

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Paradigma penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian melalui angka, kemudian dilakukan analisis data melalui prosedur statistik (Paramita & Rizal, 2018:10).

Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2015:11) adalah metode penelitian yang dilandasi oleh filsafat positivisme, dan dipergunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang digunakan pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data mempunyai sifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen terdiri hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini adalah di Kecamatan Tekung. Sedangkan waktu penelitian ini dijadwalkan hingga penelitian ini selesai dimulai pada bulan Maret hingga Mei 2023.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang

diperoleh dari data primer ini harus di olah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Wiratna, 2014:73). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu pegawai di Kecamatan Tekung.

3.3.2 Sumber Data

(Sugiyono, 2018), menyatakan bahwa terdapat dua sumber data, yaitu :

- a. Data internal adalah jenis data yang berasal dari dalam suatu instansi atau organisasi. Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari data jumlah pegawai di Kecamatan Tekung.
- b. Data eksternal adalah jenis data yang berasal dari luar perusahaan atau organisasi. Data eksternal yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada di luar responden.

Dari penjelasan di atas sumber data yang peneliti gunakan adalah internal. Data internal dapat berupa informasi mengenai Kecamatan Tekung, yang diperoleh dari berupa profil, struktur organisasi dan data konsumen.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi yakni wilayah umum yang tersusun dari: subyek atau obyek yang memiliki ciri dan kualitas khusus yang diaplikasikan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni pegawai di Kecamatan Tekung dengan jumlah 30 pegawai.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu model jenuh *nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2015:53) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kecamatan Tekung yaitu sebanyak 30 Pegawai. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian, atau apa yang menjadi perhatian penelitian, yang selanjutnya akan dijadikan obyek dalam penelitian atau gejala yang diteliti (Ratna Wijayanti Daniar Paramita & Rizal, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen.

a. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah permasalahan yang akan diselesaikan oleh peneliti atau merupakan tujuan dari penelitian (Ratna Wijayanti Daniar Paramita & Rizal, 2018). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja pegawai.

b. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Variabel independen akan menjelaskan bagaimana masalah dalam penelitian dipecahkan (Paramita & Rizal, 2018). Untuk variabel independen dari penelitian ini adalah hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja.

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia merupakan hubungan antar manusia merupakan seni dan ilmu pengetahuan terapan, yang mempersoalkan hubungan manusia dalam organisasi dalam rangka mewujudkan suatu kerja sama atau hubungan yang harmonis dalam suatu lingkungan.

c. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah komponen kualitas manusia, seperti serangkaian cara kerja/kebiasaan-kebiasaan kerja, cara pandang, nilai-nilai, sikap, dan norma yang dimiliki secara bersama serta berdasarkan suatu sistem..

d. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

3.5.3 Definisi Operasional

a. Kinerja Pegawai

Tujuh indikator kinerja dengan definisi (Wibowo, 2016:87).

- 1) Alat atau sarana adalah sumber daya yang dapat dipergunakan untuk dapat membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 2) Kompetensi adalah syarat utama dalam kinerja.

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

- 3) Motif merupakan suatu alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 4) Peluang karyawan sangat perlu untuk mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Berdasarkan indikator yang diungkapkan di atas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

- 1) Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai/sangat bagus.
- 2) Para pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.
- 3) Pemberian *reward* kepada pegawai yang disiplin serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
- 4) Pegawai mendapatkan kesempatan untuk berproses.

b. Hubungan Antar Manusia

Adapun indikator hubungan antar manusia menurut (Rivai, 2014:374) sebagai berikut:

- 1) Sikap toleran adalah suatu sikap atau perilaku manusia yang tidak menyimpang dari aturan.
- 2) Mampu menerima teguran, mampu menerima teguran dengan baik sama pentingnya dengan menegur dengan baik.
- 3) Sikap bersahabat, penerimaan tanpa syarat akan membuat orang merasa nyaman dan tenteram di dekat kita, dan merasa bebas untuk mengungkapkan dirinya.
- 4) Jujur dalam bekerja, kejujuran mencerminkan kehormatan diri.
- 5) Menjalin hubungan yang baik, menjalin hubungan dengan orang lain secara sosial.
- 6) Mampu bekerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan indikator diatas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

