

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, Sanusi (2017) Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kasualitas hubungan-hubungannya. Metode penelitian yang digunakan yaitu asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar duavariabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan sebab-akibat dan menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan filsafah positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

#### **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah

1. Sanusi (2017) menyatakan bahwa **Data primer** adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu seluruh Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden berhubungan dengan Budaya Organisasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

##### **Studi Lapangan (*field reasearch*)**

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuisioner penelitian. Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi

dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrumen yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian yaitu Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data, yaitu :

### 1. Wawancara

Sanusi (2017) menyatakan bahwa Teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung.

### 2. Kuesioner

Sanusi (2017) menyatakan bahwa Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau yaitu Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

SS	Sanga Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber : Sanusi (2017)

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Sanusi (2017) menyatakan bahwa Populasi sebagai berikut populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang di terapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah yaitu Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung yang berjumlah 35 Pegawai.

#### **3.4.2 Sampel**

Sanusi (2017) menyatakan bahwa Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti/diobservasi, dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Jadi sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *sampling jenuh*.. *sampling jenuh*. adalah teknik sampling yang cukup sering digunakan, Metode ini menggunakan seluruh karyawan dijadikan sampel. Dalam penelitian ini Jumlah Sampel yang dipilih yaitu pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung yang berjumlah 35 Pegawai.

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian Independen**

Sanusi (2017) menyatakan bahwa Variabel Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Budaya Organisasi Dan Lingkungan kerja.

#### **3.5.2 Variabel Penelitian Dependen**

Sanusi (2017) menyatakan bahwa Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat

merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Budaya Organisasi (X2)	Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan	Budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain.	1. Inovasi dan pengambilan resiko, 2. Orientasi hasil 3. Orientasi orang 4. Orientasi tim	Interval
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti (2017, p.111) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.	lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja	Interval
Kinerja (Y)	Menurut Kasmir (2016, p.182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas Kerja 2. Pemanfaatan waktu kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Motivasi	Interval

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Lupioadi (2015) Validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak adanya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sesuatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment melalui program SPSS.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Pernyataan dari kusioner tidak relevan

H<sub>1</sub> : Pernyataan dari kusioner relevan

2. Kriteria Pengujian :

Apabila Sig < 0.05 maka Ho diterima (instrumen valid).

Apabila Sig > 0.05 maka Ho ditolak (instrumen tidak valid).

Menentukan kesimpulan hasil uji hipotesis

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Lupioadi (2015) Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Fungsi dari uji Reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode Alpha Cronbach. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat

dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $r$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Nilai  $r$**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Netral
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Lupioadi (2015)*

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Lupioadi (2015) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

$H_0$  : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila  $Sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sample tidak normal)

Apabila  $Sig > 0.05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sample normal).

### 3.8.2 Uji Lineritas

Uji linearitas menurut Lupioadi (2015) adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat table Anova atau yang disebut *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis

$H_0$  = Model regresi berbentuk linear.

$H_1$  = Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka  $H_0$  diterima.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Lupioadi (2015) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai *tolerance* < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS

4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variabel X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu lingkungan kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Sanusi (2017) menyatakan bahwa Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + et$$

Keterangan :

$Y$	= Kinerja
$X_1$	= Budaya Organisasi
$X_2$	= Lingkungan kerja
$a$	= Konstanta
$et$	= Error Term
$b_1, b_2$	= Koefisien Regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1. Uji Parsial (Uji-t)

Sanusi (2017) menyatakan bahwa Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Ho: Lingkungan kerjanon fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

Ha: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas(*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak



2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

### **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja**

$H_0$ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

$H_a$ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

### **3.10.2. Uji Simultan (Uji-F)**

Sanusi (2017) menyatakan bahwa Uji F dengan uji serentak atau uji model/ uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

### **Pengaruh Budaya Organisasi & Lingkungan kerja Terhadap Kinerja**

$H_0$ : Budaya Organisasi & Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

$H_a$ : Budaya Organisasi & Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Banjar Agung

Kriteriapengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas(*sig*)dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis