilakukan peneliti yaitu dengan datang dan mengamati secara langsung obyek penelitian yaitu dengan mengamati proses kerja

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang.

### **3.7.2 Wawancara**

Wawancara atau *interview* merupakan suatu bentuk komunikasi dua arah untuk bisa mendapatkan data dari responden. Wawancara dipergunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil (Sugiyono, 2017).

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang.

### **3.7.3 Dokumentasi**

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data secara langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, laporan kegiatan serta laporan-laporan, foto-foto, film dokumenter, dan data penelitian yang relevan (Sudaryono, 2017).

Adapun dokumentasi ini untuk mendapatkan data antara lain berupa dokumen - dokumen seperti data kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang.

### **3.7.4 Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa



diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017). Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet untuk dijawabnya.

Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang, dengan jumlah responden yaitu Pegawai Negeri Sipil yang memiliki tingkat golongan IIa – IIe dengan total jumlah yaitu sebanyak 45 orang pegawai. Tujuannya untuk menjangkau pendapat responden tentang pengaruh jam kerja dan daftar hadir terhadap kinerja pegawai.

Pengukuran data untuk variabel jam kerja dan daftar hadir terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan skor pada tiap-tiap jawaban dari berbagai macam butir pertanyaan dari kuesioner tersebut. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *Likert*.

Adapun bentuk skala *Likert* (Sugiyono, 2017), sebagai berikut :

- |   |     |
|---|-----|
| a. Sangat setuju/ selalu/ sangat positif (SS/SL)        | : 5 |
| b. Setuju / sering/ positif (ST/ SR)                    | : 4 |
| c. Ragu-ragu/ kadang-kadang. Netral (RG/KS)             | : 3 |
| d. Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negative (TS/ TP) | : 2 |
| e. Sangat tidak setuju/ tidak pernah (STS/ S)           | : 1 |

Kuesioner yang dapat disusun yaitu :

- a. Jam Kerja



1. Saya Pegawai Negeri Sipil bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan yang tertulis di Perbup jam kerja.
  2. Saya Pegawai Negeri Sipil bisa melakukan pekerjaan melebihi waktu yang sudah ditentukan yang tertulis di Perbup jam kerja.
  3. Saya Pegawai Negeri Sipil melakukan istirahat kerja sesuai waktu yang sudah ditentukan yang tertulis di Perbup jam kerja.
- b. Pengisian Daftar Hadir
1. Saya Pegawai Negeri Sipil hadir dan mengikuti acara pelaporan pagi (APEL pagi) kehadiran pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku.
  2. Saya Pegawai Negeri Sipil hadir dan mengikuti acara pelaporan sore (APEL sore) kehadiran pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku.
  3. Saya Pegawai Negeri Sipil hadir dan tetap berada di tempat kerja meskipun sudah menyelesaikan semua pekerjaan.
- c. Kinerja Pegawai
1. Pegawai selalu memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya suatu kegiatan pimpinan daerah dengan baik.
  2. Kepala setiap Bagian di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang, selalu memberikan pelatihan atau motivasi kepada pegawai sebelum melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja.
  3. Saya Pegawai Negeri Sipil mempunyai komitmen yang tinggi untuk bekerja di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten

Lumajang, dalam membantu pimpinan daerah untuk melaksanakan penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah

### 3.8 Teknik Analisis Data

Teknik data analisis kuantitatif perlu dinyatakan saran, ukuran serta faktor yang akan dianalisis. Perlu dijabarkan dengan runtun satuan-satuan apa yang digunakan sebagai alat ukur dari faktor-faktor tersebut. Analisis data merupakan kegiatan meringkas suatu data yang terkumpulkan dari satu jumlah menjadi jumlah yang dapat dikelola, menyusun ringkasan, menelaah pola-pola tertentu dan menerapkan teknik-teknik dalam stastitika (Trenggonowati, 2010).

Dalam sebuah penelitian kuantitatif, penggunaan teknik data yang harus dipergunakan sudah jelas yaitu mengarahkan sebagai alat untuk menjawab pada rumusan masalah atau menguji hipotesis yang sudah terumuskan dalam proposal (Sugiyono, 2017).

Sebelum melangkah dalam uji analisis dan uji pengaruh, terlebih dulu pada kuesioner harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Proses selanjutnya perlu dilakukan analisis serta uji pengaruh yang memakai asumsi dasar maupun regresi linier berganda lebih memastikan jika data yang dipakai harus terdistribusi normal. Bebas dari Multikolinieritas (*Multicolinearity*) dan Heterokedastisitas (*Heterokedasticity*).

