

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menngunakan instrument penelitian, anlisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesi yang telah ditetapk. (Sugiyono, 2014;13).

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian atau objek penelitian dilakukan di Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan, yang beralamat di Jalan Jaksa Agung Suprpto No. 53 Lamongan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono (2014;115). Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah 49 pegawai Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013;81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* jenis *Simple Random Sampling* yang merupakan tehnik pengambilan sampel dilakukan dengan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2013;82).

Menurut Sugiyono (2013;86) menyatakan bahwa jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael*, jika populasi 50 orang dan tingkat kesalahan 5 % maka sampel yang digunakan adalah 44 responden. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 pegawai atau responden.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Menurut Soewandi (2012;147) jenis data ada dua yaitu data primer. Pada penelitian ini jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang diperoleh sipeneliti dari objek yang diteliti. Data primer sering disebut juga sebagai data asli. Teknik yang biasa digunakan peneliti dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, penyebaran angket atau kuosioner. Data primer yang diperoleh dalam penelitan ini adalah jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dihimpun langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti (Soewandi, 2012;147). Data didapat peneliti dengan menyebarkan kuosioner atau angket kepada 44 responden dalam hal ini adalah pegawai Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan.

3.5. Teknik Pengambilan Data

1. Teknik atau Metode Kuosioner (Angket)

Kuosioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuosioner yang selanjutnya di sebarakan kepada untuk dimintai keterangan terhadap sesuatu yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti (Soewandi, 2012;149). Kuosioner yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan tipe pilihan artinya responden diberikan jawaban yang telah dilakukan dengan menggunakan skala likert.

2. Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan

pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

3.6. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.6.1. Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable bebas / Independent (X) dan Variabel terikat / Dependent (Y).

1. Variabel Bebas (Independent Variable) Adalah variabel yang mempengaruhi atau dianggap menentukan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :
 - a. Kompetensi (X1),
 - b. Motivasi (X2),
 - c. Budaya kerja (X3),
 - d. Kompensasi (X4)
2. Variabel Tergantung / Terikat (Dependent Variable) Adalah variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) yang dinyatakan dengan skor total hasil pengukuran pernyataan responden.

3.6.2. Definisi Operasional Variabel

Operasional variable menurut Soewandi (2012;126) operasional variable didefinisikan berdasarkan atas sifat-sifat hal dapat diamati atau diobservasi. Hal ini sangat penting agar semua orang dapat mempunyai visi dan pengertian yang sama terhadap objek atau variable yang diteliti. Untuk menghindari kesalahan

persepsi terhadap variabel penelitian, berikut ini diberikan penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi diartikan sebagai penilaian responden atau pernyataan terhadap suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diemban. Menurut Rivai dan Sagala (2013;300) indikator kompetensi sebagai berikut:

- a. Keterampilan
- b. Pengetahuan
- c. Peran sosial
- d. Citra diri
- e. Trait/ Sifat
- f. Motif

2. Motivasi (X2)

Motivasi diartikan sebagai penilaian responden atau pernyataan terhadap kondisi yang menggerakkan pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diemban. Menurut Mangkunegara (2009;98) indikator motivasi sebagai berikut:

- a. *Existence needs* : kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai.
- b. *Related needs* : Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c. *Growth needs* : kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

3. Budaya kerja (X3)

Budaya kerja diartikan sebagai penilaian responden atau pernyataan terhadap kebiasaan dan tingkah laku individu dalam organisasi yang memiliki semangat tinggi dan sungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Menurut Dolpina (2012) indikator budaya kerja sebagai berikut:

- a. Nilai – nilai kerja.
- b. Dukungan Manajemen.
- c. Sistem imbalan.
- d. Toleransi dalam berbagai kesalahan sebagai peluang untuk belajar.
- e. Orientasi pada rincian (detail) pekerjaan.
- f. Orientasi pada tim.

4. Kompensasi (X4)

Kompensasi diartikan sebagai penilaian responden atau pernyataan terhadap biaya pengeluaran bagi instansi yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada pegawai. Menurut Yani (2012;142) indikator kompensasi sebagai berikut :

- a. Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung
 - 1) Berupa gaji pokok atau upah.
 - 2) Bayaran Prestasi.
 - 3) Bayaran Intensif berupa honor, bonus.
 - 4) Program perlindungan berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, Pensiun, asuransi tenaga kerja

5) Bayaran diluar jam kerja berupa cuti tahunan, hari besar, liburan, dan cuti hamil.

6) Fasilitas berupa kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

5. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Undang-undang No. 05 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Kinerja diartikan sebagai penilaian atau pernyataan terhadap hasil kerja yang dicapai oleh responden sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan, dalam hal melaksanakan tugas pekerjaannya, meliputi aspek sebagai berikut :

a. Sasaran Kerja Pegawai

Sasaran Kerja Pegawai adalah penilaian atau pernyataan terhadap rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh responden sebagaimana yang dimaksud. Adapun indikatornya antara lain :

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Biaya

b. Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah penilaian atau pernyataan terhadap setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh responden atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan. Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Orientasi pelayanan
- 2) Integritas
- 3) Komitmen
- 4) Disiplin
- 5) Kerja sama

3.7. Pengukuran Variabel

Pengukuran variable pada penelitian ini perlu diukur menggunakan skala likert. Dalam buku Pengantar statistika sosial Menurut Sugiyono (2014;26) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social. Untuk mempermudah analisa data, maka dibuatlah scoring system, dimana scoring system dilakukan dengan cara memberikan bobot pada masing-masing daftar pertanyaan yang digunakan dalam pengumpulan data.

