

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan *assosiatif* yang bersifat *kausal*. (Sugiyono, 2014:36) menyatakan bahwa penelitian *assosiatif* adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiono (2015:11) adalah metode penelitian yang dilandasi oleh filsafat positifisme, 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.

Teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja dan Etos Kerja, variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat di uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel independen (X) yaitu Hubungan Antar Manusia ( $X_1$ ) dan Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Etos Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen (Y), yaitu dan Kinerja Pegawai (Y).

### **3.2 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang sedangkan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja pegawai. Dengan pertimbangan peneliti memilih lokasi tersebut karena :

- a. Lokasi tersebut tempat peneliti bekerja dan memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian
- b. Memudahkan untuk mendapatkan ijin dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini
- c. Jumlah pegawai PNS maupun Non PNS pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang cukup banyak dan layak untuk diteliti.

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

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

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

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2013:142). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu pegawai PNS dan Non PNS Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

## **b. Data Sekunder**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder menurut (Nur Indrianto dan Bambang Supomo 2013:143) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini data jumlah pegawai PNS dan Non PNS Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal, sebagai berikut :

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

Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut. (Ratna dan Noviansyah, 2018:72). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

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

Data eksternal merupakan data yang berasal dari luar organisasi tersebut. (Ratna dan Noviansyah, 2018:72).

Dalam penelitian ini tidak menggunakan data eksternal.

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

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2015:148) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang terdapat kualitas dan karakteristik tertentu yang dibuat oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Yang dimaksud populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai atau pegawai yang berjumlah 48 pegawai PNS maupun Non PNS pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

#### **3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2018:223). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara *Non Probability Sampling*, dan teknik yang dipilih yaitu sampel jenuh.

*Non Probability Sampling* merupakan pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014:218). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:126). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang sejumlah 48 Orang.

### 3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual Dan Definisi Operasional

#### 3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiono (2015:95) adalah suatu sifat atau atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini mempergunakan 4 (empat) variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel independen yaitu hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, dan etos kerja serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

##### a. Variabel Independen

Variabel ini menurut Sugiono (2015:96) sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Yang dalam bahasa Indonesia biasa disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah :

- 1)  $X_1$  = Hubungan Antar Manusia
- 2)  $X_2$  = Kondisi Lingkungan Kerja
- 3)  $X_3$  = Etos Kerja

##### b. Variabel Dependen

Variabel ini menurut Sugiono (2015:97) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Yang dalam bahasa Indonesia biasa disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, dikarenakan adanya variabel bebas. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Kinerja Pegawai.

### 3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang telah dibuat dengan begitu memudahkan bagi peneliti untuk menerapkan konsep tersebut, karena dalam pemaknaan terdapat penciptaan logika dalam pembuatan hipotesis.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang. Teori yang mendasari konsep hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang dalam penelitian ini adalah literatur-literatur yang berhubungan dengan keempat variabel penelitian di atas adalah sebagai berikut :

#### a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. (Priansa, 2017).

#### b. Hubungan Antar Manusia (X1)

Menurut Soleh Rosyad (2012) hubungan antar manusia merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan

maupun komunikasi dalam organisasi instansi. hubungan antar manusia merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar.

**c. Kondisi Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lokasi tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, Surajiyo (2020:51).

**d. Etos Kerja (X3)**

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang dapat dipahami sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan terhadap sesuatu. Sikap tersebut tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok, bahkan oleh masyarakat secara luas. Etos terbentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Melalui istilah etos, dikenal etika dan etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral) sehingga dalam istilah etos tersebut terdapat gairah atau semangat yang kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara lebih optimal, lebih baik, bahkan berupaya untuk mencapai kinerja optimal. Priansa (2017).

**3.5.3 Definisi Operasional**

Definisi operasional menurut Sugiono (2015:38) merupakan suatu atribut atau nilai atau sifat dari suatu objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Vaiabel independen adalah variabel yang bisa mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan memiliki hubungan yang positif maupun yang negatif bagi variabel dependen nantinya. Yang menjadi variabel independen dan dependen dalam penelitian ini antara lain:

**a. Hubungan Antar Manusia (X1)**

Pengukuran hubungan antar manusia dalam penelitian ini menurut Onong Uchjana. (2013:66), hubungan antar manusia dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut :

1) Adanya komunikasi

Komunikasi memiliki peran yang penting dalam kehidupan sebagai manusia. Seseorang tidak bisa lepas dari yang namanya berhubungan dengan manusia lainnya, karena hal ini merupakan kodrat manusia sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial seorang individu tidak bisa lepas dari adanya interaksi terhadap individu lain, dan interaksi tersebut bisa berupa adanya sebuah komunikasi.

2) Adanya pengarahan

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan kegiatan mengarahkan semua pegawai agar efektif dan bekerja secara efisien, agar terwujudnya tujuan dari perusahaan, pegawai bahkan masyarakat. Dengan kata lain *actuating* adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan berpedoman pada perencanaan (*palnning*) dan usaha pengorganisasian (*organizing*).

3) Adanya keterbukaan

Keterbukaan merupakan peristilahan yang berasal dari kata “*terbuka*”, sehingga menunjukkan arti mudah untuk dipahami, nyata, jelas, dan jelas. Oleh dasar itulah keterbukaan lebih dekat pada tindakan-tindakan manusia dalam beragam problema yang menjadi persoalan bersama.

4) Adanya sikap saling menghargai

Sikap saling menghargai adalah jembatan penghubung untuk masuk ke dalam kehidupan orang lain. Ketika kita menghargai orang lain, kita sedang membantu orang tersebut untuk melihat keberadaan sebagai pribadi yang berharga di mata Tuhan. Bahkan tak jarang, orang yang mengalami titik balik perubahan hidup karena dirinya merasa dihargai dan dihargai.

Berdasarkan indikator tersebut, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Pegawai mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya;
- 2) Pegawai siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya;
- 3) Pegawai melakukan koordinasi dengan atasan dalam mengambil keputusan;
- 4) Antar pegawai menghormati latar belakang budaya masing-masing;

**b. Kondisi Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal. Secara garis besar menurut Sedarmayanti (2011:27) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut jenis lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti sebagai berikut :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan adalah penting sebagai suatu faktor keselamatan dalam lingkungan fisik pekerja. Beberapa penyelidikan mengenai hubungan antara produktivitas dengan penerangan telah menunjukkan, bahwa penerangan yang cukup dan diatur sesuai dengan jenis pekerjaan dapat menghasilkan produksi yang maksimal dan penekanan biaya.

2) Temperatur di tempat kerja/suhu;

Suhu atau temperatur adalah ukuran rata-rata panas atau energi panas partikel dalam suatu zat . Karena ini adalah pengukuran rata-rata, itu tidak tergantung pada jumlah partikel dalam suatu objek. Dalam arti itu tidak tergantung pada ukuran. Misalnya, suhu ukuran kecil air mendidih sama dengan suhu panci besar air mendidih.

3) Kelembaban udara tempat kerja

Kelembaban udara kerja hendaknya berada pada kondisi nyaman (*comfort zone*) yaitu untuk tenaga kerja Indonesia kelembaban yang nyaman sekitar 40% - 60%, sedangkan bagi tenaga kerja yang berasal dari negara dingin kelembaban yang nyaman kurang dari 40%. Kelembaban pada kondisi yang nyaman akan mempermudah penguapan keringat sewaktu bekerja.

4) Sirkulasi udara di sekitar dikatakan kotor

Sirkulasi udara di tempat kerja disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh . Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kehidupan.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan didefinisikan sebagai ‘suara yang tak diinginkan’. Saat seseorang mendengar suara, bisa jadi suara tersebut merupakan kebisingan bagi orang lain, namun siapapun yang terpapar bising sangat berpotensi berisiko. Semakin tinggi tingkat kebisingan, dan semakin lama seseorang terpapar, maka risiko menderita sakitnya semakin tinggi pula.

Berdasarkan indikator diatas maka disusun kuesioner penelitian sebagai berikut :

- 1) Penerangan di tempat kerja sesuai dengan karakteristik;
- 2) Suhu ruangan membuat nyaman dalam bekerja;
- 3) Kelembaban udara ruangan memberikan efek semangat bekerja;
- 4) Sirkulasi udara di ruang kerja mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja;
- 5) Tidak merasa terganggu dengan suara biasing kendaraan;

**c. Etos Kerja (X3)**

Etos Kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai- nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. (Lie dan Wijaya ,2017).

Menurut Tasmara (2012:231) menjelaskan indikator etos kerja kedalam 4 (empat) aspek antara lain :

- 1) Menghargai waktu

Menghargai waktu sebagai realisasi disiplin dalam kehidupan adalah salah

satu sikap individu manusia yang dapat memanage waktunya dengan baik. Kita semua pasti tahu, bahwa manusia memiliki waktu yang sangat singkat di dunia ini.

2) Tangguh dan pantang menyerah

Pantang menyerah ( tangguh ) adalah sebutan bagi pribadi yang tidak merasa lemah terhadap sesuatu yang terjadi dan menimpanya. Pribadinya menganggap sesuatu yang terjadi itu dari segi positifnya. Ia yakin betul bahwa sekenario Allah itu tidak akan meleset sedikit pun. Pribadi pantang menyerah ini bukan hanya sendiri-mata secara fisik.

3) Keinginan untuk mandiri

Kemandirian adalah suatu kemampuan psikososial berupa kesanggupan untuk berani, berinisiatif dan bertanggungjawab dalam mengatasi hambatan/masalah dengan rasa percaya diri dengan tidak tergantung dengan kemampuan orang lain, serta mampu memerintah, menguasai dan menentukan dirinya sendiri tanpa pengaruh lingkungan dan bantuan orang lain.

4) Penyesuaian diri

Penyesuaian diri adalah suatu proses dalam diri individu mencakup respon mental dan tingkah laku sehingga terwujud harmoni dan keselarasan pada diri dalam menghadapi ketegangan, frustrasi, konflik, depresi, atau emosi negatif lain untuk mencapai suatu hubungan yang memuaskan dengan orang lain, kelompok dan lingkungannya. Penyesuaian diri adalah suatu proses alamiah dan dinamis yang bertujuan mengubah perilaku individu.

Berdasarkan indikator diatas maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Pegawai bekerja dengan tepat waktu;
- 2) Pegawai menghadapi semua tekanan tanpa pantang menyerah dan tangguh;
- 3) Pegawai bekerja dengan tujuan untuk mengukur kemampuan diri agar mencapai hasil kerja yang maksimal;
- 4) Pegawai mampu melakukan penyesuaian di tempat kerja.

#### **d. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. (Mathis dan Jackson, 2012) Menurut Priansa (2014:271) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

##### 1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai atau pegawai dalam suatu periode tertentu . Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai atau pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

##### 2) Kualitas pekerjaan

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

##### 3) Kemandirian

Kemandirian adalah suatu kemampuan psikososial berupa kesanggupan untuk berani, berinisiatif dan bertanggung jawab dalam mengatasi hambatan/masalah dengan rasa percaya diri dengan tidak tergantung dengan kemampuan orang lain, serta mampu memerintah, menguasai dan

menentukan dirinya sendiri tanpa pengaruh lingkungan dan bantuan orang lain.

4) Inisiatif

inisiatif adalah suatu sikap dari diri kita yang muncul secara tiba-tiba/spontan untuk melakukan suatu hal (yang bermanfaat). Misalnya nih, kita lagi melihatin Ibu menyapu halaman, banyak sampah yang harus disapu, tiba-tiba kita langsung mengambilkan Serok untuk ibu.

5) Adaptabilitas

adaptabilitas adalah kemampuan beradaptasi . Contoh: kaktus memiliki adaptabilitas yang luas, yaitu dapat hidup di dataran rendah sampai dataran tinggi, termasuk daerah yang bersalju.

Berdasarkan indikator yang telah diungkapkan diatas, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang direalisasikan;
- 2) Pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan;
- 3) Pegawai menerapkan prinsip kemandirian dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja;
- 4) Pegawai meningkatkan efektifitas kerja agar tercapai dengan hasil yang maksimal;
- 5) Bekerja sesuai dengan ketepatan waktu;

### 3.6 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

#### 3.6.1 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiono (2015:178) instrument penelitian merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur fenomena sosial maupun alam yang sedang diamati. Fenomena ini secara spesifik disebut variabel penelitian.

Berikut ini merupakan instrumen penelitian yang disajikan dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Instrument Penelitian**

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Hubungan Antar Manusia (X1)	1. Adanya Komunikasi	1.1 Pegawai mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana kondusif.	Ordinal	Onong Uchjana. (2013:66)
	2. Adanya Pengarahan	1.2 Pegawai siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.		
	3. Adanya Keterbukaan	1.3 Pegawai melakukan koordinasi dengan atasan dalam mengambil keputusan.		
	4. Adanya Sikap saling menghargai	1.4 Antar pegawai menghormati latar belakang budaya masing-masing.		

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Instrumen</b>	<b>Skala</b>	<b>Sumber</b>
Kondisi Lingkungan Kerja (X2)	1. Penerangan	2.1 Penerangan di tempat kerja sesuai dengan karakteristik	Ordinal	Sedarmayanti (2011:27)
	2. Temperatur ruangan	2.2 Suhu ruangan membuat nyaman dalam bekerja		
	3. Sirkulasi udara	2.3 Sirkulasi udara di ruang kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja		
	4. Kebisingan	2.4 Tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan		
Etos Kerja (X3)	1. Menghargai waktu	3.1 Pegawai bekerja dengan tepat waktu	Ordinal	Tasmara (2012:231)
	2. Pantang menyerah	3.2 Pegawai menghadapi semua tekanan tanpa pantang menyerah dan tangguh		
	3. Keinginan untuk mandiri	3.3 Pegawai bekerja dengan tujuan untuk mengukur kemampuan diri agar mencapai hasil kerja yang maksimal		
	4. Penyesuaian diri	3.4 Pegawai mampu melakukan penyesuaian di tempat kerja		
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas	4.1 Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang direalisasikan	Ordinal	Priansa (2014:271)
	2. Kualitas	4.2 Pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan batas waktu yang		

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
	3. Kemandirian	4.3	ditenentukan Pegawai menerapkan prinsip kemandirian dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja	
	4. Inisiatif	4.4	Pegawai meningkatkan efektifitas kerja agar tercapai dengan hasil yang maksimal	
	5. Adaptabilitas	4.5	Bekerja sesuai dengan ketepatan waktu	

Sumber : Hasil Olah Data 2022

### 3.6.2 Skala Pengukuran

Menurut Sugiono (2015:167) skala pengukuran adalah kesepakatan yang akan digunakan sebagai acuan dalam menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat pengukuran tersebut jika digunakan akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang akan digunakan adalah skala ordinal. Skala ordinal merupakan skala yang mempunyai urutan, namun jarak antara titik-titik maupun kategori terdekat tidak harus menunjukkan rentang yang sama. Dalam skala ordinal hanya mengindikasi sebuah kategori yang menjadi urutan pada posisi pertama yang lebih tinggi dari pada kategori urutan kedua dan kategori urutan kedua mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari urutan ketiga dan seterusnya menurut Istijanto (2010:80).

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.7.1 Teknik Wawancara**

Wawancara menurut sugiono (2011:317) merupakan suatu teknik pengumpulan data seorang jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mendapatkan permasalahan yang ingin diteliti, dan juga jika peneliti ingin mengetahui suatu hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara bisa dilakukan secara terstruktur ataupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka langsung maupun dengan menggunakan media telepon.

Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini dengan cara mewawancarai pegawai yang telah melakukan kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

#### **3.7.2 Observasi**

Observasi menurut Sugiono (2015:234) merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki ciri yang sangat spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak hanya pada orang melainkan juga objek-objek alam lainnya.

Observasi merupakan suatu bentuk proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari macam-macam proses biologis dan psikologis. Yang terpenting dalam sebuah observasi adalah proses-proses pengamatan dan pengingatan. Teknik pengumpulan data berupa observasi digunakan jika, penelitian berkenaan dengan suatu perilaku manusia, gejala-gejala alam, proses

kerja, dan jika responden yang diamati tidak terlalu banyak. Observasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara datang langsung ke tempat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

### **3.7.3 Teknik Dokumentasi**

Dokumentasi menurut Sugiono (2012:422) merupakan sebuah catatan peristiwa yang telah berlalu. Bentuk dari dokumentasi bisa berupa tulisan, karya-karya monumental dari seseorang dan gambar.

Dokumentasi yang dipergunakan pada penelitian ini dilakukan menggunakan cara mencatat, mengumpulkan, meng-*copy* dokumen-dokumen yang telah ada di lokasi penelitian dan juga dengan membaca literature-literatur sebagai bahan masukan yang mempunyai hubungan terhadap data yang relevan dengan variabel penelitian.

### **3.7.4 Teknik Kuesioner**

Kuesioner menurut Sugiono (2015:230) merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan peringkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang ingin diukur dan tahu apa yang dapat diharapkan dari responden.

Pengukuran data untuk variabel hubungan antar manusia ( $X_1$ ), kondisi lingkungan kerja ( $X_2$ ), etos kerja ( $X_3$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ) dilakukan dengan member skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan yang ada pada kuesioner. Pemberian skor ini dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert* menurut (Sugiyono 2017:158-159) sebagai berikut :

1. Sangat setuju/ selalu/ sangat positif diberi skor 5
2. Setuju/ sering/ positif diberi skor 4
3. Ragu- ragu/ kadang-kadang. Netral diberi skor 3
4. Tidak setuju/ hampir tdak pernah/ negative diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju/ tidak pernah diberi skor 1

### 3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono (2015:331) dalam penelitian kuantitatif, teknik analisa data yang digunakan sudah jelas, dengan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah maupun menguji hipotesis yang dirumuskan dalam proposal. Pendekatan pengumpulan data merupakan kegiatan pengumpulan data yang digunakan untuk menyusun skripsi.

Analisis data adalah proses penyusunan secara sistematis yang diperoleh dari hasil dokumentasi dan catatan lapangan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, memecahnya menjadi unit-unit, mengumpulkan data, menyusun menjadi pola, memilih mana yang signifikan dan akan dipelajari, dan menarik kesimpulan sehingga menjadi dapat dengan mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain (Doni, 2017).

Sebelum melakukan analisis dan uji pengaruh terhadap kuesioner, maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Kemudian akan dilakukan analisis dan uji pengaruh dengan menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbatas dari multikolinieritas (*multicolonearity*) dan heterokedastisitas (*heterokedasticity*).

### 3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan pengujian kepada hipotesis, maka harus melakukan pengujian *validitas* dan *reabilitas* pada kuesioner yang akan digunakan untuk menyaring data responden, yang berarti asumsi dasar yang wajib dipenuhi oleh kuesioner adalah data yang harus *valid* dan *reliable* untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis pada tahap berikutnya.

#### a. Pengujian Validitas

Dalam penelitian kuantitatif, validitas data akan berhubungan dengan validitas item instrumen dan validitas instrumen/skala. Valid mengacu pada kapasitas item untuk mendukung pembuatan instrumen. Suatu alat ukur dianggap sah jika mengukur apa yang hendak diukur (Idrus, 2009:123).

Kegunaan uji validitas adalah untuk memperlihatkan tingkatan kemampuan instrument dalam mengukur kemampuan variable yang di buat sebagai penelitian. Validitas merupakan adanya kesamaan data dari data terkumpul dan data sesungguhnya terhadap objek yang di teliti (Sugiyono 2014).

Penentuan kriteria ujinya yaitu apabila  $r_{hitung} > r_{batas}$  memiliki hasil 0,3 dan nilai signifikansinya  $< 0,05$  sehingga butir pernyataan memenuhi syarat kevalidan, sementara apabila perolehan  $r_{hitung} < r_{batas}$  dan nilai signifikansinya  $> 0,05$  sehingga butir pertanyaan diasumsikan tidak memenuhi syarat kevalidan (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015).

#### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi alat ukur dalam menciptakan data, yang disebut konsisten jika instrumen yang sama digunakan untuk menghasilkan data

yang sama secara substansial sepanjang waktu (Sugiyono, 2013:455).

Reabilitas berhubungan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data maupun temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data akan dinyatakan *reliable* jika dua ataupun lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama pula, atau sekelompok data bila dipecah dua menunjukkan data yang berbeda. Karena *reliabilitas* berhubungan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang sama pula maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang reabel atau konsisten akan cenderung valid, meskipun belum tentu *valid* menurut Sugiono (2012:456).

Jika pengukuran diulang pada waktu yang berbeda pada topik yang sama. Dikatakan bahwa kuesioner memiliki ketergantungan atau dapat diandalkan jika konsisten, sehingga penggunaan kuesioner yang berulang menghasilkan temuan yang sebanding. Uji ketergantungan dapat dilakukan dengan menguji koefisien Alpha Cronbach (Nugroho, 2011:33). Indeks kriteria ketergantungan ditunjukkan pada tabel 3.2.

**Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas**

No	Interval Alpha Cornbach	Tingkat Reliabilita
1	0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 - 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 - 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 - 0,80	Reliabel
5	0,801 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : (Nugroho, 2011:33)

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Rukajat (2018) memberikan penjelasan bahwasanya tujuan dari uji asumsi klasik dalam penelitian adalah untuk mengumpulkan informasi definitif atau relevan, dan temuan tersebut digunakan untuk mengatasi suatu masalah. Dalam uji asumsi klasik dilakukan prosedur pengujian sebagai berikut :

#### a. Pengujian Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah residual dari model regresi yang diselidiki terdistribusi secara teratur atau tidak. Pengujian ini berusaha untuk mengetahui apakah nilai residual dari model yang dihasilkan berdistribusi normal, atau apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak (Nafisa, 2020). Selain uji Kolmogorov-Smirnov, normalitas data juga dapat dievaluasi menggunakan statistik ini. Jika nilai Asymp signifikan (two-tailed) di atas 5% atau 0,05, maka data tersebut dapat disebut terdistribusi teratur (Ghozali, 2018).

Dalam penelitian ini, uji normal probability plot digunakan untuk menilai normalitas data. Diperiksa menggunakan pendekatan grafis dengan mengamati distribusi data residual pada data. Jika data terdistribusi normal, hasil dari model regresi yang berhasil dapat diamati dengan memeriksa bagaimana data direpresentasikan pada grafik. Jika data terdistribusi sepanjang diagonal, diasumsikan bahwa regresi berdistribusikan normal (Sugiyono, 2014).

#### b. Pengujian *Multikolinieritas*

Menurut (Kurniawan, 2014:102), memberikan penjelasan bahwasanya semua uji hipotesis regresi atau kausalitas harus menyertakan uji multikolinieritas.

Multikolinearitas dapat dinilai dengan mengukur dan membandingkan berbagai koefisien korelasi dengan variabel bebas atau koefisien korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan standar error estimasi model.

Mengacu pada teori (Ghozali, 2011: 97), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan hubungan antara variabel bebas. Kriteria pengujianya yakni apabila hasil *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan *Tolerance*  $> 0,10$  sehingga model diasumsikan tidak terindikasi gejala multikolinearitas. tingginya hasil VIF, membuktikan rendahnya *Tolerance* (Ghozali, 2018).

### c. Pengujian *Heteroskedastisitas*

(Ghozali, 2018) Memberikan penjelasan bahwasanya Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual suatu pengamatan berbeda nyata dengan residual pengamatan lainnya. Jika tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas, model regresi dikatakan sangat baik.

Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan scatter plot dimana (Ghozali, 2018), persyaratan penelitian tidak memiliki gejala heteroskedastisitas jika :

- 1) Penyebaran titik-titik ada dibagian atas dan bawah sekitaran angka 0
- 2) Penyebaran titik-titik tidak terkumpul dalam bagian bawah ataupun atas saja dan sebaran titik tidak terbentuk sampai gelombang dan tidak memiliki pola.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang berguna dalam menilai hubungan dengan linear dari dua ataupun lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) melalui variabel dependen ( $Y$ ) (Nafisah, 2020).

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta untuk meramalkan nilai variabel terikat. Jika nilai variabel bebas bertambah atau berkurang, sering digunakan data skala interval atau rasio (Suryani & Hendryadi, 2015). Persamaan regresinya bisa diperhatikan dibawah ini :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$Y'$  = Produktivitas Pegawai

$X_1$  = Masa Kerja  $X_2$  = Kedisiplinan  $a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi  $e$  = error

### 3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah peneliti melakukan analisis regresi linier berganda selanjutnya melakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen yang meliputi hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai secara parsial.

Uji t berguna dalam mengetahui hubungan apakah variable independen memberi pengaruh signifikan dengan partial bagi variabel dependent (Zulganef, 2013). Diperhatikan melalui tabel *Coefficients* jika hasil signifikasinya  $< 0,05$  sehingga menerima hipotesis, namun jika hasil signifikasinya  $> 0,05$  sehingga menolak hipotesis (Ghozali, 2018).

Menurut Umar (2009:238), Uji t atau uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Langkah-langkah pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis Pertama

H1 = Hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

2) Hipotesis Kedua

H2 = Kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

3) Hipotesis ketiga

H3 = Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

4) Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5%. Bila nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Akan tetapi jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

5) Kriteria Pengujian

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

6) Menentukan  $t$  tabel

Nilai  $t$  tabel bisa dihitung dengan rumus  $= N - 2$ , sedangkan  $t$  hitung dihitung melalui nilai statistik dengan formula dibawah ini :

$$t \text{ hitung} = \frac{\text{koefisien } \beta}{\text{Standar Error}}$$

7) Membuat kesimpulan dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel.

### 3.8.5 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti menjelaskan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskannya variasi pada variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang dapat mendekati satu berarti variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam hal memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempatnya relatif rendah dikarenakan adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data yang runtut waktu biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan dasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah pada jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam setiap model. Setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti mengalami peningkatan tidak

peduli apakah variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi nama model regresi yang terbaik menurut Kuncoro (2013:245).

Koefisien determinasi  $R^2$  dalam penelitian ini akan digunakan dalam mencari berapa besarnya sumbangan variabel independen hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja terhadap variasi naik turunnya variabel dependen terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

