

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dikategorikan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal Menurut Sugioyono (2015:62) adalah metode yang digunakan untuk meneliti hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang akan diteliti yaitu hubungan antar tiga variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan satu variabel (variabel yang dipengaruhi) dependen.

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bersifat sistematis dan menggunakan angka pada setiap hasilnya seperti pengumpulan data, perhitungan, pembahasan dan pengambilan kesimpulan, pengukuran data dalam skala numerik yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan dari teori dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2015:10) metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pada umumnya teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan *Organizational*

*Citizenship Behavior* (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah topik utama dalam sebuah penelitian. Objek penelitian menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban atau solusi dalam permasalahan yang terjadi. Menurut Sugiyono (2013:38) menjelaskan bahwa Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek penelitian ini bisa berupa berbagai hal, seperti individu, kelompok, organisasi, atau fenomena sosial lainnya yang akan diteliti dan dipahami dengan lebih mendalam.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Objek penelitian pada penelitian ini yaitu terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen., variabel independen yang dipakai yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Menurut Hasan (2020:51) jenis data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder :

- a. Data primer adalah data yang yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumbernya langsung. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah hasil kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang terkait dengan pertanyaan mengenai Disiplin Kerja, Motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Data Sekunder adalah yang diperoleh dari pihak lain. Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, majalah, publikasi pemerintah, literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan.

### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa sumber data internal dan eksternal. Data internal mengacu pada informasi yang diperoleh dari dalam organisasi itu sendiri, sedangkan data eksternal diperoleh dari sumber luar organisasi (Paramitha & Rizal, 2018:72).

#### **a. Sumber Data Internal**

Data internal adalah data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi yang menjadi tempat penelitian (Umar, 2011:42). Sumber Data

dalam penelitian ini adalah Sumber data internal dengan penyebaran kuesioner dimana responden mengisi kuesioner pada tempat yang disediakan dan wawancara kepada narasumber yang bekerja dilokasi penelitian. Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, berupa nama, jumlah pegawai, absensi pegawai dan laporan kinerja pada tahun 2023.

#### **b. Sumber Data Eksternal**

Data eksternal adalah data yang didapat oleh peneliti secara tidak langsung, contoh data dari peneliti orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2014). Data eksternal dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal terkait variabel penelitian.

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2015:119), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan populasi pegawai honorer yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang pada tahun 2023 yang berjumlah 82 pegawai.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada suatu populasi tersebut. Bila populasi besar, dan

peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, dan kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu populasi yang diambil harus benar-benar mewakili populasi itu sendiri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang sebanyak 82 pegawai.

### **3.4.3 Teknik Sampling**

Menurut (Sugiyono, 2015:126) Teknik sampling adalah teknik yang pengambilan sampelnya bertujuan untuk menentukan sampel yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*, dimana pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampling dalam penelitian yaitu menggunakan teknik sampling *non probability sampling* dengan sampel jenuh. Menurut Sugioyono (2012:122) sampling jenuh adalah teknik yang digunakan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan teknik ini dikarenakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang yang berjumlah 82 responden.

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai beragam variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian akan berakhir pada kesimpulan (Sugiyono, 2015:64). Terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini, yaitu :

##### **a. Variabel Independen**

Variabel ini juga disebut dengan *stimulus*, *predictor*, *antecent* atau bisa disebut dengan variabel bebas yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen (Sugiyono,2015:64). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior/ OCB* (X3).

##### **b. Variabel Dependen**

Variabel ini juga disebut dengan variabel *output*, kriteria, konsekuen, atau bisa disebut juga dengan variabel terikat yang dipengaruhi karena adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2015:64). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

### 3.5.2 Definisi Konseptual

Dari pengertian diatas, maka peneliti akan menjelaskan beberapa definisi konseptual dalam penelitian ini. Adapun beberapa definisi konseptual dijelaskan sebagai berikut :

#### a. **Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2019:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus –menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan menghindari pelanggaran aturan yang diterapkan. Menurut Zainal (2018:599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan pemimpin perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran agar mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku.

#### b. **Motivasi**

Menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2017:70) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan organisasi. Menurut Uno dalam Yateno (2020: 212) Motivasi adalah dorongan yang berasal dari internal dan eksternal dari diri seseorang yang mengindikasikan adanya hasrat, minat, kebutuhan, harapan, penghargaan dan penghormatan.