Adapun pemberian skor terhadap kuosioner yang diajukan kepada responden sebagai berikut :

1. Jawaban poin a, dengan skor 1
2. Jawaban poin b, dengan skor 2
3. Jawaban poin c, dengan skor 3
4. Jawaban poin d, dengan skor 4
5. Jawaban poin e, dengan skor 5

3.8. Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013;121) validitas adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013;53).

r tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus berikut :

$$\boxed{df = n - 2} \quad \text{untuk regresi linear berganda}$$

$$\boxed{df = n_1 + n_2 - 2} \quad \text{untuk uji beda}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

n_1 = jumlah sampel 1

n_2 = jumlah sampel 2

2 = *two tail test*

3.8.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dan hasil pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya. Reabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013;121).

Uji reabilitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2013;48).

3.9 Teknik Analisa Data

Untuk keperluan analisis data, untuk mencari besarnya pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Budaya kerja (X3), dan Kompensasi (X4) terhadap kinerja pegawai (Y), akan digunakan teknik analisa berikut :

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :
 Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 b1 = Koefisien regresi nilai X1
 b2 = Koefisien regresi nilai X2
 b3 = Koefisien regresi nilai X3
 b4 = Koefisien regresi nilai X4
 X1 = Kompetensi
 X2 = Motivasi
 X3 = Budaya kerja
 X4 = Kompensasi
 e = Nilai Residu

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan, Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013;106).

3.10.2 Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah residual bersifat konstan atau sama untuk berbagai pengamatan.

Deteksi adanya heteroskedastisitas diuji melalui chart scatterplot dengan dasar analisis, jika titik-titik yang terdapat dalam charts tersebut membentuk pola titik-titik yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit berarti terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013;139).

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah apabila hasil sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013;143).

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser yaitu :

- a. Apabila sig. 2-tailed < $\alpha = 0.05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Apabila $\text{sig. 2-tailed} > \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10.3 Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis grafik dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013;163) yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji seberapa jauh satu variabel bebas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependen*). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap antara lain :

- a. Merumuskan hipotesis statistik.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya kompetensi, motivasi, budaya kerja, kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya kompetensi, motivasi, budaya kerja, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan.

b. Menentukan taraf signifikansi

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan pengujian dua arah (*2-tailed*) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus berikut :

$$df = n - 2$$

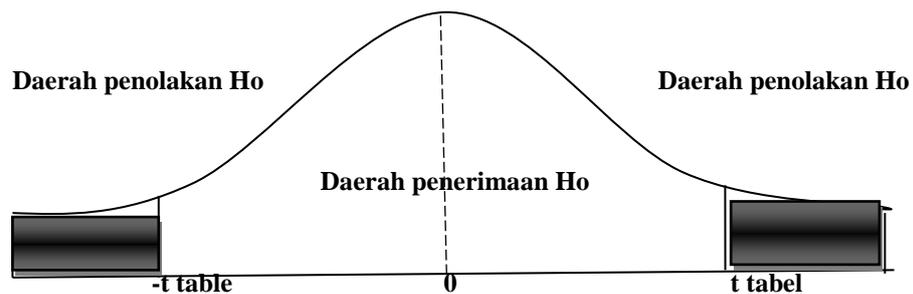
Keterangan :

n = jumlah sampel
 2 = *two tail test*

c. Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah .

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara signifikan ada pengaruh nyata antara Kompetensi, Motivasi, Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan. Dengan demikian hipotesis satu terbukti kebenarannya.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, , artinya secara signifikan tidak ada pengaruh nyata antara Kompetensi, Motivasi, Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja

Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan.
 Dengan demikian hipotesis satu tidak terbukti kebenarannya.



Gambar 3.1
 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji t

3.11.2 Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independen*) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependen*). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap antara lain :

- a. Merumuskan hipotesis statistik.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya kompetensi, motivasi, budaya kerja, kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya kompetensi, motivasi, budaya kerja, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan.

- b. Menentukan taraf signifikansi

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan pengujian dua arah (*2-tailed*) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus berikut :

$$\boxed{df 1 = k}$$

$$\boxed{df 2 = n - k - 1}$$

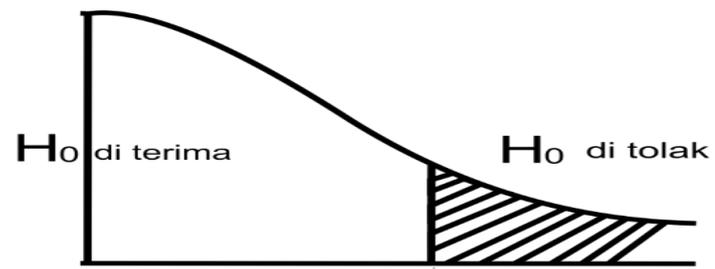
Keterangan :

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

c. Kriteria yang dipakai dalam Uji F adalah :

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan tidak ada pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Lamongan. Dengan demikian hipotesis ketiga tidak terbukti kebenarannya. Daerah pengujian F- test terlihat pada Gambar berikut.



Gambar 3.2
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji F