

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan numerik dan statistik untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data. Definisi lain menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam-macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai (Priadana & Sunarsih, 2021:51).

Dalam melakukan pengujian hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah model regresi yang variabel independennya lebih dari satu. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Menurut Janie (2012:13) regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3), sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.2. Objek penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada pegawai Puskesmas Kedungjajang. Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, variabel independen yang dipakai yaitu Motivasi (X1),

Lingkungan Kerja (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3), sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.3. Jenis dan sumber data

3.3.1. Jenis data

Menurut Priadana & Sunarsih (2021:45) data merupakan bentuk jamak dari datum yang berarti keterangan yang menggambarkan persoalan atau hasil pengamatan dari karakteristik populasi atau sampel dan seringkali dalam bentuk angka. Syarat data penelitian harus bersifat objektif, mampu menggambarkan seluruh persoalan sampel dan tepat waktu.

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

1) Data Primer

Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain (Priadana & Sunarsih, 2021:46).

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu pegawai Puskesmas Kedungjajang. Berupa pernyataan-pernyataan responden untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap pegawai di Puskesmas Kedungjajang.

2) Data Sekunder

Dilihat dari jenis datanya pengumpulan data dapat menggunakan data sekunder yaitu data yang secara tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data dengan cara melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2014). Data sekunder

dalam penelitian ini merupakan data yang hasilnya berupa buku-buku, dokumen, artikel internet dan literatur-literatur yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.3.2. Sumber data

Sumber data pada penelitian ini yaitu berupa data internal dan eksternal sebagai berikut:

1) Data Internal

Data internal adalah data yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu organisasi secara internal. Misal : data keuangan, data pegawai, data produksi, dsb (Nuryadi *et al*, 2017:5). Data internal dalam penelitian ini yaitu data jumlah karyawan dan profil Puskesmas Kedungjajang.

2) Data Eksternal

Data eksternal adalah data yang menggambarkan situasi serta kondisi yang ada di luar organisasi. Contohnya adalah data jumlah penggunaan suatu produk pada konsumen, tingkat preferensi pelanggan, persebaran penduduk, dan lain sebagainya (Nuryadi *et al*, 2017:5). Data eksternal dalam penelitian ini berasal dari teori-teori tentang variabel motivasi, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.

3.4. Populasi, sampel dan teknik sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:119).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Kedungjajang dengan jumlah pegawai 60 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh 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, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili).

Menurut Abubakar (2021:59) bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih, tergantung setidaknya-tidaknya dari: Kemampuan tenaga, dana dan waktu peneliti; sempit-luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena berkaitan dengan banyak atau sedikitnya data; besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

Populasi dalam penelitian ini tidak lebih besar dari 100 responden maka penulis mengambil sampel seluruh populasi yang ada pada Puskesmas Kedungjajang yaitu sebanyak 60 pegawai.

3.4.3. Teknik sampling

Sampling jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2015:126).

Jumlah populasi sebanyak 60 maka diperoleh jumlah sampel sebanyak seluruh pegawai di Puskesmas Kedungjajang yang berjumlah 60. Dengan demikian pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus

dimana seluruh populasi di jadikan sampel penelitian. Peneliti menggunakan sampel jenuh karena peneliti ingin meminimalisir kesalahan.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat orang atau objek yang mempunyai variasi yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan dari variabel itu (Abubakar, 2021:52). Terdapat dua variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Sering pula disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Abubakar, 2021:54). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

- 1) Motivasi (X1)
- 2) Lingkungan Kerja (X2)
- 3) *Organizational Citizenship Behavior* (X3)

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut variabel *output*, kriteria dan konstan. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Abubakar, 2021:54). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.5.2 Definisi konseptual

Dari pengertian variabel di atas, maka peneliti akan menguraikan beberapa definisi konseptual dalam penelitian ini, Adapun beberapa definisi konseptual dijelaskan sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan (Kompri, 2020:100). Sedangkan menurut Farida & Hartono (2016:25) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farida & Hartono, 2016:10). Sedangkan menurut Khaeruman (2021:56) lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

c. *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1988) *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat

dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan Organ (1988) dalam Kaswan (2015:280) sebagai berikut:

Individual behavior that is discretionary, not directly recognized by the formal reward system and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization. By, discretionary, we mean that the behavior is not an enforceable requirement of the role or the job description, that is, the clearly spesifiable terms of the person's employment construct with the organization; the behavior is rather a matter of personal choice, such that, its omission is not generally understood as punishable (Otzurk, 2010:14).