#### c. ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organ (1998) dalam Kaswan (2015:280) mengartikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu bersifat sukarela dan tidak

langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas fungsi perusahaan. Menurut Priansa (2017:338) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perilaku pegawai yang tidak menjadi bagian dari pekerjaan wajibnya, namun mampu membantu organisasi dalam beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi. Artinya perilaku tersebut bukan bagian dari deskripsi pekerjaan pegawai sehingga jika perilaku tersebut tidak dilakukan pegawai pun tidak akan memperoleh hukuman.

**d. Kinerja Pegawai**

Menurut Sinambela *et. al* (2019:10) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian dibidang tertentu. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2019:11) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bidang, sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

### **3.5.3 Definisi Operasional**

**a. Disiplin kerja**

Kompri (2020:178) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja pegawai diperusahaan yaitu sebagai berikut :



- 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan berperan dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Penetapan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuannya agar dapat bekerja sungguh-sungguh disiplin dalam pekerjaannya. Namun, jika pekerjaan diluar kemampuannya atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Misalkan pekerjaan dosen diberikan kepada satpam kampus. Jelas penjaga kampus akan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Disinilah pentingnya penerapan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 2) Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Teladan pimpinan yang baik seperti jujur, adil, dan disiplin maka bawahan akan ikut baik dan sebaliknya jika teladan pimpinan kurang baik maka bawahan akan mengikutinya.
- 3) Balas jasa. Balas jasa dapat berupa gaji dan kesejahteraan. Hal ini dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan perlu memberikan balas jasa kepada pegawainya. Semakin besar balas jasa maka semakin baik pula kedisiplinan

yang dibangun begitupun sebaliknya jika balas jasanya kecil maka kedisiplinan pegawai pun rendah.

- 4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya keadilan menjadi dasar adanya kebijakan dalam pemberian balas jasa berupa pengakuan dan hukuman yang memicu terbentuknya kedisiplinan pegawai yang baik. Dengan penerapan keadilan maka setiap perusahaan dapat membentuk kedisiplinan pegawai yang baik pula.
- 5) Pengawasan Melekat (Waskat). Waskat merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam membentuk kedisiplinan pegawai, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku kerja dan kinerja bawahannya. Dengan waskat pimpinan akan mengetahui kedisiplinan individu bawahannya. Jadi waskat diperlukan agar kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahannya untuk menciptakan kedisiplinan yang baik.
- 6) Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Namun sanksi yang diterapkan harus masuk akal dan bersifat mendidik serta harus diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai perusahaan.
- 7) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan setiap tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus bertindak

berani lebih tegas, untuk menghukum pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

- 8) Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis yang terjalin antara pegawai dengan pegawai maupun antara atasan dengan pegawai itu dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga memotivasi pegawai dalam hal kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berdasarkan indikator tersebut, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan kemampuan saya untuk mencapainya.
- 2) Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik terkait disiplin kerja.
- 3) Saya merasa balas jasa yang saya terima sejalan dengan tingkat disiplin saya.
- 4) Saya merasa bahwa prosedur dan kebijakan ditempat kerja saya diterapkan dengan adil kepada semua pegawai.
- 5) Saya merasa bahwa adanya pengawasan melekat membantu memelihara tingkat disiplin kerja ditempat kerja ini.
- 6) Sanksi hukuman yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin kerja ditempat ini cukup efektif.
- 7) Pimpinan saya menunjukkan ketegasan dalam menegakkan aturan dan kebijakan terkait disiplin kerja.

- 8) Hubungan antar pegawai ditempat kerja ini berjalan harmonis dan mendukung tingkat disiplin kerja yang tinggi.

**b. Motivasi**

Menurut teori Herzberg (1959) dalam Hasibuan (2019:158), indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Prestasi (*Achievement*). Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- 2) Pengakuan (*Recognition*). Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.
- 3) Tanggungjawab (*Responsibility*). Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Kemajuan (*Advancement*). Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 5) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*). Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

- 6) Pekerjaan Itu Sendiri. Untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat, hal yang diperlukan untuk memiliki pegawai yang ahli adalah program seleksi yang sehat dan merekrut pegawai sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan indikator tersebut, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Saya termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaan saya.
- 2) Pengakuan atas hasil kerja saya oleh atasan atau rekan kerja sangat memotivasi saya.
- 3) Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.
- 4) Kemajuan atau perkembangan dalam pekerjaan memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus berusaha bekerja dengan baik.
- 5) Kesempatan yang diberikan organisasi untuk mengembangkan potensi dan keterampilan dapat memotivasi saya dalam bekerja
- 6) Saya terdorong untuk bekerja dengan baik karena saya menikmati pekerjaan saya secara keseluruhan.

