

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sugiyono (2018:1-2) bahwa:

“Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”

Pada penelitian ini, penulis bermaksud untuk mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi. Informasi tersebut berkaitan dengan keterkaitan atau pengaruh antar variabel yakni Pengaruh *task technology fit*, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan studi kasus. Metode penelitian studi kasus digunakan untuk memberi gambaran atau deskripsi yang rinci mengenai sifat, karakter, latar belakang, dari suatu kasus, kemudian dikaitkan dengan hal-hal yang umum. Peneliti melakukan studi kasus dalam pengumpulan data melalui media kuesioner yang disebarakan kepada responden yang

peneliti telah tentukan sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2018:15) bahwa:

“Metode 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 menggambarkan dan menguji hipotesis yang ditetapkan.”

Adapun pengertian penelitian studi kasus menurut Susilo Rahardjo dan Gudnanto (2011) bahwa:

“Studi kasus merupakan metode yang diterapkan untuk memahami individu lebih mendalam dengan dipraktekkan secara *integrative* dan komprehensif.”

Hal ini dilakukan supaya peneliti bisa mengumpulkan dan mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai individu yang diteliti, dengan masalah yang dihadapi supaya dapat terselesaikan dengan lebih baik.

Penelitian ini dilakukan langsung pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka. Agar ditemukannya fakta dari setiap variabel yang diteliti dan untuk memahami hubungan antara variabel independen dan dependen, maka data akan di analisis menggunakan uji statistik.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini

adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2019:206) bahwa:

“Metode deskriptif adalah rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya terhadap satu variabel atau lebih”

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang *Task Technology Fit*, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka

Menurut Moh. Nazir (2011:91) bahwa:

“Metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis, melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.”

Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk menjelaskan tentang *task technology fit*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka.

3.1.3 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang akan dibuktikan secara objektif.

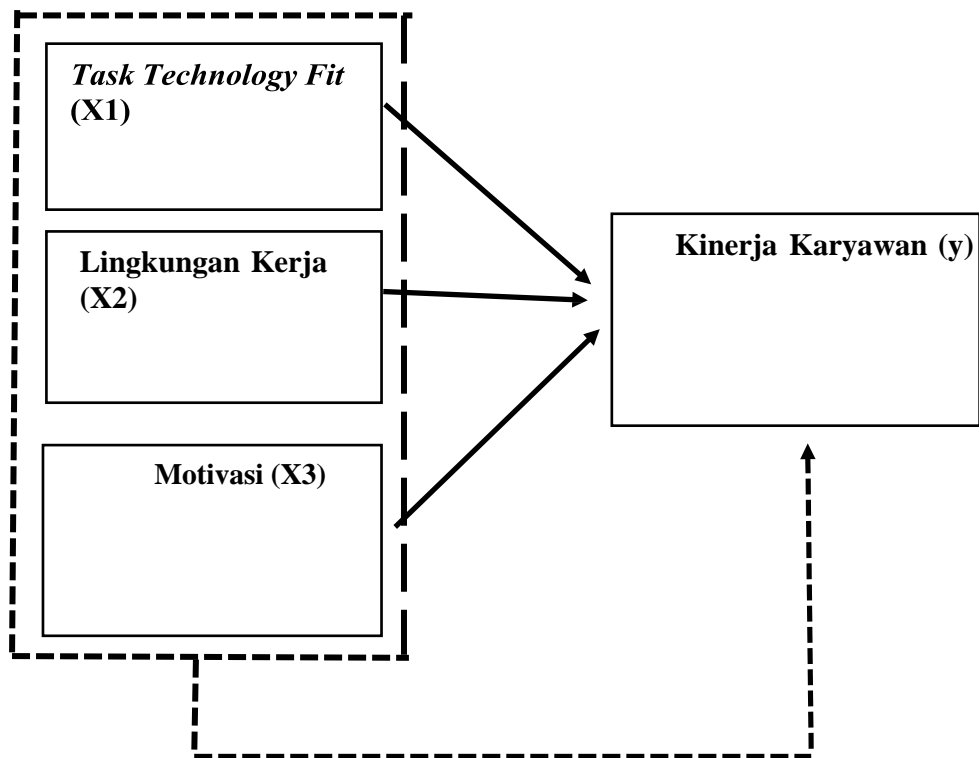
Menurut Sugiyono (2018:57) bahwa:

“Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu *Task Technology Fit*, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Majalengka.

3.1.4 Model Penelitian

Model penelitian merupakan abstraksi dari kenyataan-kenyataan yang sedang diteliti. Penelitian ini sesuai dengan judul yang diambil yaitu: “Pengaruh *Task Technology Fit*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan”. Maka untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, penulis memberikan model penelitian yang dinyatakan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Penelitian

Garis menunjukkan pengaruh secara parsial

Garis menunjukkan pengaruh secara simultan

Dari pemodelan di atas dapat dilihat bahwa variabel pengaruh *task technology fit*, lingkungan kerja dan motivasi secara masing-masing maupunbersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi

variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah diteliti kendala bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator variabel-variabel yang terkait.

3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh penulis sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2018:68) bahwa:

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terkait (*dependent variable*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent variable*) Menurut Sugiyono (2018:57)

bahwa:

“Variabel Independen sering disebut sebagai variabel, stimulus, predictor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen (terikat)”

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Task Technology Fit* (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Motivasi terhadap (X_3) penjelasan ketiga variabel tersebut di jelaskan sebagai berikut:

- a. *Task Technology Fit* menurut Jogiyanto (2008) dalam Himawan dan Rizki(2016), definisi *task technology fit* adalah sebagai berikut:

“Kesesuaian tugas-teknologi (*task technology fit*) didefinisikan sebagai suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan-ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemen-elemen teknologi yang digunakan akanberakibat pada kinerja pelaksana tugas.”

- b. Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2017:23) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitaspendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.”

- c. Motivasi Menurut handoko (2015:250):

“Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna memncapai tujuan.”

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2018:57), pengertian variabel terikat (*dependent variable*) adalah sebagai berikut:

“Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan

(Y). Menurut *Edison et al* (2016:190), mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai berikut:

“Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan konsep, dimensi, indicator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dengan penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai Pengaruh *Task Technology Fit*, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan, agar lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Independen
Task Technology Fit (X₁)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Task Technology Fit (X₁) Kesesuaian tugas teknologi (<i>task technology fit</i>) didefinisikan sebagai suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan -ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemen-elemen teknologi	Pengukuran Kesesuaian Tugas Teknologi: 1.Otorisasi (<i>Authorization</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Sistem memiliki otorisasi umum sehingga memungkinkan karyawan melakukan transaksi dan mengambil keputusan langsung pihak eksternal mendapatkan akses dari karyawan mengenai informasi 	Ordinal	1-2

digunakan yang akan berakibat Pada kinerja pelaksana tugas.				
(Jogiyanto, 2008) dalam Himawan dan Rizki (2016)	2.Kompabilitas Data (<i>Data compability</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Data sistem dapat disesuaikan dengan tepat dan cepat dalam sistem 	Ordinal	3
	3.Kemudahan Digunakan (<i>Ease of Use/Training</i>)	<ul style="list-style-type: none"> User dapat dengan mudah mengoperasikan Sistem 	Ordinal	4
	4.Keandalan Sistem (<i>System Reliability</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Data dalam sistem terpelihara secara tepat waktu Data dalam sistem dapat memudahkan masyarakat Melakukan pengendalian Fisik untuk keamanan sistem Melakukan pengendalian teknologi informasi untuk keamanan sistem 	Ordinal	5-8
	<p>1. Hubungan Sistem dengan pengguna-pengguna (<i>Relationship with users</i>)</p> <p>Pengukuran Keseuaian Tugas Teknologi (<i>Task Technology Fit</i>) (Jogiyanyo (2008) dalam Himawan dan Rizki (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sistem memberikan manfaat yang sesuai bagi perusahaan Sistem memudahkan <i>user</i> menyelaraskan tujuan pribadi dan organisasi 	Ordinal	9-10

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Independen
Lingkungan Kerja (X₂)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p>Lingkungan Kerja (X₂) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.</p>	<p>1. Lingkungan kerja fisik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • Temperatur • Kelembaban • Sirkulasi udara • Kebisingan • Getaran mekanis 	Ordinal	1 – 6
<p>Sedarmayanti (2017: 23)</p>	<p>Lingkungan kerja perantara Sedarmayanti (2017:30)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bau-bauan ditempat kerja • Tata warna • Dekorasi • Musik • Keamanan 	Ordinal	7-11

Tabel 3.3
Operasional Variabel Independen
Motivasi (X₃)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Motivasi (X₃) “Keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna memncapai tujuan.” Handoko (2015:250)	1. Motivasional	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang kreatif dan menantang • Prestasi • Penghargaan • Tanggung jawab • Kemungkinan meningkat • Kemajuan karyawan • Hubungan antar rekan kerja dan atasan • Pengawasan 	Ordinal	1-8
	2. Pemeliharaan Handoko (2015:259)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan yang adil • Keamanan kerja • Kondisi kerja • Pengupahan • Merasa cukup • Kehidupan pribadi 	Ordinal	9-14

Tabel 3.4
Operasional Variabel Independen
Kinerja Karyawan (Y)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p>Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya <i>Edison et al (2016:190)</i></p>	<p>Pengukuran Kinerja Karyawan: 1. Target</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus pada pencapaian target • Target menantang • Target realistis 	Ordinal	1-3
	<p>2. Kualitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan • Anggota memiliki komitmen dengan kualitas • Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas • Pelanggan puas atas kualitas yang Dihasilkan 	Ordinal	4-7

	3. Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan sesuai dengan tepat waktu • Pelanggan puas atas waktu penyelesaian • Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu 	Ordinal	8-10
	4. Taat asas <i>Edison et al</i> (2017:195)	<ul style="list-style-type: none"> • Dilakukan dengancara yang benar • Dilakukan dengan transparan • Dapat dipertanggung jawabkan. 	Ordinal	11-13

3.3 Populasi Peneltian dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:136) pengertian populasi adalah sebagai berikut:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek dan obyek tersebut.”

Populasi dalam penelitian ini adalah subyek yang berhubungan dengan *task technology fit*, lingkungan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan dengan responden seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka yang berjumlah 44 orang.

**.Tabel 3.5
Populasi Penelitian**

No.	Divisi	Jumlah Populasi
1	Bagian Kabid	4
2	Bagian Administrator	8
3	Bagian Kasubbag	2
4	Bagian Perencana ahli muda	1
5	Bagian Pengolah data pelayanan	1
6	Bagian Analisis	2
7	Bagian Penata laporan keuangan	1
8	Bendahara	1
9	Bagian SDM	1
10	Bagian Pengelola	6
11	Bagian bidang DAFDUK	12
12	Bagian bidang CAPIL	5
Jumlah Populasi		44

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:131) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain yang harus representative (mewakili).”

Sampel digunakan sebagai ukuran sampel dimana ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk mengetahui besarnya sampel tersebut biasanya diukur secara statistika ataupun estimasi penelitian. Selain itu

juga diperhatikan bahwa sampel yang harus dipilih *representative*, artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Perhitungan banyaknya sampel peneliti didasarkan pada perhitungan presentase dari jumlah populasi terjangkau. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir karena kesalahan pengambilan pada penelitian kali ini batas kesalahannya sebesar 5%

Dari rumus diatas maka sampel penelitian ini dapat diketahui sebagaiberikut:

$$\text{Jumlah Sampel} = n = \frac{44}{1 + 44(5\%)^2} = \frac{44}{1 + (44 \times 0.05)^2} = \frac{44}{1.11} = 39.63 \approx 40$$

Berdasarkan hasil perhiungan di atas, diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang.

3.4 Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2019:80) teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Teknik Sampling

Populasi	Perhitungan	Hasil
Bagian Kabid	$nh = \frac{4}{44} \times 40 = 3,6$	4 orang
Bagian Administrator	$nh = \frac{2}{44} \times 40 = 7,2$	7 orang
Bagian Kasubbag	$nh = \frac{1}{44} \times 40 = 1,8$	2 orang
Bagian Perencana ahli muda	$nh = \frac{4}{44} \times 40 = 0,9$	1 orang
Bagian Pengolah data pelayanan	$nh = \frac{4}{44} \times 40 = 0,9$	1 orang
Bagian Analisis	$nh = \frac{1}{44} \times 40 = 1,8$	2 orang
Bagian Penata laporan keuangan	$nh = \frac{1}{44} \times 40 = 0,9$	1 orang
Bendahara	$nh = \frac{4}{44} \times 40 = 0,9$	1 orang
Bagian SDM	$nh = \frac{4}{44} \times 40 = 0,9$	1 orang
Bagian Pengelola	$nh = 5,4$	4 orang
Bagian bidang DAFDUK	$nh = \frac{12}{44} \times 40 = 10,9$	11 orang
Bagian bidang CAPIL	$nh = \frac{5}{44} \times 40 = 4,5$	5 orang
Jumlah		40

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden.

1. Probability Sampling

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster)*.

2. Non Probability Sampling

Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *Systematic sampling*, *Quota sampling*, *Incidental*

sampling, purposive sampling, Sampling jenuh, Snowball sampling.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan penulis adalah teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2018:81), dikatakan *proportionate stratified random sampling* adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan strata secara proporsional.

3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018:456) bahwa:

“Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Situmorang, dkk (2010:2) bahwa:

“Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa *interview* dan observasi.”

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung. Adapun data primer yang diperoleh oleh penulis yaitu dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai identitas responden (jenis kelamin, usia,

lama bekerja dan jabatan) serta tanggapan responden berkaitan dengan *Task Technology Fit*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data dalam penelitian terbagi menjadi dua teknik, yaitu penelitian lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan (*Library Research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis untuk mendapatkan data dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan ini merupakan suatu cara untuk memperoleh data primer yang langsung melibatkan responden yang telah dijadikan sampel penelitian. Penelitian lapangan ini dapat dilakukan dengan cara kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Analisis Data dan Rancangan Pengujian Hipotesis

3.6.1 Analisis Data

Analisis data merupakan cara untuk menyederhanakan data sehingga lebih mudah dipahami. Data yang sudah dikumpulkan kemudian peneliti bandingkan dengan teori, kemudian dilakukan analisis untuk mengambil kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2018:232) bahwa:

“Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan”.

Analisis data dilakukan sebagai proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dipahami dan diinterpretasikan untuk menilai setiap variabel. Dalam metode analisis data penelitian ini, penulis mengambil analisis deskriptif dan verifikatif.

3.6.2 Analisis Deskriptif dan Verifikatif

3.6.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:2147) bahwa:

“Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Dalam kegiatan menganalisis data langkah-langkah yang penulis lakukan sebagai berikut:

1. Membuat kuesioner

Penulis membuat kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan dan diisi oleh responden.

Untuk mendapatkan tingkat tanggapan yang tinggi, pertanyaan yang diajukan singkat dan jelas, serta waktu yang diperlukan untuk pengisian kuesioner tidak lebih dari 25 menit.

2. Membagikan dan mengumpulkan kuesioner

Daftar kuesioner disebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan, setelah itu dikumpulkan kembali kuesioner tersebut yang telah diisi oleh responden.

3. Memberikan skor

Untuk menentukan nilai dari kuesioner penulis menggunakan skala *likert*. Setiap item dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan masing- masing nilai/skor yang berbeda untuk pernyataan positif.

4. Menjumlahkan dan Menetapkan kriteria untuk masing-masing variabel Dalam menilai *Task Technology Fit*, Lingkungan Kerja dan Motivasi dan Kinerja Karyawan, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapat dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden. Berdasarkan penjelasan tersebut, atas dasar nilai tertinggi dan terendah maka dapat ditentukan panjang kelas interval masing-masing variabel dengan cara:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria}}$$

Dengan demikian, maka akan dapat ditentukan panjang interval kelas masing-masing variabel adalah:

- a. Untuk variabel (X1) *Task Technology Fit* dengan 10 pernyataan. Nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1, sehingga:

$$\text{Nilai tertinggi } 10 \times 5 = 50$$

$$\text{Nilai terendah } 10 \times 1 = 10$$

$$\text{Kelas interval } \{(50-10)/5\} = 8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk variabel *Task Technology Fit* (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 7
Kriteria Variabel *Task Technology Fit* (X1)

Nilai	Kriteria
10 – 18	Tidak Sesuai
18 – 26	Kurang Sesuai
26 – 34	Cukup Sesuai
34 – 42	Sesuai
42 – 50	Sangat Sesuai

- b. Untuk Variabel X2 Lingkungan Kerja dengan 11 pertanyaan, nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1 sehingga:

$$\text{Nilai tertinggi } 11 \times 5 = 55$$

$$\text{Nilai terendah } 11 \times 1 = 11$$

$$\text{Kelas interval } \{(55-11)/5\} = 8,8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Kriteria Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Nilai	Kriteria
11 – 19,8	Tidak baik
19,8 – 28,6	Kurang baik
28,6 – 37,4	Cukup baik
37,4 – 46,2	Baik
46,2 – 55	Sangat baik

- c. Untuk Variabel X3 Motivasi dengan 14 pertanyaan, nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1 sehingga:

$$\text{Nilai tertinggi } 14 \times 5 = 70$$

$$\text{Nilai terendah } 14 \times 1 = 14$$

$$\text{Kelas interval } \{(70-14)/5\} = 11,2$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk variabel Motivasi (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Kriteria Variabel Motivasi (X3)

Nilai	Kriteria
14 – 25,2	Sangat Rendah
25,2 – 36,4	Rendah
36,4 – 47,6	Cukup Tinggi
47,6 – 58,8	Tinggi
58,8 – 70	Sangat Tinggi

- d. Untuk Variabel Y (kinerja Karyawan) dengan 13 Pertanyaan, nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1 sehingga :

$$\text{Nilai tertinggi } 13 \times 5 = 65$$

$$\text{Nilai terendah } 13 \times 1 = 13$$

$$\text{Kelas interval } \{(65-13)/5\} = 10,4$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Kriteria Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai	Kriteria
13 – 23,4	Tidak Baik
23,4 – 33,8	Kurang Baik
33,8 – 44,2	Cukup baik
44,2 – 54,6	Baik
54,6 – 65	Sangat Baik

3.6.2.2 Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif digunakan untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2018:235) analisis verifikatif memiliki definisi sebagai berikut:

“Analisis verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak”.

Dalam penelitian ini analisis verifikatif digunakan untuk menganalisis:

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh *task technology fit* terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis seberapa besar pengaruh dan *task technology fit*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

3.6.3 Uji Validitas dan Reabilitas

3.6.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu data apakah data tersebut valid atau tidak. Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

Menurut Sugiyono (2018: 198) bahwa:

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Uji validitas bertujuan untuk menentukan valid atau tidaknya dalam menguji item-item dalam kuesioner. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat-syarat yang harus dipenuhi menurut Sugiyono (2018:267) adalah sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid,
- b. Jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji dengan rumus

Pearson Product Moment:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2\} - \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

$\sum x_i y_i$ = Jumlah Perkalian Variabel X dan Y

$\sum x_i$ = Jumlah Nilai Variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah Nilai Variabel Y

$\sum x_i^2$ = Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X

$\sum y_i^2$ = Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel

YN = Banyaknya Sampel

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya, maka peneliti menggunakan pedoman pada Sugiyono (2018:184) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.11
Interpretasi 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 – 1,000	Sangat Kuat

3.6.3.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan hasil yang diperoleh dari suatu pengukuran. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan konsistensi skor-skor yang diberikan skor satu dengan skor lainnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu.

Menurut Sugiyono (2018: 268) bahwa:

“Realiabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak realibel, tidak dapat di proses lebih lanjut karna akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai realibel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dariwaktu ke waktu.”

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach alpha dengan menggunakan SPSS. Suatu reliabilitas jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 sedangkan nilai alpha lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel.

Rumus *Cronbach alpha* adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{K}{(K - 1)} \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_i} \right)$$

Keterangan:

a = koefisien reliabilitas

K = jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum S_i$ = jumlah varian skor tiap item

S_i = varian total

3.6.4 Transformasi Data Ordinal menjadi Data Interval

Data yang dihasilkan kuesioner penelitian memiliki skala pengukuran ordinal. Untuk memenuhi persyaratan data dan untuk keperluan analisis regresi yang mengharuskan skala pengukuran data minimal skala interval, maka data yang berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan

menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Menurut Sambas Ali Muhidin (2011:28) Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* sebagai berikut:

1. Memperhatikan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
2. Menentukan nilai populasi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
3. Jumlah proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan table distribusi normal.
5. Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus

$$SV = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan:

Density at Upper Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Lower Limit = Kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai

skala interval melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor} = \text{Nilai Skala} - \text{Nilai Skala Minimum} + 1$$

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kesalahan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian setara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Ghozali (2016:154) mengemukakan bahwa:

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.”

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk pengujian data sampel yang telah didapat melalui kuesioner untuk setiap variabel. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov

(K-S), grafik histogram dan uji normal P-Plot. Menurut Singgih Santoso (2012:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu:

- Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Grafik histogram dan uji normal P-Plot dapat dikatakan normal jika pola penyebaran memiliki garis normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) bahwa :

“Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabelindependen yang nilai korelasi antar sesama variabel indepeden sama dengan nol.”

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran *variance inflation faktor* (VIP) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, batas VIF adalah 10, jika nilai dibawah 10, maka tidak terjadi gejalamultikolinearitas (Gujarati, 2012:432).

3.7.3 Uji Heteroksedastisitas

Uji heteroksedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada model regresitelah terjadi ketidaksamaan variasi dari residual atau antara satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka akan disebut Homoskedastisitas namun jika berbeda akan disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat penyebar dari varians pada grafik *scatterplot* pada output SPSS.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Dari hasil pada pengujian diperoleh nilai signifikan $> 0,05$. Dengan demikian bahwa model regresi yang digunakan tidak terkena heteroskedastifitas.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara fungsional persamaan regresi ketiga variabel independen yang diteliti, yaitu *task technology fit* (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

β_0 = Nilai bilangan konsta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi / koefisien pengaruh dari X_1, X_2 , dan X_3
 $X_1 = Task Technology Fit$

X_2 = Sistem Pengendalian intern Pemerintah

$X_3 = Budaya Organisasi$ ε = Pengaruh faktor lain

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi linier-linier berganda. Analisis regresi berganda bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara beberapa variabel bebas dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji T), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi.

3.9.1 Uji Parsial

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). (Ghozali, 2016:171) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen. Maka digunakan kriteria sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

$H_0 : r = 0$ Task *technology fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : r \neq 0$ *Task technology fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Hipotesis Kedua

$H_0 : r = 0$ lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : r \neq 0$ lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Hipotesis Ketiga

$H_0 : r = 0$ motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 $H_a : r \neq 0$ motivasi terhadap kinerja karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5%, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Keterangan:

r = nilai koefisien korelasi parsial

n = jumlah sampel

kemudian hasil hipotesis dibandingkan dengan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0

ditolak H_a diterima
Jika $t_{hitung} >$

t_{tabel} maka H_0 diterima H_a

ditolak

3.9.2 Uji Simultan

Uji statistik F untuk mengetahui apakah variabel independen atau bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi dependen (Ghozali, 2016:171). Pengujian hipotesis dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *task technology fit*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$, tidak pengaruh secara simultan antara variabel *task technology fit*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan serajat bebas $(db) = n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

c. Menghitung nilai F_{tabel} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Sumber: Sugiyono (2018:192)

Keterangan :

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

$(n-k-1)$ = Derajat kebebasan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditentukan

k = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sample

- d. Perhitungan tersebut akan diperoleh F dengan pembilang K dan penyebut dk $(n-k-1)$ dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ terima H_a (signifikan) Terima H_0 jika

$t_{hitung} < t_{tabel}$ tolak H_a (tidak signifikan)

3.9.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Gujarati (2012:172) untuk melihat besar pengaruh dari setiap bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan rumus:

$$Kd = \text{Zero Order} \times \beta \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

Zero Order = Koefisien kolerasi

β = Koefisien beta

Menurut Ghozali (2016:194) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Nilai

Koefisien

Determinasi R^2 =

Nilai Koefisien

Korelasi

3.10 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:199) definisi kuesioner sebagai berikut:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau bisa juga melalui internet. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden dengan pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau responden dapat memilih salah satu jawaban alternatif dari pertanyaan yang telah disediakan.

Berdasarkan judul penelitian, kuesioner akan dibagikan kepada karyawan yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majalengka yang menjadi sampel. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel *task technology fit*, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pertanyaan kuesioner ini ada 56 item yang terdiri dari 16 (Enam belas) pertanyaan untuk *Task Technology Fit* (X_1), 11 (Sebelas) pertanyaan untuk Lingkungan Kerja (X_2), 16 (Enam belas) pertanyaan untuk Motivasi (X_3), dan 13 (Tiga belas) pertanyaan

untuk Kinerja Karyawan (Y).