Definisi di atas menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dengan “sukarela” dimaksudkan bahwa perilaku tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa/wajib, yaitu, syarat-syarat bekerja dengan perusahaan/organisasi yang secara jelas dirinci. Pekerjaan tersebut lebih bersifat pilihan personal, dan dengan demikian, jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman.

d. Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Khaeruman, 2021:8). Menurut Kompri (2020:2) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

3.5.3 Definisi operasional

a. Motivasi (X1)

Menurut Mangkunegara (2009:93) motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Semangat, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Memiliki peluang, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
- 5) Mencoba hal baru, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

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

- 1) Saya selalu bertanggung jawab dalam bekerja
- 2) Saya bersemangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada untuk mengejar kekurangan
- 3) Saya bekerja karena terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan
- 4) Saya akan merasa senang jika pekerjaan saya dihargai dan diakui
- 5) Saya berkomitmen kepada instansi walaupun ada hal baru

b. Lingkungan Kerja (X2)

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2009:30) dalam Khaeruman (2021:62):

- 1) Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan
- 2) Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerjaan menjadi tidak efektif

- 3) Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan menjadi giat untuk bekerja

Berdasarkan indikator motivasi tersebut, dibuat kuisioner yang jawabannya diberikan menurut skala pengukuran sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja di Puskesmas Kedungjajang memberikan rasa aman dari segala bentuk gangguan saat bekerja
- 2) Instansi tempat saya bekerja memberikan tempat yang sangat layak dan sangat memadai untuk menunjang pekerjaan
- 3) Hubungan kerja sesama antar pegawai berjalan dengan sangat baik

c. *Organizational Citizenship Behavior* (X3)

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (2006) terdapat lima (5) indikator terpisah yaitu:

- 1) *Altruism*, adalah tindakan karyawan untuk membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan, baik itu terkait tugas di dalam organisasi maupun masalah pribadi mereka.
- 2) *Civic virtue*, adalah perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, di mana karyawan cenderung untuk mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk memberikan rekomendasi tentang cara meningkatkan prosedur di organisasi, dan melindungi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.
- 3) *Conscientiousness*, adalah perilaku yang ditunjukkan dengan usaha untuk melampaui harapan yang ditetapkan oleh perusahaan, di mana perilaku sukarela ini bukanlah tugas atau kewajiban dari karyawan tersebut.
- 4) *Courtesy*, adalah tindakan untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja guna menghindari masalah antar karyawan. Dengan memiliki *courtesy*, seseorang menunjukkan penghargaan dan perhatian terhadap orang lain.
- 5) *Sportsmanship*, adalah perilaku yang menunjukkan toleransi terhadap situasi yang tidak ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

Berdasarkan indikator motivasi tersebut, dibuat kuisioner yang jawabannya diberikan menurut skala pengukuran sebagai berikut:

- 1) Saya bersedia membantu rekan kerja saya yang sedang mengalami kesulitan

- 2) Selalu hadir dalam perkumpulan organisasi walaupun bukan hal yang wajib diikuti
- 3) Saya berkontribusi dalam perkembangan dan kemajuan organisasi
- 4) Kesadaran untuk saling menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah antar rekan kerja
- 5) Saya tidak pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas dan bersedia menanggung ketidaknyamanan personal

d. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Kompri (2020:272), lima (5) aspek yang dijadikan indikator atau ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang, adalah:

- 1) *Quality of work*, yang terdiri dari komponen mutu hasil pekerjaan dan sikap dalam bekerja
- 2) *Promptness*, yang terdiri dari komponen tingkat kehadiran dan pemanfaatan waktu luang
- 3) *Initiative*, yang terdiri dari komponen tingkat inisiatif dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 4) *Capability*, yang terdiri dari komponen keandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan
- 5) *Communication*, yang terdiri dari komponen kejujuran dalam menyampaikan pendapat dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan indikator motivasi tersebut, dibuat kuisisioner yang jawabannya diberikan menurut skala pengukuran sebagai berikut:

- 1) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang telah ditentukan
- 2) Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada masalah yang sangat penting
- 3) Saya memunyai inisiatif dan mampu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan
- 4) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
- 5) Saya mampu berkomunikasi untuk menyampaikan pendapat

3.6. Instrument penelitian

Menurut Priadana & Sunarsih (2021:186) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti. Instrumen itu alat, sehingga instrumen penelitian itu merupakan alat yang digunakan dalam penelusuran terhadap gejala-gejala yang ada dalam suatu penelitian guna membuktikan kebenaran atau menyanggah suatu hipotesa-hipotesa tertentu. Terdapat empat (4) instrument dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Instrument mengukur motivasi
- 2) Instrument mengukur lingkungan kerja
- 3) Instrument mengukur *organizational citizenship behavior*
- 4) Instrument mengukur kinerja pegawai

Dalam penelitian ini, alat penelitian untuk mengumpulkan data dimensi variabel, indikator dan jumlah pernyataan ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
1.	Motivasi (X1)	Tanggung jawab	Saya selalu bertanggung jawab dalam bekerja	Ordinal	Mangkunegara (2009:93)
		Semangat	Saya bersemangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada untuk mengejar kekurangan.		
		Memiliki peluang	Saya bekerja karena terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan.		
		Pengakuan atas kinerja	Saya akan merasa senang jika pekerjaan		

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
			saya dihargai dan diakui		
		Mencoba hal baru	Saya berkomitmen kepada instansi walaupun ada hal baru		
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Aman	Lingkungan kerja di Puskesmas Kedungjajang memberikan dari segala bentuk gangguan saat bekerja	Ordinal	Sedarmayati (2009:30)
		Tempat yang layak	Instansi tempat saya bekerja memberikan tempat yang sangat layak dan sangat memadai untuk menunjang pekerjaan		
		Orang yang ada di dalam lingkungan kerja	Hubungan kerja sesama antar pegawai berjalan dengan sangat baik.		
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	<i>Altruism</i>	Saya bersedia membantu rekan kerja saya yang sedang mengalami kesulitan	Ordinal	Organ (2006)
		<i>Civic virtue</i>	Selalu hadir dalam perkumpulan organisasi walaupun bukan hal yang wajib diikuti		

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
		<i>Conscientiousness</i>	Saya berkontribusi dalam perkembangan dan kemajuan organisasi		
		<i>Courtesy</i>	Kesadaran untuk saling menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah antar rekan kerja		
		<i>Sportsmanship</i>	Saya tidak pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas dan bersedia menanggung ketidaknyamanan personal		
4.	Kinerja (Y)	<i>Quality of work</i>	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya	Ordinal	Kompri (2020:272),
		<i>Promptness</i>	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada masalah yang sangat penting		
		<i>Initiative</i>	Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa diminta oleh atasan		
		<i>Capability</i>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang		

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
			dibebankan kepada saya		
		<i>Communication</i>	Saya mampu berkomunikasi untuk menyampaikan pendapat		

Sumber: hasil oleh data 2024

Penelitian mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan skor pada setiap pernyataan dalam kuesioner. Penilaian penelitian ini dilakukan berdasarkan Skala *Likert*.

Skala *Likert* menurut Sugiyono (2015:136) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3.7. Metode pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara digunakan 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 dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan informasi terkait kinerja, motivasi, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* serta untuk mengetahui jumlah responden.

b. Observasi

Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2015:196) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. 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.

Dalam penelitian ini, pengamatan dilakukan secara langsung oleh peneliti mengenai objek yaitu, motivasi, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Sebagai bahan penelitian untuk menyebarkan kuesioner kepada pegawai Puskesmas Kedungjajang. Dengan membagikan kuesioner peneliti berharap dapat memperoleh informasi tentang dampak motivasi, lingkungan kerja, dan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai. Penilaian kuesioner dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2012:133-134) Instrumen penelitian yang menggunakan skala *Likert* dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda :

SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5
ST	= Setuju	diberi skor	4
RG	= Ragu-ragu	diberi skor	3

TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

d. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2015:94) Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini studi pustaka yang digunakan berupa buku dan jurnal yang relevan dengan variabel penelitian.

3.8. Teknik analisis data

Menurut Sugiyono (2012:206) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan

Sebelum melaksanakan analisis dan pengujian efektivitas, langkah pertama yang harus dijalankan adalah uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Setelah itu, dilakukan analisis dan pengujian dampak dengan mengacu pada asumsi dasar regresi linier berganda. Asumsi dasar tersebut meliputi distribusi data yang normal, absennya multikolinieritas, dan ketiadaan heteroskedastisitas.