**c. *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ (1988) dalam Kaswan (2015:285) menyatakan bahwa indikator dalam munculnya *Organizational Citizenship Behavior/ OCB* yang paling umum di uji adalah sebagai berikut :

- 1) *Altruism*, yaitu semua perilaku sukarela yang memiliki dampak terhadap orang lain tertentu terkait dengan tugas atau masalah dalam perusahaan. Contoh membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya.
- 2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku melebihi persyaratan minimum yang diperlukan pada peran pekerjaannya. Contoh, pegawai yang tidak jadi liburan dan memilih bekerja menyelesaikan proyek yang sudah mendekati tenggat waktu.
- 3) *Sportmanship*, yaitu menghindari mengeluhkan hal-hal kecil dengan kata lain menunjukkan kesediaannya untuk melakukan hal yang tidak nyaman tanpa protes, dengan demikian bisa menghemat energi untuk melaksanakan tugas.
- 4) *Courtesy*, yaitu tindakan memelihara rekan kerja untuk tetap memperoleh informasi mengenai hal-hal yang relevan bagi mereka. Saling berbagi informasi kepada rekan .
- 5) *Civic Virtue*, meliputi partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan, seperti menghadiri pertemuan atau acara kegiatan amal yang diadakan perusahaan. Dengan kata lain perilaku ini merupakan

kontribusi dengan cara yang bertanggung jawab terhadap tata kelola perusahaan.

Berdasarkan indikator tersebut, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Saya sering membantu rekan kerja saya tanpa diminta.
- 2) Saya melakukan pekerjaan saya dengan cermat dan teliti.
- 3) Saya menerima dengan baik keputusan atau peraturan yang tidak sesuai dengan keinginan saya.
- 4) Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja saya.
- 5) Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi diluar tugas pekerjaan saya.

**d. Kinerja**

Menurut Robbins (2016:260) menyatakan bahwa ada 5 indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, tingkat dimana hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna. Hal tersebut menggambarkan seberapa baik seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Kuantitas, jumlah siklus pekerjaan yang diselesaikan atau seberapa lama seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari kecepatan pegawai dan kemampuan dalam tugasnya.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat penyelesaian tugas atau pekerjaan pada awal waktu yang sudah ditentukan, tidak terlambat dalam penyelesaiannya.

- 4) Efisiensi, yaitu tingkat penggunaan sumber daya perusahaan berupa tenaga, uang, teknologi dan bahan baku dengan semaksimal mungkin oleh pegawai.
- 5) Kemandirian, sejauh mana pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa arahan atau bimbingan pengawas. Artinya pegawai dalam melakukan tugasnya tidak memerlukan pengawasan yang serius karena ia sudah mengerti dan memahami pekerjaannya.

Berdasarkan indikator diatas, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Jumlah dari hasil pekerjaan saya sudah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.
- 3) Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tanggung jawab dan tepat waktu.
- 4) Saya memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan tugas yang belum selesai.
- 5) Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas secara mandiri tanpa bantuan eksternal.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, karena akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, jadi setiap instrument harus mempunyai skala (Sugiyono, 2015:135). Instrumen sebagai alat dalam menelusuri gejala-gejala yang ada



dalam suatu penelitian guna membuktikan kebenaran atau menyanggah hipotesa tertentu. Dalam penelitian ini terdapat empat instrumen penelitian, yaitu :

- a. Instrumen mengukur disiplin kerja
- b. Instrumen mengukur motivasi
- c. Instrumen mengukur *organizational citizenship behavior (OCB)*
- d. Instrumen mengukur kinerja pegawai

Dalam penelitian ini, instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dengan skala pengukurannya disajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Item	Skala	Sumber
1	Disiplin Kerja (X1)	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan kemampuan saya untuk mencapainya.	Ordinal	Kompri (2020:178)
		2. Teladan Pimpinan	2. Pimpinan saya selalu memberikan telaan yang baik terkait disiplin kerja.		
		3. Balas Jasa	3. Saya merasa bahwa balas jasa yang saya terima sejalan dengan tingkat disiplin saya.		
		4. Keadilan	4. Saya merasa bahwa prosedur dan kebijakan ditempat kerja saya diterapkan dengan adil kepada semua pegawai.		
		5. Pengawasan Melekat (Waskat)	5. Saya merasa bahwa adanya pengawasan melekat membantu memelihara tingkat disiplin kerja di tempat kerja ini.		

No	Variabel	Indikator	Item	Skala	Sumber
		6. Sanksi Hukuman	6. Sanksi hukuman yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin kerja ditempat kerja ini cukup efektif.		
		7. Ketegasan	7. Pimpinan saya menunjukkan ketegasan dalam menegakkan aturan dan kebijakan terkait disiplin kerja.		
		8. Hubungan Kemanusiaan	8. Hubungan antar pegawai ditempat kerja ini berjalan harmonis dan mendukung tingkat disiplin kerja yang tinggi.		
2	Motivasi (X2)	1. Prestasi	1. Saya termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaan saya.	Ordinal	Hasibuan (2019:158)
		2. Pengakuan	2. Pengakuan atas hasil kerja saya oleh atasan atau rekan kerja sangat memotivasi saya.		
		3. Tanggung Jawab	3. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.		
		4. Kemajuan	4. Kemajuan atau perkembangan dalam pekerjaan memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus berusaha bekerja dengan baik.		
		5. Pengembangan Potensi Individu	5. Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan dapat memotivasi saya dalam bekerja.		
		6. Pekerjaan itu Sendiri	6. Saya terdorong untuk bekerja dengan baik karena saya menikmati pekerjaan saya secara keseluruhan.		

No	Variabel	Indikator	Item	Skala	Sumber
3	<i>Organizational Citizenship Behavior/ OCB (X3)</i>	1. <i>Altruism</i>	1. Saya sering membantu rekan kerja saya tanpa diminta.	Ordinal	Kaswan (2015:285)
		2. <i>Conscientiousness</i>	2. Saya melakukan pekerjaan saya dengan cermat dan teliti.		
		3. <i>Sportmanship</i>	3. Saya menerima dengan baik keputusan atau peraturan yang tidak sesuai dengan keinginan saya.		
		4. <i>Courtesy</i>	4. Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja saya.		
		5. <i>Civic Virtue</i>	5. Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi diluar tugas pekerjaan saya.		
4	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	1. Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	Ordinal	Robbins (2016:260)
		2. Kuantitas	2. Jumlah dari hasil pekerjaan saya sudah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan		
		3. Ketepatan Waktu	3. Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tanggung jawab dan tepat waktu		
		4. Efisiensi	4. Saya memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan tugas yang belum selesai		
		5. Kemandirian	5. Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas secara mandiri tanpa bantuan eksternal.		

Sumber : diolah Peneliti

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

#### a. Observasi

Menurut Sugiyono (2015:196) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner, kedua teknik ini selalu berkomunikasi dengan orang, berbeda dengan teknik observasi yang merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar menurut Sutrisno (1986) dalam Sugiyono (2015:196). Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung terkait objek penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi, dan *OCB* terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

#### b. 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,2015:188). Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait

kinerja, disiplin kerja, motivasi, dan *OCB* serta jumlah responden pada pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

### c. Kuesioner

Cresswell (2012) dalam Sugiyono (2015:19) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dan responden akan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian dengan lengkap kemudian mengembalikan kepada peneliti. Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada para pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, dengan jumlah 82 responden. Tujuannya untuk menjangkau pendapat responden tentang hubungan. Pengukuran data untuk variabel disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai, yaitu dengan memberikan skor pada tiap-tiap jawaban dari berbagai macam butir pertanyaan dari kuesioner tersebut. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015:136). Penilaian kuesioner dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2015:136) instrumen penelitian yang menggunakan skala *likert* dapat berupa *checlist* ataupun pilihan ganda :

Nomer	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju/ SS	5
2	Setuju/ S	4
3	Ragu-ragu/ RG	3
4	Tidak Setuju/ TS	2
5	Sangat Tidak Setuju/ STS	1

Dengan menyebar kuesioner ini diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang akurat mengenai disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

#### **d. Studi Pustaka**

Menurut Hasan (2022:61) studi pustaka adalah teknik pengumpulan data sekunder kuantitatif maupun kualitatif dengan cara mencari pustaka atau literatur yang ada dan relevan. Studi pustaka dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, artikel ilmiah, peraturan pemerintah, jurnal, dan sumber dokumenter lainnya dalam format cetak maupun elektronik yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi, *OCB*, dan kinerja pegawai.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan proposal (Sugiyono, 2015:331). Analisis dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda terdiri dari variabel independen disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap variabel dependen kinerja pegawai dengan alat uji

SPSS. Selanjutnya dilakukan analisis dan uji pengaruh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

### **3.8.1 Uji Instrumen**

Instrumen adalah suatu alat pengukur nilai dari variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel yang telah ditentukan untuk diteliti (Sugiyono, 2015:148). Dari variabel-variabel penelitian tersebut diberikan definisi opsionalnya, selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur kemudian dari indikator ini dijelaskan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

#### **a. Uji Validitas**

Validitas merupakan tingkat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Malhotra *et. al.*, (2017) dalam Hasan (2022:71) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Apa bila suatu item mempunyai skor korelasi positif yang tinggi, maka dapat diartikan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum yang dianggap dapat memenuhi syarat adalah jika  $r = 0,3$ . Jadi jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2015:174).

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam beberapa kali akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2015:168). Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha* atau *Cronbach's Alpha*. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada nilai 0,6 maka suatu variabel dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018:47)

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas**

No	Interval alpha Cronbach	Nilai reliabilitas
1	0,00-0,20	Kurang reliabilitas



No	Interval alpha Cronbach	Nilai reliabilitas
2	0,20-0,40	Agak reliabilitas
3	0,40-0,60	Cukup reliabilitas
4	0,60-,0,80	Reliabel
5	0,08-,1.00	Sangat reliabel

Sumber Data : Sugiyono (2015:448)

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi, pada analisis regresi berganda berbasis *ordinary least square (OLS)*. Menurut Juliandi *et. al.*, (2014) dalam Syarifuddin & Saudi (2022:63) menyatakan bahwa untuk memastikan model regresi yang diperoleh merupakan model terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka harus melakukan pengujian asumsi klasik.

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah tahap yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menjadi syarat untuk menentukan jenis statistik apa yang digunakan dalam analisis selanjutnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak diuji statistik. Uji normalitas data dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov-*

*Smirnov (K-S)* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Berikut kriteria nilai probabilitas uji normalitas menurut Ghozali (2018:160):

- 1) Nilai probabilitas  $<0,05$  maka distribusi adalah tidak normal
- 2) Nilai probabilitas  $>0,05$  maka distribusi adalah normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas adalah keadaan dimana adanya relasi atau hubungan yang kuat antara dua variabel independen atau lebih dalam suatu model regresi berganda. Persyaratan dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas, jika muncul multikolinieritas maka hal ini dapat menyebabkan masalah, salah satunya masalah serius pada estimasi parameter model regresi linier berbasis *Ordinary least Square/ OLS*. (Ghozali, 2011) dalam (Purnomo, 2016:175) menyatakan bahwa salah satu cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* dengan kriteria berikut :

1. Apabila nilai *VIF*  $> 10,00$  maka data yang diuji terjadi multikolinieritas, namun jika nilai *VIF*  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Apabila nilai *Tolerance*  $< 0,10$  maka dinyatakan terjadi multikolinieritas, namun jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,

2018:120). Jika variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika nilai residual berbeda, maka disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik seharusnya tidak adanya suatu heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai dari prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2018:95) menyatakan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior/ OCB* (X3), sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Kp = \alpha + \beta_1 Dk + \beta_2 M + \beta_3 OCB + e$$

Keterangan :

$Kp$  = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi untuk variabel independen

Dk = Disiplin kerja

$M$  = Motivasi

$OCB$  = *Organizational Citizenship Behavior/ OCB*

$e$  = Standar error

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Setelah pengujian analisis regresi linier berganda, tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (disiplin kerja, motivasi, dan *organizational citizenship behavior*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. Dan untuk mengetahui variabel manakah antara variabel independen yang dominan terhadap variabel dependen.

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

Tujuan uji hipotesis parsial pada regresi linier berganda adalah untuk mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing penduga  $\beta$  terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Berikut adalah langkah-langkah pengujian hipotesis :

1) Merumuskan hipotesis

a) Hipotesis pertama

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

b) Hipotesis kedua

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

c) Hipotesis ketiga

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

2) Menentukan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5% atau 0,05

3) Menentukan kriteria pengujian

Jika nilai thitung > nilai t tabel maka Hipotesis (H) diterima

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Hipotesis (H) ditolak

- 4) Hitung nilai  $t$  dengan rumus  $df = N - 2$
- 5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

**b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu, artinya kemampuan variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai honorer di Dinas Kependudukan dan Penacatatan Sipil Kabupaten Lumajang, yang pada dasarnya dinyatakan dalam bentuk presentase (%).