

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Adapun objek pada penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

3.1.1 Profil Instansi

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan dibentuk berdasarkan pada Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya nomor 11 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya.

Pembentukan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya didasarkan pada hasil evaluasi kelembagaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Tasikmalaya, yang merekomendasikan adanya penyatuan urusan pangan dengan urusan pertanian dan perikanan. Penyatuan urusan tersebut dilaksanakan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelembagaan pada Pemerintah Kota Tasikmalaya terutama dalam hal peningkatan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan urusan yang serumpun.

Pembentukan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan didasarkan pada kebutuhan pengelolaan sektor Pangan, Pertanian dan Perikanan di Kota Tasikmalaya yang masih memiliki peranan penting dalam pembangunan di Kota Tasikmalaya.

3.1.2. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

VISI

“Kota Tasikmalaya yang Religius, Maju dan Madani”

Visi tersebut mengandung makna:

Religius : suatu kondisi, sikap dan perilaku masyarakat Kota Tasikmalaya yang mempunyai kedalaman penghayatan, pengalaman keagamaan dan keyakinan terhadap Allah, Tuhan Yang Maha Esa yang diwujudkan dengan mematuhi segala perintah dan menjauhi larangan-Nya dengan keikhlasan hati dan dengan seluruh jiwa raga serta memperhatikan tata nilai dan norma serta kearifan lokal.

Maju : suatu kondisi, sikap dan perilaku masyarakat Kota Tasikmalaya yang kreatif, produktif, inovatif, dan berdaya saing, disiplin, berpendidikan tinggi, sehat lahir dan batin, dapat menjaga tatanan sosial masyarakat dengan toleran, bergotong royong, rasional, arif, adaptif dan responsif, terhadap dinamika perubahan serta ditunjang oleh infrastruktur dasar perkotaan yang memadai, nyaman, bersih dan berwawasan lingkungan.

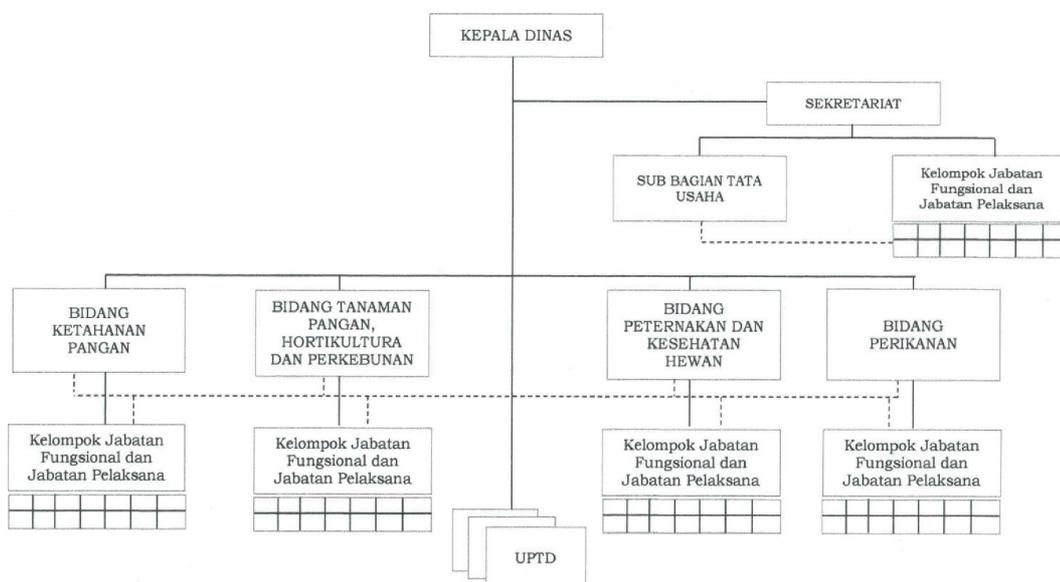
Madani : suatu kondisi, sikap dan perilaku masyarakat Kota Tasikmalaya yang sejahtera, maju, beradab dalam membangun, menjalin, dan memaknai kehidupannya, menjunjung tinggi etika dan moralitas, taat hukum dan demokratis.

MISI

Adapun misi dalam upaya pencapaian visi tersebut di atas adalah sebagai berikut.

