

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X atau variabel bebas (*independent variabel*) adalah lingkungan kerja (X_1) dengan dimensinya yang mencakup dimensi psikologikal, dimensi struktural, dimensi sosial, dan dimensi birokratik. Serta disiplin kerja (X_2) dengan dimensinya yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

Adapun masalah penelitian yang merupakan variabel Y atau variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja pegawai dengan dimensinya yang mencakup *Quantity of Work Performed* (Kuantitas pekerjaan), *Quality of Work* (Kualitas kerja), *Job Knowledge* (Pengetahuan atas Pekerjaan), *Creativeness* (Kreativitas), *Cooperation* (Kesadaran diri), *Dependability* (kerja sama), *Initiatitive* (Inisiatif), *Personal Qualities* (Kualitas Pribadi).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung. Berdasarkan kurun waktu penelitian yang dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. Umar (2008, hlm. 45) mengemukakan bahwa pendekatan *cross sectional* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka panjang. Dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian atau seluruh populasi dikumpulkan langsung berdasarkan kejadian empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian atau seluruh populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.

3.2 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan alasan peneliti akan meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, menekankan pada pengumpulan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kuantitatif terdiri atas metode survey dan metode eksperimen. Penelitian ini menggunakan metode survey. Sugiyono (2017, hlm. 6) mengemukakan metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara, dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

3.3 Desain Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Wiratna (2015, hlm. 74) mengemukakan bahwa penelitian *deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih yang sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai pandangan responden terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di BKPP Kabupaten Bandung.

Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Sugiyono (2017, hlm. 37) menyatakan bahwa penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bersifat menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Bandung.

3.3.2 Populasi dan Sampel

Populasi (*population/universe*) dalam statistika merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Trijono (2015, hlm. 30) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan unit yang menjadi objek kegiatan statistik baik yang berupa instansi pemerintah,

lembaga, organisasi, orang, benda maupun objek lainnya. Lebih lanjut, Sugiyono (2017, hlm. 80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, ukuran populasi dalam penelitian ini adalah 61 orang pegawai di BKPP Kabupaten Bandung. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau 61 orang pegawai di BKPP Kabupaten Bandung sesuai dengan Sugiyono (2017, hlm. 85) menyatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka dilakukan penjabaran sejumlah variabel dan sub variabel lengkap dengan konsep, dimensi, indikator, dan skalanya, dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: 1) Lingkungan Kerja 2) Disiplin Kerja, dan 3) Kinerja Pegawai. Kedudukan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Operasionalisasi ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Lingkungan Kerja (X_1) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode	Lingkungan kerja fisik	Pencahayaan pada lingkungan kerja	Tingkat pencahayaan pada lingkungan kerja	Interval	1, 2
		Penggunaan warna cat dinding pada ruang kerja	Tingkat penggunaan warna cat dinding pada ruang kerja	Interval	3, 4
		Kebisingan suara	Tingkat kebisingan suara	Interval	5
		Kelancaran sirkulasi udara di dalam	Tingkat kelancaran sirkulasi udara di	Interval	6

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2011, hlm. 26)		ruangan	dalam ruangan		
		Suhu ruangan di dalam ruangan	Tingkat suhu ruangan di dalam ruangan	Interval	7, 8
		Kebersihan lingkungan kerja	Tingkat kebersihan lingkungan kerja	Interval	9, 10, 11
		Kepedulian terhadap kebersihan lingkungan	Tingkat kepedulian terhadap kebersihan lingkungan	Interval	12, 13
		Keamanan lingkungan kerja	Tingkat keamanan lingkungan kerja	Interval	14
		Petugas keamanan dalam lingkungan kerja	Ketersediaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja	Interval	15
		Tata letak ruangan yang menunjang kenyamanan suasana kerja	Tata letak ruangan yang menunjang kenyamanan suasana kerja	Interval	16, 17
		Musik yang membangun suasana yang kondusif	Ketersediaan musik yang membangun suasana yang kondusif	Interval	18
	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan dengan atasan	Hubungan dengan atasan	Interval	19, 20
		Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja	Interval	21, 22, 23, 24
Disiplin Kerja (X2) adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Mangkunegara (2011, hlm. 129)	Disiplin preventif	Peraturan kerja yang jelas	Tersedianya peraturan kerja yang jelas	Interval	25
		Ketaatan terhadap peraturan kerja yang ada	Tingkat ketaatan terhadap peraturan kerja yang ada	Interval	26
		Pedoman kerja yang cukup dan jelas dan terstruktur dengan baik	Tersedianya pedoman kerja yang cukup dan jelas dan terstruktur dengan baik	Interval	27
		Kepatuhan terhadap pedoman kerja	Tingkat kepatuhan terhadap pedoman kerja	Interval	28
		Pengawasan yang dilaksanakan dengan cukup baik dalam setiap	Tersedianya pengawasan yang dilaksanakan dengan cukup baik	Interval	29

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		pekerjaan	dalam setiap pekerjaan		
		Kejelasan perintah kerja yang jelas sesuai SOP	Tingkat kejelasan perintah kerja yang jelas sesuai SOP	Interval	30
	Disiplin korektif	Sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai	Ketepatan sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai	Interval	31
		Pemberian sanksi sesuai peraturan	Pemberian sanksi sesuai dengan aturan yang ada	Interval	32
		Pemberian sanksi secara adil	Pemberian sanksi selalu dilaksanakan secara adil tanpa pandang bulu	Interval	33
Kinerja Pegawai (Y) adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja mencakup proses melakukan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wibowo (2013, hlm. 7)	<i>Quality of Work</i> (Kualitas Kerja)	Kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan/instansi Ketelitian karyawan dalam bekerja.	Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan/instansi Ketelitian karyawan dalam bekerja.	Interval	34,35, 36, 37
	<i>Quantity of Work</i> (Kuantitas Kerja)	Penyelesaian kerja sesuai dengan target	Tingkat penyelesaian kerja sesuai dengan target	Interval	38
		Pengoptimalan jam kerja	Tingkat pengoptimalan jam kerja	Interval	39
	<i>Job Knowledge</i> (Pengetahuan tentang pekerjaan)	Pemahaman pengetahuan karyawan.	Tingkat pemahaman pengetahuan karyawan.	Interval	40, 41
		Pengetahuan mengenai pekerjaannya.	Tingkat pengetahuan mengenai pekerjaannya.	Interval	42
	<i>Creativities</i> (Kreativitas)	Kreatifitas dalam bekerja	Tingkat kreatifitas dalam bekerja	Interval	43, 44
		Kemampuan memunculkan ide	Tingkat kemampuan	Interval	45

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		dan gagasan	memunculkan ide dan gagasan		
	<i>Cooperation</i> (Kerjasama)	Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain	Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain	Interval	46, 47
		Kepercayaan dalam bekerja terhadap orang lain	Tingkat kepercayaan dalam bekerja terhadap orang lain	Interval	48
	<i>Dependability</i> (Kesadaran)	Kesediaan bekerja dengan baik	Tingkat kesediaan bekerja dengan baik	Interval	49, 50
		Kesadaran dalam memanfaatkan waktu luang dalam bekerja	Tingkat kesadaran dalam memanfaatkan waktu luang dalam bekerja	Interval	51
	<i>Initiative</i> (Inisiatif)	Penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan	Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan	Interval	52
		Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pimpinan	Tingkat semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pimpinan	Interval	53
	<i>Personel Quality</i> (Kualitas Diri)	Kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan	Tingkat kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan	Interval	54
		Kesediaan menerima saran dan kritik	Tingkat kesediaan menerima saran dan kritik	Interval	55, 56
		Kemampuan dalam mengembangkan diri	Tingkat kemampuan dalam mengembangkan diri	Interval	57

Sumber: Modifikasi pengolahan peneliti, 2017.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian dapat diperoleh. Kaitannya dalam hal tersebut, serta dengan melihat konsep analitis dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dapat melalui kombinasi secara langsung atau tidak. Untuk

memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Sugiyono (2017, hlm. 145) menyatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik yang tidak terbatas hanya pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Observasi dibagi menjadi observasi partisipatif dan observasi nonpartisipatif. Pada penelitian ini, teknik observasi yang dilakukan adalah teknik observasi partisipatif dimana peneliti terlibat langsung pada kegiatan. Melalui kegiatan observasi ini pula penulis melakukan studi pendahuluan dimana diantaranya melihat, mengenal, dan mengidentifikasi masalah yang diteliti khususnya mengenai penerapan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di BKPP Kabupaten Bandung.

2. Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2017, hlm. 142) mengemukakan bahwa kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penggunaan kuisisioner dalam penelitian ini mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X_1 (lingkungan kerja), variabel X_2 (disiplin kerja), dan variabel Y (kinerja pegawai). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat. Kuisisioner disebar oleh peneliti secara langsung kepada pegawai BKPP Kabupaten Bandung.

3. Wawancara (Interview)

Sugiyono (2017, hlm. 137) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Adapun wawancara terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut.

- a. Wawancara terstruktur, digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.
- b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dengan pengumpul datanya.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara secara langsung kepada pimpinan dan pegawai di BKPP Kabupaten Bandung

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum BKPP Kabupaten Bandung, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu sumber data primer dan data sekunder

Wiratna (2015, hlm. 89) menyatakan data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber, sedangkan data sekunder didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku buku sebagai teori, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu berbagai literatur dan jurnal yang berkenaan dengan penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lapangan yaitu BKPP Kabupaten Bandung yaitu berupa jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam bentuk matrik

3.7 Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Kebenaran suatu data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 23.0 for window.

3.7.1 Pengujian Validitas

Penelitian mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di BKPP Kabupaten Bandung dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y), dengan menafsirkan data yang terkumpul dari responden melalui kuesioner.

Sugiyono (2017, hlm. 121) menyatakan pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment Pearson* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\} \{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut.

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen lingkungan kerja sebagai variabel X_1 , disiplin kerja sebagai variabel X_2 , dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 24 item, untuk item pertanyaan variabel X_2 berjumlah 9 item, dan item pertanyaan variabel Y berjumlah 24 item.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja

No Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,652	0,374	Valid
2	0,537	0,374	Valid
3	0,553	0,374	Valid
4	0,429	0,374	Valid
5	0,724	0,374	Valid
6	0,537	0,374	Valid
7	0,668	0,374	Valid
8	0,518	0,374	Valid
9	0,726	0,374	Valid
10	0,652	0,374	Valid
11	0,689	0,374	Valid
12	0,598	0,374	Valid
13	0,506	0,374	Valid
14	0,609	0,374	Valid
15	0,496	0,374	Valid
16	0,584	0,374	Valid
17	0,496	0,374	Valid
18	0,42	0,374	Valid
19	0,793	0,374	Valid
20	0,551	0,374	Valid
21	0,639	0,374	Valid
22	0,657	0,374	Valid
23	0,768	0,374	Valid
24	0,679	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for Windows*)

Tabel di atas menunjukkan bahwa ke 24 indikator variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang di hilangkan. Hal ini dilihat dari kriteria dimana, $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka di katakan instrument valid. Pada uji validitas penelitian ini, $r_{tabel} = 0,374$ pada signifikan 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator layak untuk dijadikan pertanyaan penelitian untuk menilai persepsi dari lingkungan kerja. Berikut ini Tabel 3.3 mengenai hasil uji validitas variabel X2 (disiplin kerja) pada penelitian ini

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

No Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,477	0,374	Valid
2	0,665	0,374	Valid
3	0,617	0,374	Valid
4	0,892	0,374	Valid
5	0,811	0,374	Valid
6	0,824	0,374	Valid
7	0,883	0,374	Valid
8	0,409	0,374	Valid
9	0,8	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 for Windows)

Tabel di atas menunjukkan bahwa ke 9 indikator variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang di hilangkan. Hal ini dilihat dari kriteria dimana, $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka di katakan instrument valid. Pada uji validitas penelitian ini, $r_{tabel} = 0,374$ pada signifikan 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator layak untuk dijadikan pertanyaan penelitian untuk menilai persepsi dari disiplin kerja. Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas variabel Y (kinerja pegawai) pada penelitian ini.

Tabel 3.4

Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

No Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,695	0,374	Valid
2	0,619	0,374	Valid
3	0,507	0,374	Valid
4	0,516	0,374	Valid
5	0,796	0,374	Valid
6	0,708	0,374	Valid
7	0,666	0,374	Valid
8	0,53	0,374	Valid
9	0,461	0,374	Valid
10	0,559	0,374	Valid

11	0,554	0,374	Valid
12	0,716	0,374	Valid
13	0,757	0,374	Valid
14	0,579	0,374	Valid
15	0,476	0,374	Valid
16	0,763	0,374	Valid
17	0,577	0,374	Valid
18	0,739	0,374	Valid
19	0,791	0,374	Valid
20	0,623	0,374	Valid
21	0,482	0,374	Valid
22	0,471	0,374	Valid
23	0,425	0,374	Valid
24	0,458	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for Windows*)

Tabel di atas menunjukkan bahwa ke 24 indikator variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang di hilangkan. Hal ini dilihat dari kriteria dimana, $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka di katakan instrument valid. Pada uji validitas penelitian ini, $r_{tabel} = 0,374$ pada signifikan 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator layak untuk dijadikan pertanyaan penelitian untuk menilai persepsi dari kinerja pegawai.

3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabel berarti dapat dipercaya, hal ini berarti uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan dapat dipercaya. Apabila instrumennya sudah valid dan terpercaya, maka tentunya data yang dihasilkan bisa tepat, dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Selain itu, uji reliabilitas digunakan dalam mengetahui ketepatan nilai instrumen yang digunakan. Hal ini berarti instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama secara berkali-kali walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Pengukuran yang memiliki realibilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Sugiyono (2017, hlm. 130) menyatakan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen

yang bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama atau konsisten. Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya dan karena hasilnya yang konsisten, maka suatu instrumen dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*dependable*). Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian ini dilakukan dengan rumus Cronbach Alpha.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
 S_t^2 = Deviasi standar total
 $\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah berikut.

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
 σ = Nilai varians
 X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel berdasarkan kriteria dimana Cronbach's Alpha > 0.60 maka dikatakan instrumen reliabel. Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.8 berikut.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,750	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,772	Reliabel
3	Kinerja	0,752	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 for Windows)

Dari hasil uji instrumen diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian dapat dilanjutkan, artinya tidak ada hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan dalam sebuah penelitian

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif.

Pada penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat untuk mengukur penelitian. Kuisioner disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kabupaten Bandung. Analisis data dilakukan setelah data responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu sebagai berikut.

Kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu berikut.

1. Menyusun data

Kegiatan menyusun data ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pemberian skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh lingkungan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala likert.

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item

- c. Menyusun rangking skor pada setiap variabel penelitian

3. Pengujian

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear ganda.

3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan dengan tujuan penelitian dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap disiplin kerja yang meliputi disiplin preventif dan disiplin korektif.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, kreativitas, kerjasama, kesadaran, inisiatif, dan kualitas diri.

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut.

Tabel 3.6

Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0% - 20%	Sangat Lemah
2	21% - 40%	Lemah
3	41% - 60%	Cukup
4	61% - 80%	Kuat
5	81% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan (2011, hlm. 15)

3.8.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear ganda. Dengan menggunakan teknik analisis linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut.

A. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini,

untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

B. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

C. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson* (d). Hasil perhitungan *Durbin Watson* (d) dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k .

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d_u < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

E. Analisis Regresi Linear Ganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear ganda. Menurut Sugiyono (2017:243) menyatakan bahwa analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi". Regresi linear berganda rumus umumnya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y : variabel terikat (kinerja pegawai)

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut.

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2 - b_3\bar{X}_3$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1) - (\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) - (\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) - (\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 , dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

F. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2011:136) yaitu sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = konstanta

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.11 berikut:

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017, hlm. 95)

3.8.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

Keterangan:

- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
- SSR = keragaman regresi
- SSE = keragaman kesalahan
- k = jumlah variabel bebas
- n = jumlah sampel penelitian

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $n - k - 1$ serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan.

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Hipotesis 1

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis 2

$H_o : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Hipotesis 3

$H_o : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.