- 1) Saya memiliki sikap toleransi terhadap pendapat pegawai lain.
- 2) Saya mampu menerima teguran dari pimpinan apabila melakukan kesalahan.
- 3) Saya berteman baik dengan semua rekan kerja.
- 4) Saya memandang kejujuran harus diutamakan dalam bekerja.
- 5) Hubungan saya dengan seluruh pegawai harmonis.
- 6) Saya dapat bekerja sama dengan semua pegawai untuk mencapai target kerja.

c. Budaya Kerja

Indikator-indikator budaya kerja menurut (Putranti et al., 2018:194) dapat dikategorikan tiga yaitu:

1) Kebiasaan di tempat kerja

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2) Peraturan di Tempat Kerja.

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan.

3) Nilai-nilai dasar budaya kerja di tempat kerja

Nilai-nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar

Berdasarkan indikator diatas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

- 1) Pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.
- 2) Pegawai memahami peraturan sebagai pedoman.
- 3) Pegawai harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu instansi.

d. Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja (Hasibuan, 2017:93) yaitu:

- 1) Dorongan mencapai tujuan adalah dorongan dalam diri karyawan untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai target produksi yang dibebaskan padanya.
- 2) Semangat kerja, menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

- 3) Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.
- 4) Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.
- 5) Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja. Tanggung jawab juga harus berasal dari dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus ditanggung jawabkan.

Berdasarkan indikator diatas maka disusun kuesioner untuk mendapatkan tanggapan responden dengan skala *likert* yang disesuaikan dengan objek penelitian sebagai berikut:

- 1) Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tupoksi.
- 2) Saya memiliki semangat tinggi dalam bekerja.
- 3) Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat
- 4) Pegawai harus memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian terbentuk dari indikator yang sudah dikembangkan dalam penelitian. Indikator tersebut akan diuji dan menentukan pengukur datanya. Selanjutnya dibentuklah instrumen penelitian yang berupa beberapa item pertanyaan kuesioner dan dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 30 responden.

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

- a. Instrumen untuk mengukur kinerja pegawai
- b. Instrumen untuk mengukur hubungan antar manusia
- c. Instrumen untuk mengukur budaya kerja
- d. Instrumen untuk mengukur motivasi kerja

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Kinerja Pegawai	Alat atau sarana	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai/sangat bagus	Ordinal	(Wibowo, 2016:87)
		Kompetensi	Para pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya		
		Motif	Pemberian <i>reward</i> kepada pegawai yang disiplin serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu		
		Peluang karyawan	Pegawai mendapatkan kesempatan untuk berproses		
2	Hubungan Antar Manusia	Sikap Toleran	Saya memiliki sikap toleransi terhadap pendapat pegawai lain	Ordinal	(Rivai, 2014:374)
		Mampu menerima teguran	Saya mampu menerima teguran dari pimpinan		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			apabila melakukan kesalahan		
		Sikap bersahabat	Saya berteman baik dengan semua rekan kerja		
		Jujur dalam bekerja	Saya memandang kejujuran harus diutamakan dalam bekerja		
		Menjalin hubungan yang baik	Hubungan saya dengan seluruh pegawai harmonis		
		Mampu bekerja sama	Saya dapat bekerja sama dengan semua pegawai untuk mencapai target kerja		
		Kebiasaan di tempat kerja	Pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja		
3	Budaya Kerja	Peraturan di tempat kerja	Pegawai memahami peraturan sebagai pedoman	Ordinal	(Putranti et al., 2018:194) d
		Nilai-Nilai dasar budaya kerja di tempat kerja	Pegawai harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu instansi		
		Dorongan mencapai tujuan	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tupoksi		
3	Motivasi Kerja	Semangat kerja	Saya memiliki semangat tinggi dalam bekerja	Ordinal	(Hasibuan, 2017:93)
		Inisiatif	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat		
		Kreativitas	Pegawai harus memiliki		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			keaktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan		
		Rasa tanggung jawab	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan		

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. (Siregar, 2017:44), kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang terutama yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Hal ini digunakan untuk mempermudah responden serta untuk menghindari kesalahpahaman atas pertanyaan yang diajukan. Isi dari kuesioner berupa data identitas responden dan item pertanyaan kuesioner. Identitas responden berisikan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jabatan dan lama bekerja. Sedangkan item pertanyaan yang telah dikembangkan dari indikator yang dijabarkan pada instrumen penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung di Kantor Kecamatan Tekung.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data yakni suatu aktivitas menghimpun berdasarkan jenis responden serta variabel, melakukan tabulasi data dengan berpedoman pada variabel dari semua responden, menyajikan data dari variabel, menghitung data tersebut dengan maksud untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah, serta untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2013: 76).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda yakni analisis yang menghubungkan antara dua atau lebih variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Penelitian ini melakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS. Mengenai metode data yang dipakai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

(Sugiyono, 2015: 430) menyatakan bahwa validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Apabila korelasi pada setiap faktornya positif dan besarnya adalah 0,3 ke atas maka faktor tersebut adalah *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor butir dengan skor total nilainya dibawah 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2018:178).

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Agustine & Kristaung, 2013: 70) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menunjukkan hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas merupakan

indeks yang menunjukkan sampai mana alat pengukur dapat menghasilkan data yang valid.

(Sugiyono, 2018) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *alpha cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000– 0,200	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,400	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,600	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,800	Reliabel
5.	0,801 – 1,000	Sangat Reliabel

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan ketika variabel independen dalam regresi lebih dari satu. Tujuan regresi adalah untuk memperoleh nilai prediksi yang baik dan sedekat mungkin dengan nilai aktualnya. Model persamaan regresi linier berganda secara umum di rumuskan sebagai berikut (Widarjono, 2015):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

atau

$$KP = \alpha + \beta_1 H.aM + \beta_2 BK + \beta_3 MK + e$$

Dimana

Y = Variabel *dependen* yaitu kinerja pegawai

X₁ = Hubungan antar manusia

X₂ = Budaya kerja

X₃ = Motivasi kerja

α = Konstanta

β₁ = Koefisien regresi variabel hubungan antar manusia

β_2	= Koefisien regresi variabel budaya kerja
β_3	= Koefisien regresi variabel motivasi kerja
e	= Error

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Widarjono, 2015) uji asumsi klasik dibagi menjadi beberapa pengujian yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Penelitian ini tidak menguji autokorelasi karena data yang digunakan bukan data *time*. Adapun masing-masing pengujian sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *test of normality kolmogorov-smirnov* dalam program SPSS. Menurut (Santoso, 2019:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymtotic significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $\geq 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikoliniearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna di antara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolinearitas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*Variance inflation factor*), di mana jika nilai VIF di bawah 10 maka bisa dikatakan multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya atau lolos dari uji multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* mendekati 1 maka menandakan model terbebas dari multikolinearitas, sedangkan jika semakin menjauhi 1 maka menandakan model regresi tidak terbebas multikolinearitas atau terjadi gejala multikolinearitas. (Paramita & Rizal, 2018: 85).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan residual yang lain pada semua pengamatan model regresi. Pada dasarnya model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang maka di asumsikan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas (Sugiyono, 2018).

3.8.4 Uji Hipotesis

Dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (hubungan antara manusia, budaya kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. Serta manakah diantara variabel independen yang mempunyai dominan variabel dependen.

(Lupiyoadi & Ikhsan, 2015), uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai secara parsial yang diuji dengan cara signifikan.

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis

Hipotesis Pertama

Ho: Hubungan antar manusia tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tekung

Ha: Hubungan antar manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tekung

Hipotesis Kedua

Ho: Budaya kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tekung

Ha: Budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tekung

Hipotesis Ketiga

Ho: Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tekung

Ha: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tekung

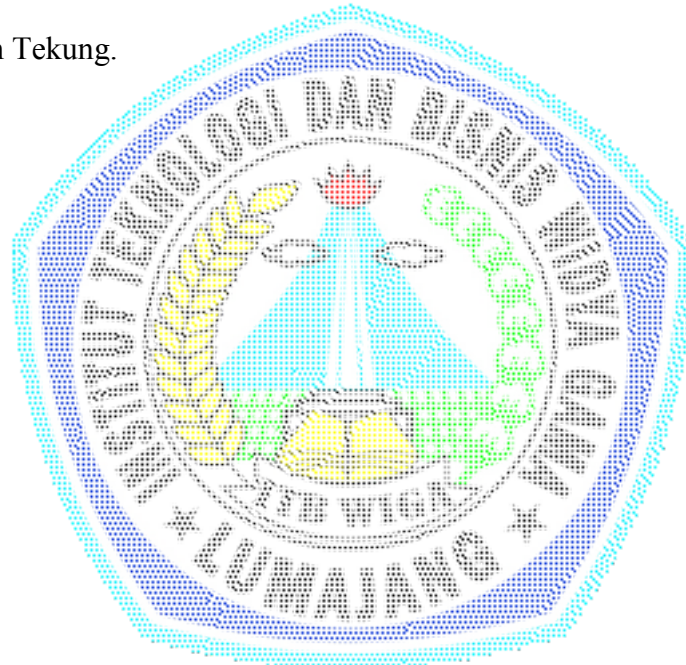
- b. Menentukan t_{hitung} dan memastikan besarnya tingkat signifikansi α . Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0,05. Sedangkan besarnya t_{hitung} dapat diketahui dari t_{hitung} output SPSS
- c. Menentukan besarnya t_{tabel} .
 t_{tabel} dapat dicari dengan mengamati tabel statistik pada tingkat signifikansi α sebesar 0,05 serta derajat kebebasan $df = n-2$ dengan menggunakan uji 2 sisi (n yaitu jumlah data dan k yaitu jumlah variabel independen dan dependen).
- d. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut: Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti H_a ditolak serta tidak ada pengaruh. Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau maka H_0 ditolak yang bermakna H_a diterima serta terdapat pengaruh.
- e. Membuat kesimpulan dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan berdasarkan signifikansi dengan kriteria yang telah ditetapkan.

3.8.5 Koefisien Determinasi

(Bahri, 2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) yakni perbandingan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini dapat diketahui dengan *R-Square* atau *Adjusted R Square* sebagai tolak ukurnya. *R-Square* umumnya dipakai pada penelitian dengan satu variabel independen (regresi linear sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* dipakai pada variabel independen lebih dari satu (regresi linear berganda). Dengan koefisien determinasi (R^2) akan dapat diperoleh nilai yang bermanfaat untuk menilai dan mengukur seberapa besar bantuan dari beberapa variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel terikat (Y) yang biasanya dinyatakan dalam

bentuk presentase (%) dengan kisaran antara 0-100%. Semakin mendekatnya nilai R^2 terhadap 100% mengandung makna bahwa variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat dan model dikatakan semakin tepat.

Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini adalah untuk mencari besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Kecamatan Tekung.



pegawai di kantor Kecamatan Tekung di antaranya hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja.

b. Hubungan Antar Manusia di kantor Kecamatan Tekung

Hubungan antar manusia merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerja sama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan (Syardiansah et al., 2018:111). Hubungan antar manusia merupakan hubungan antar manusia merupakan seni dan ilmu pengetahuan terapan, yang mempersoalkan hubungan manusia dalam organisasi dalam rangka mewujudkan suatu kerja sama atau hubungan yang harmonis dalam suatu lingkungan.

Hubungan antar manusia menggunakan enam indikator dalam penelitian ini diantaranya yaitu sikap toleran, mampu menerima teguran, sikap bersahabat, jujur dalam bekerja, menjalin hubungan yang baik dan mampu bekerja. Pegawai di kantor Kecamatan Tekung menerapkan sikap toleransi terhadap pendapat pegawai lain. Sikap toleran yang dimiliki oleh pegawai di kantor Kecamatan Tekung membuat hubungan yang harmonis antar sesama pegawai. Hubungan yang harmonis pada pegawai menciptakan kerja sama tim yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan tepat sesuai dengan target.

c. Budaya Kerja di kantor Kecamatan Tekung

Budaya kerja adalah cara kerja yang berdasarkan suatu sistem nilai yang dipegang oleh setiap kaki tangan dalam organisasi. Cara kerja yang diamalkan seperti itu sudah menjadi kebiasaan atau tradisi organisasi tersebut (Sudiyanto,