### 3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Dimana asumsi awal yang perlu dipenuhi kuesioner adalah data harus valid dan reliabel supaya bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikut :

#### a. Pengujian Validitas

Uji validitas adalah suatu alat untuk mengukur tes dalam kuesioner, validitas memiliki arti yaitu sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan (Sugiyono, 2017).

Analisis dengan cara mengkorelasi jumlah dari sektor faktor dengan skor total, jika korelasi pada setiap faktor tersebut positif besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut dapat diartikan *cronstuc* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen memiliki validitas konstruksi yang baik.

#### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas yaitu suatu konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap suatu individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda (Yusuf, 2014).

Uji reliabilitas yaitu suatu indeks yang menunjukkan suatu alat ukur untuk bisa dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu item pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Menurut (Yuandri & Rahman 2017).

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independent, dependen atau bahkan keduanya memiliki distribusi normal, mendekati normal atau tidaksama sekali. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal (Umar, 2008).

Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat histogram, *P-Plot*, *Skewness* atau *Kolgorov Smirnov*. Untuk mendeteksi normalitas data pada penelitian ini diuji dengan uji *Kolgorov Smirnov* yang dilihat dari nilai residual yang dapat dikatakan normal apabila nilai residual yang dihasilkan diatas nilai signifikan yang ditetapkan. Dimana terdapat dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal sedangkan jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih jika dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan cara melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu

ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dengan analisis jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.8.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dipakai guna mengetahui besar kecilnya pengaruh pada variabel terikat (Sunyoto, 2014).

Dalam analisis ini peneliti dianjurkan menggunakan regresi berganda, bermaksud peneliti dapat meramalkan bagaimana keadaan variabel yang naik atau turun (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (naik turunnya) maka analisis regresi berganda perlu dilakukan bila jumlah independennya minimal 2 (dua), (Sugiyono, 2017).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai



X = Variabel independen

$X_1$  = Jam Kerja

$X_2$  = Pengisian Daftar Hadir

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independen

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Pengajuan hipotesis adalah suatu prosedur berdasarkan atas bukti-bukti sampel dan teori probabilitas yang digunakan guna menentukan hipotesis yang beralasan atau tak beralasan (Atmaja, 2010).

Setelah melakukan analisis berganda, akan dilakukan pengajuan hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan dan mana yang dominan.

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti antara variabel X dan Y (Sunyoto, 2014). Untuk mengetahui hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima bisa jadi sebaliknya dengan membandingkan nilai  $t_{sig} < a$  0,05, maka variabel bebas yang bersangkutan pengaruhnya nyata terhadap variabel terikat. Apabila nilai  $t_{sig} > a$  0,05, maka variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Besarnya tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05, sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan dicari dengan rumus



$(n-k-1)$  dengan menggunakan pengujian dua sisi diperoleh besarnya  $t_{tabel}$  adalah  $(t_{\alpha/2}; df(n-k-1))$ . Berikut langkah-langkah hipotesis :

a) Hipotesis

$H_1 =$  Jam Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang.

$H_2 =$  Daftar Hadir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang.

b) Menentukan level of signifikan dengan  $\alpha = 5\%$

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F dilakukan untuk dipengaruhi pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Sunnyoto, 2014). Uji F dapat pula dinyatakan menggunakan analisis varian (*analysis of variance*=ANOVA). Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

$H_3 =$  Jam Kerja dan Daftar Hadir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang.

**3.8.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi dengan simbol  $R^2$  merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang akan di hitung berdasarkan pada model statistik.

Koefisien determinan ( $R^2$ ) bisa juga di katakan sebagai rasio variabilitas nilai-nilai yang di buat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum,  $R^2$  di gunakan untuk informasi yang berkaitan dengan kecocokan suatu model dan dalam regresi,  $R^2$  ini dijadikan sebagai pengukur seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang di buat model. Jika  $R^2$  memiliki nilai sama dengan 1 maka garis regresi cocok dengan data secara sempurna (Augustine & Kristaung, 2013).

Untuk melihat koefisien determinasi regresi linier berganda adalah dengan cara menggunakan nilai *R Square* (Santoso, 2012). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini akan digunakan untuk mencari berapa besarnya hubungan atau pengaruh variabel independen yaitu Jam Kerja dan Daftar Hadir terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang.