

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Metode penelitian Sugiyono (2018) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat 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 telah di tetapkan. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

#### **3.2 Sumber Data**

Menurut Anwar Sanusi (2017) Sumber data cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data itu berasal. Berdasarkan hal itu, sumber data tergolong menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini penulis menggunakan data primer sebagai sumber dari data yang dihasilkan.

### Data Primer

Anwar Sanusi (2017), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil wawancara dan hasil jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian Lapangan (*Field Research*) Dalam penelitian lapangan ini akan digunakan teknik dalam pengumpulan data yaitu :

#### **Wawancara**

Wawancara yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan secara lisan kepada subjek penelitian terkait dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung.

#### **Kuesioner**

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab oleh pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *ordinal* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap rangkaian pertanyaan.

**Tabel 3.1**  
**Imterpretasi Skala Ordinal**

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono (2018)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung. Berdasarkan data yang terdapat pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung.

**Tabel 3.2**  
**Data Pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Terminal Kemiling**

NO	Divisi Pegawai	Jumlah Pegawai
1.	Distribusi	20
2.	Staff	10
Jumlah		30

Sumber: Data Diolah 2020

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Anwar Sanusi (2017) Sampel bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung, peneliti menggunakan penarikan *sample jenuh*. Sampel jenuh merupakan teknik penarikan sampel dengan cara sampel berasal dari seluruh populasi yang ada Sugiyono (2011) dalam Risma, dkk (2020). Alasan menggunakan teknik *jenuh* karena jika populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi di jadikan sampel. Sampel yang digunakan saat ini 30 pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung.

### **3.5 Variabel penelitian**

Anwar Sanusi (2017) mengemukakan bahwa suatu peristiwa atau kejadian yang ditangkap oleh indra manusia dan dapat dijelaskan secara ilmiah disebut fenomena. Selanjutnya, fenomena itu diastasikan menjadi konsep atau konstruk yang jika diberi nilai akan menjadi variabel. Nilai yang diberikan pada suatu variabel sesungguhnya bergantung pada gejala sosial yang kita hadapi.

#### **3.5.1 Variabel Independen**

Variabel Independen (Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

#### **3.5.2 Variabel Dependen**

Variabel Dependen (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel tersebut dioperasionalkan, serta bagaimana menilai dan mengukur dan instrumen apa yang digunakan untuk menilai dan mengukurnya.

**Tabel 3.3**

**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	Lingkungan kerja fisik menurut Sadarmayanti (2009:22) Adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sarwono (2005:86), lingkungan kerja fisik adalah	Kenyamanan pegawai dalam berkerja pada lingkungan kerja fisik	Menurut Yoyo Sudaryo, dkk (2018) 1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihaan 4. Pertukaran Udara 5. Suara/Kebisingan 6. Keamanan	Ordinal
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Menurut Handoko dalam Sinambela(2016, p.334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi	Disiplin dalam pertumbuhan instansi dan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam perseorangan maupun secara kelompok	Menurut Mangkunegara dan Octorent (2016) jam kerja. 1. Disiplin aturan waktu. 2. Disiplin Terhadap peraturan perusahaan 3. Disiplin terhadap aturan perilaku dalam berkerja 4. Disiplin melaksanakan tugas yang	Ordinal

			<p>diberikan</p> <p>5. Disiplin tanggung jawab</p> <p>6. Disiplin Kepemimpinan</p>	
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Wilson (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan ( <i>jobrequirement</i> ). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan ( <i>jobstandard</i> ).	Kinerja sebagai perwujudan perilaku seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi dalam jangka waktu tertentu	menurut Mathius dan Jackson dalam Fitrianto dkk (2016) : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas</li> <li>b. Kuantitas</li> <li>c. Ketepatan waktu</li> <li>d. Tanggung jawab</li> <li>e. Kerja sama</li> </ul>	Ordinal

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2017) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat validitas pada alat ukur dalam ilmu alam umumnya sudah terjamin karena mudah diamati dan hasil cepat diperoleh. Misalnya, jika ingin mengukur panjang, digunakan instrument meteran, mengukur berat valid, menggunakan timbangan, dan sebagainya.

Dalam uji ini sampel yang dipakai pegawai. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *Product Moment Pearsons*.

Kriteria pengujian :

1. Jika sig (2-tailed)  $< \alpha$  (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika sig (2-tailed)  $> \alpha$  (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $t$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.4**  
**Daftar Interpretasi Koefisien**

<b>Koefisien <math>r</math></b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018)

### **3.8 Uji Persyaratan Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Linieritas**

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Prosedur Pengujian:

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linear  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linear
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha)  $H_0$  ditolak  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima
3. Pengujian linieritas sampel digunakan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) seri 20.0
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

#### **3.8.2 Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut:

Prosedur Pengujian:

1. Jika nilai VIF > 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai VIF < 10 maka ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas digunakan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) seri 21.0

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

### 3.9 Metode Analisis Data

Anwar Sanusi (2017) menyatakan bahwa: Metode Analisis Data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut Anwar Sanusi (2017, p.117):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel *dependen* (Kinerja)

$a$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$X_1$  = Variabel *independen* (Lingkungan Kerja Fisik)

$X_2$  = Variabel *independen* (Disiplin kerja)

$e_t$  = Error term / unsur kesalahan

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter ).

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho :Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan.

Ha :Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

#### 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Ho :Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) Dinas Perhubungan.

Ha :Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) Dinas Perhubungan

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

### 3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y).

#### **Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan**

$H_0$  :Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan

$H_a$  :Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan.

Kriteria pengambilan keputusan :

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan.

Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan.

