

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian merupakan proses yang harus dilakukan secara bertahap, setiap tahapan penelitian harus dilakukan secara rinci dan jelas sehingga penelitian memiliki arah yang jelas, bersifat sistematis, logis, dan empiris yaitu dapat diuji kebenarannya. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif, penjelasannya sebagai berikut :

1. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2010:35), adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan atau mencari hubungan variabel satu sama lain. Penelitian deskriptif digunakan untuk menjawab bagaimana kompetensi di PD Kebersihan Kota Bandung dan bagaimana kinerja karyawan.
2. Penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD Kebersihan Kota Bandung.

3.2 Definisi dan Operasional Variabel

3.2.1 Definisi Variabel

Menurut Natch dan Faradi yang dialih bahasakan oleh Sugiyono (2010:31) menyatakan bahwa : “variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya atau satu objek dengan objek lainnya”. Berdasarkan judul penelitian yang diambil, yaitu pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja kerja terhadap kinerja karyawan PD Kebersihan Kota Bandung maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini :

1. Variabel bebas (variabel independen) dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
 - a. Kompetensi (X_1) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat sebagai kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. (Spencer & Spencer dalam Moeheriono, 2010:3)
 - b. Lingkungan kerja (X_2) adalah keseluruhan atas perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayatti, 2009:99)

2. Variabel terikat (Variabel dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:67)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kinerja karyawan (Y). Dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini operasionalisasi variabelnya.

Tabel 3.1**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Ukuran	Kuesioner
<p>Kompetensi (X1)</p> <p>Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat sebagai kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.</p> <p>(Spencer & Spencer dalam Moehariono, 2010:3)</p>	Kemampuan manajerial	Tingkat kemampuan untuk memberikan arahan pada orang lain.	Setiap saya memberikan arahan maka orang lain dapat langsung memahaminya dengan jelas
	Kemampuan kognisi	Tingkat kemampuan dalam berpikir analitis.	Saya dapat menguasai dan menyusuri setiap permasalahan pekerjaan saya
	Kemampuan melayani	Tingkat kemampuan dalam melayani atasan, rekan kerja, dan bawahan dalam bekerja.	Melayani atasan dalam bekerja adalah prioritas utama bagi saya
	Kemampuan mempengaruhi	Tingkat kemampuan dalam memberikan pengaruh positif pada orang lain.	Keberadaan saya memberi pengaruh positif kepada kinerja orang lain
	Kemampuan berprestasi	Tingkat kemampuan dalam meningkatkan kemampuan kerja.	Selama ini prestasi kerja saya selalu meningkat

	Pengetahuan tentang prosedur kerja	Tingkat pemahaman terhadap prosedur kerja.	Saya paham secara terperinci semua prosedur kerja yang telah diberikan kepada saya
	Keahlian dalam menjalankan prosedur kerja	Tingkat keahlian dalam menjalankan prosedur kerja.	Prosedur kerja yang saya jalankan sudah saya pahami secara menyeluruh
	Rasa percaya diri	Tingkat rasa percaya diri dalam menjalankan perusahaan.	Saya yakin dapat memanfaatkan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja
	kesabaran	Tingkat rasa kesabaran dalam bekerja.	Dalam kondisi apapun saya berusaha untuk menjalankan tugas saya sebaik baiknya
	Pengendalian diri	Tingkat kemampuan mengendalikan emosi.	Saya mampu meredam emosi secara langsung ketika emosi saya akan meningkat karena masalah dalam pekerjaan
<p>Lingkungan kerja Non Fisik(X₂)</p> <p>Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.</p> <p>Wursanto (2011:47)</p>	Suasana Kekeluargaan	Tingkat keharmonisan rekan kerja	Suasana kekeluargaan di tempat kerja
	Suasana kondusif	Tingkat suasana kerja	Suasana kondusif di tempat kerja
	Perlakuan yang baik	Tingkat hubungan sesama rekan kerja	Perlakuan yang baik antara sesama rekan kerja

	Perlakuan yang adil	Tingkat perlakuan adil di lingkungan kerja	Perlakuan adil yang diberikan atasan kepada bawahan
	Jaminan keamanan fisik	Tingkat perlindungan keamanan	Tingkat perlindungan dari ancaman fisik sudah baik
	Jaminan terpenuhi biaya hidup	Tingkat jaminan biaya hidup	Mendapatkan perlindungan dari ancaman PHK perusahaan
	Komunikasi sesama karyawan	Tingkat keharmonisan dengan rekan kerja	komunikasi yang baik antara sesama karyawan
	Komunikasi dengan atasan	Tingkat keharmonisan dengan atasan	Komunikasi antar bawahan dan atasan sudah baik
	Pengawasan	Tingkat pengawasan dari atasan	Pengawasan dari atasan kepada karyawan berjalan sesuai aturan
		Tingkat dalam menjalani aturan dan ketentuan perusahaan	Aturan dan ketentuan perusahaan telah dilakukan dengan baik
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67)</p>	Kualitas	Tingkat kemampuan karyawan meningkatkan kualitas kerja.	Saya mengaerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti
	Kuantitas	Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja dengan kuantitas yang baik.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan

	Tanggung jawab	Tingkat seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.	Saya telah memahami segala konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambil sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
	Kerja sama	Tingkat kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan pegawai lain	Saya mampu bekerja sama dalam tim
	inisiatif	Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini populasinya, yaitu karyawan dibagian PD Kebersihan Kota Bandung, yaitu 305 orang.

Penelitian menggunakan dasar pemikiran Suharsimi Arikunto yang dikutip oleh Indra Agustina (2010:92) yang mengatakan bahwa : apabila populasi < 100

orang lebih baik di ambil populasi untuk dijadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus. Selanjutnya jika populasi besar atau diatas 100 orang maka ambil 10%-15% atau 15%-20% atau lebih dari itu sebagai tingkat kesalahan yang ditentukan dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Standar Error

$$n = \frac{305}{1+305.(0,1)^2}$$

n = 75

Dari perhitungan rumus tersebut diperoleh sampel sebanyak 75 responden, berasal dari populasi yang akan memberikan jawaban terhadap kuesioner yang disebarakan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan

Memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Penelitian lapangan

Mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti. Metode yang digunakan adalah:

a. Observasi

Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung diperusahaan.

b. Wawancara

Mengadakan wawancara dengan bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

c. Kuesioner

Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

3.5 Metode Analisis Data

Pengolahan data menggunakan perhitungan statistik regresi berganda berdasarkan hasil perolehan data dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

responden tentang fenomenal sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut.

Tabel 3.2

Alternatif jawaban dengan skala likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

sumber : Sugiyono (2010)

Setelah memperoleh data-data angket tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitasnya dan realibilitasnya.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data. Menurut Sugiyono (2013:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan diteliti:

1. Terdapat pengaruh positif kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Masrum, sebagaimana dikutip Sugiyono (2010:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut memiliki

validitas yang tinggi pula. Pengujian validitas dari setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah jika koefisien korelasi $r = 0,3$. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor kurang dari $r = 0,3$, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk pengujian validitas, metode yang digunakan adalah *Korelasi Product Moment*. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{(n \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total (seluruh item)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:182), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk memguji reliabilitas digunakan metode (*split half*) item tersebut

dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

$$r_{xy} = \frac{(n \sum AB) - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Dimana :

r = korelasi *person product moment*

$\sum Y$ = jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan kedua genap

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus *Spearman Brown*

yaitu :

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = Nilai reliabilitas

r_b = Korelasi *Person Product Moment* antara belahan pertama dan belahan kedua

Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} jumlah responden dan taraf nyata. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.5.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam hal ini adalah analisis regresi berganda karena variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada dan tindaknya hubungan antara variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) serta Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel-variabel dinyatakan dalam bentuk persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Bilangan Konstanta

b1 = Koefisien Regresi x1

b2 = Koefisien Regresi x2

X1 = Variabel bebas (Kompensasi)

X2 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

Untuk mendapat nilai a, b₁ dan b₂, dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah a, b₁ dan b₂ didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

3.5.2.4 Analisis Korelasi Berganda

Analisis Kolerasi berganda yaitu digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan antar variabel-variabel x1, x2 dan y. adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \sqrt{\frac{JK \text{ regresi}}{JK \text{ total}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefesien Kolerasi Ganda

JKregresi = Jumlah Kuadrat

JKTotal = Jumlah Kuadrat Total Kolerasi

Untuk mencari \sqrt{K} regresi dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\sqrt{K}\text{regresi} = b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y$$

Dimana :

$$\sum x_1 Y = \frac{(\sum x_1) (\sum Y)}{n}$$

$$\sum x_2 Y = \frac{(\sum x_2) (\sum Y)}{n}$$

Untuk Mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Berdasarkan nilai kolerasi (r) yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ yaitu:

- a. Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel x_1 , x_2 dan y sempurna positif.
- b. Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan linear sempurna variabel negative.
- c. Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara x_1 , x_2 dan y

Apabila r berada diantara -1 dan 1 , maka tanda negatif $(-)$ menyatakan adanya kolerasi tidak langsung atau kolerasi negatif dan tanda positif $(+)$ menyatakan adanya kolerasi langsung atau kolerasi positif.

Adapun untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan kolerasi variabel - variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013).

Tabel 3.3
Interprestasi Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:184)

3.5.2.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Sugiyono (2013:350) merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X), atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y .

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh X_1, X_2 dan Y . Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2013:292)

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

R^2 = kuadran dari koefisien korelasi berganda

3.5.2.6 Koefisien Determinasi Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara variabel kompetensi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Maka dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai *Standardized Coefficient Beta* dengan *Correlation (zero order)*, yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS window*.

3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah

kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh peneliti.

Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.