3.8.1 Uji instrumen penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2012:131).

Dalam pengujian instrumen perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum melakukan pengujian hipotesis, yang meliputi data dari responden yang mengisi informasi dalam kuesioner. Asumsi dasar dalam proses ini memastikan bahwa data responden pada kuisisioner tersebut berisi data yang valid dan reliabel sebelum dilanjutkan ke tahap selanjutnya, yaitu pengujian hipotesis.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012: 455) validitas adalah derajat ketelitian antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian.

Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:182).

b. Reliabilitas

Menurut Budiastuti & Bandur (2018:210) secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner

sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian.

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat, akurat, stabil atau konsisten dalam gejala tertentu. Suatu variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut. Hal ini dapat dilihat dari koefisien *alpha cronbach* yang akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2 Alpha Cronbach

No.	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1.	0,00 – 0,199	Kurang Reliabel
2.	0,200 – 0,399	Agak Reliabel
3.	0,400 – 0,599	Cukup Reliabel
4.	0,600 – 0,799	Reliabel
5.	0,800 – 1,000	Sangat Reliabel

Sumber: Anggraini (2022:44)

3.8.2 Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dan konsisten. Untuk mengetahui asumsi yang mendasari penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini. Menurut Syarifuddin & Saudi (2022:63) untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Menurut Nuryadi *et al* (2017:79) uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk

mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal.

Uji normalitas data ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Menurut Nuryadi *et al* (2017:87) Pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka berdistribusi adalah tidak normal.
2. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka distribusi adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1) (Purnomo, 2016:116).

Menurut Purnomo (2016:175) cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Purnomo (2016:125) heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Purnomo (2016:129) metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah *Scatter Plot*. *Scatter Plot* digunakan untuk melihat hubungan grafik antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dalam penialian menggunakan metode *Scatter Plot*, kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti adanya titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (misalnya bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2012: 277) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Persamaan analisis regresi berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 M + \beta_2 LK + \beta_3 OCB + \varepsilon$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien variabel independen

M = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

OCB = *Organizational Citizenship Behavior*

ε = Eror

3.8.4 Uji hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. Dan variabel manakah diantara variabel independen yang dominan terhadap variabel dependen.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis parsial koefisien pada regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara masing – masing penduga β_i terhadap variabel dependen Y. Pada regresi linier berganda yang mempunyai lebih dari satu variabel independen, salah satu asumsi yang harus dipenuhi yaitu asumsi normalitas (Kusumawardani, 2022:32).

Langkah – langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

a) Hipotesis pertama

H1 : Didiuga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di
Puskesmas Kedungjajang Kab. Lumajang

H₀ : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di
Puskesmas Kedungjajang Kab. Lumajang

b) Hipotesis kedua

H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
di Puskesmas Kedungjajang Kab. Lumajang

H_0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedungjajang Kab. Lumajang

c) Hipotesis ketiga

H_3 : Diduga terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedungjajang Kab. Lumajang

H_0 : Tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedungjajang Kab. Lumajang

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

3) Menentukan besarnya t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan menggunakan rumus $df = n-2$, df adalah derajat kebebasan, dan n adalah jumlah sampel. Nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan penerimaan hipotesis, yang berarti bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan penolakan hipotesis.

4) Menentukan kriteria pengujian:

Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka hipotesis diterima

Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak

5) Buat kesimpulan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel penjelas terhadap variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi (R^2) berada diantara nol (0) sampai satu (1). Semakin kecil nilai R^2 (mendekati 0) maka dapat dikatakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya terbatas. Berbeda saat nilai

R^2 semakin besar (mendekati 1) dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen (Kuncoro, 2018:109).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk pengukuran keseluruhan variabel terikat (Y) yang telah dijelaskan oleh variabel bebas (X). Identifikasi koefisien determinasi dalam regresi linier berganda, terutama dengan menggunakan nilai R square. Koefisien determinasi (R^2) nanti akan mendapatkan nilai untuk mengukur besarnya bantuan oleh beberapa variabel bebas (X) yaitu motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan *organizational citizenship behavior* (X3) terhadap naik turunnya variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai di Puskesmas Kedungjajang Kab. Lumajang yang pada dasarnya dinyatakan dalam persentase (%).