2015:18). Budaya kerja adalah komponen kualitas manusia, seperti serangkaian cara kerja atau kebiasaan-kebiasaan kerja, cara pandang, nilai-nilai, sikap, dan norma yang dimiliki secara bersama serta berdasarkan suatu sistem.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan terdiri dari tiga elemen yaitu kebiasaan di tempat kerja, peraturan di tempat kerja dan nilai-nilai dasar budaya kerja di tempat kerja. Pegawai di kantor Kecamatan Tekung dapat memahami peraturan yang ditetapkan. Namun, ada beberapa peraturan yang tidak diterapkan oleh pegawai seperti seringnya terlambat pegawai pada saat datang ke kantor serta banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel setiap pagi di Kantor Kecamatan Tekung.

d. Motivasi Kerja di kantor Kecamatan Tekung

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai pemenuhan kebutuhannya (Sadiman, 2016:7). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Dalam penelitian ini motivasi kerja terdiri dari lima elemen indikator diantaranya yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas dan rasa tanggung jawab. Pegawai di kantor Kecamatan Tekung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi. Namun pegawai juga mampu menyelesaikan pekerjaan antar tim karena kerja sama tim di kantor Kecamatan Tekung sangat dijunjung tinggi. Adanya penyelesaian pekerjaan yang cepat dan tepat karena dorongan antar sesama pegawai di kantor Kecamatan Tekung.

4.1.2 Hasil Pengumpulan Data

Hasil pengumpulan data dalam penelitian ini yang dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif yang meliputi deskripsi responden dan deskripsi dari masing-masing variabel. Hasil pengumpulan data dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

a. Deskripsi Responden

Responden yang menjadi target penelitian ini sejumlah 30 pegawai di kantor Kecamatan Tekung. Adapun deskripsi responden dijabarkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Responden

No	Deskripsi	Frekuensi	Prosentase
1	Usia		
	21-30 tahun	3	10%
	31-40 tahun	12	40%
	41-50 tahun	8	26,7%
	51-60 tahun	7	23,3%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	19	63,3%
	Perempuan	11	36,7%
3	Pendidikan		
	SMP	-	
	SMA	12	40%
	D3	3	10%
	S1	15	50%
	Lainnya		
4	Jabatan		
	Staf	16	53,3%
	Operator Siak Kecamatan	2	6,7%
	Pengadministrasian Umum	5	16,7%
	Pengadministrasian Keuangan	1	3,3%
	Kepala Sub Bagian	2	6,7%
	Camat	1	3,3%
	Sekretaris Kecamatan	1	3,3%
	Kepala Seksi	2	6,7%
5	Status		
	PNS	12	40%

No	Deskripsi	Frekuensi	Prosentase
	Non PNS	18	60%

Sumber: Hasil Pengisian Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan usia menghasilkan 3 orang atau 10% berusia 21-30 tahun, 12 orang atau 40% berusia 31-40 tahun, 8 orang atau 26,7% berusia 41-50 tahun, 7 orang atau 23,3% berusia \geq 51-60 tahun. Dalam penelitian ini mayoritas responden berusia 31-40 tahun. Hal ini dikarenakan adanya kebijakan *zero growth* yang menimbulkan penumpukan ASN di usia 30-40 tahun, sementara jumlah ASN yang berusia muda masih sedikit.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menghasilkan 19 orang 63,3% berjenis kelamin laki-laki dan 11 orang atau 36,7% berjenis kelamin perempuan. Dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan, dalam penerimaan pegawai di kantor Kecamatan Tekung mayoritas ditujukan kepada laki-laki.

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir menghasilkan 12 orang atau 40% berpendidikan terakhir SMA, 3 orang atau 10% berpendidikan terakhir D3 serta 15 orang atau 50% berpendidikan terakhir S1. Dalam penelitian ini mayoritas responden berpendidikan terakhir S1. Hal ini dikarenakan tuntutan dalam sebuah pekerjaan di kantor Kecamatan Tekung untuk memiliki pegawai yang berkompeten.

Deskripsi responden berdasarkan jabatan menghasilkan 16 orang atau 63,3% sebagai staf, 2 orang atau 6,7% sebagai operator siak Kecamatan, kepala sub bagian dan kepala seksi, 5 orang atau 16,7% sebagai pengadministrasian umum,