- 1) Mewujudkan tata nilai kehidupan masyarakat yang religious dan berkearifan lokal.
- 2) Mengurangi tingkat kemiskinan dan meningkatkan daya beli masyarakat.
- 3) Memanfaatkan infrastruktur dasar perkotaan guna mendorong pertumbuhan dan pemerataan pembangunan yang berwawasan lingkungan.
- 4) Memenuhi kebutuhan pelayanan dasar masyarakat yang meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

3.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan (DKP3)

Sumber : Karyawan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Tahun 2023

3.1.4. Uraian Tugas

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya dibentuk berdasarkan pada Peraturan daerah Kota Tasikmalaya Nomor 11 tahun 2019, tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah dan mempunyai tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang Pangan, Pertanian dan sebagian urusan Kelautan dan Perikanan.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Tasikmalaya nomor 60 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya, adalah sebagai berikut.

1. Tugas Pokok Dinas adalah menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang Pertanian dan Perikanan.
2. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan mempunyai fungsi.
 - a. Perumusan kebijakan dalam penyelenggaraan urusan pangan, pertanian dan sebagai urusan kelautan dan perikanan.
 - b. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan pangan, pertanian dan sebagian urusan kelautan dan perikanan.
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya.
 - d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi dinas.

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Tasikmalaya nomor 77 Tahun 2019 tentang Tugas Pokok dan Rincian Tugas Unit Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya secara rinci adalah sebagai berikut.

I. Kepala Dinas

- (1) Kepala Dinas mempunyai tugas pokok merumuskan sasaran, mengarahkan, menyelenggarakan, membina, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan program kerja dinas.
- (2) Rincian tugas Kepala Dinas
 - a. Menyenggarakan penyusunan rencana program kerja dinas.
 - b. Merumuskan dan menetapkan visi dan misi serta rencana strategik dan program kerja dinas untuk mendukung visi dan misi daerah.
 - c. Menyenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan teknis operasional di bidang pangan tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan perikanan.
 - d. Menyenggarakan pengoordinasian pelaksanaan kegiatan dinas.
 - e. Menyenggarakan pembinaan dan mengarahkan semua kegiatan unit dinas.
 - f. Melaksanakan koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah atau Unit Kerja lain yang terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas dinas.
 - g. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Wali Kota dalam penyelenggaraan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan di

bidang pangan tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan perikanan.

- h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan bidangnya.

II. Sekretariat

- (1) Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan administrasi, koordinasi dan pengendalian dalam pelaksanaan kegiatan kesekretariatan yang meliputi pengelolaan kepegawaian, keuangan, umum serta perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
- (2) Rincian tugas Sekretariat
 - a. Menyelenggarakan penyusunan rencana program kerja Sekretariat.
 - b. Mengoordinasikan penyusunan rencana program kerja Dinas.
 - c. Mengelola administrasi kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, dan kerumahtanggaan dinas.
 - d. Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan dan pelayanan publik di lingkungan dinas.
 - e. Menyiapkan rancangan peraturan dan ketentuan lainnya di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura, perkebunan, peternakan, dan perikanan.
 - f. Menyelenggarakan pengelolaan data statistik di bidang pangan, tanaman pangan dan hortikultura, perkebunan, peternakan, dan perikanan.

- g. Mengoordinasikan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kerja dinas.
 - h. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan laporan yang berkaitan dengan tugas Sekretariat.
 - i. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Sekretariat membawahkan.
- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - b. Sub Bagian Keuangan.
 - c. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.

III. Bidang Ketahanan Pangan

- (1) Bidang Ketahanan Pangan mempunyai tugas pokok mengoordinasikan penyusunan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang ketahanan pangan.
- (2) Rincian tugas Bidang Ketahanan Pangan
- a. Menyelenggarakan penyusunan program kerja Bidang Ketahanan Pangan.
 - b. Menyelenggarakan penyusunan bahan kebijakan teknis menyangkut ketersediaan dan distribusi pangan, kerawanan pangan, konsumsi dan penganekaragaman konsumsi serta keamanan pangan.
 - c. Mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan ketersediaan dan distribusi pangan, kerawanan pangan, konsumsi dan penganekaragaman konsumsi serta keamanan pangan.

- d. Menyelenggarakan pembinaan dan pendampingan kegiatan ketersediaan dan distribusi pangan.
- e. Kerawanan pangan, konsumsi dan penganekaragaman konsumsi serta keamanan pangan.
- f. Menyelenggarakan pengkajian pengembangan program ketersediaan dan distribusi pangan.
- g. Kerawanan pangan, konsumsi dan penganekaragaman konsumsi serta keamanan pangan.
- h. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan program ketersediaan dan distribusi pangan, kerawanan pangan, konsumsi dan penganekaragaman konsumsi serta keamanan pangan.
- i. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan laporan yang berkaitan dengan tugas Bidang Ketahanan Pangan.
- j. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3) Bidang Ketahanan Pangan membawahkan:

- a. Seksi Ketersediaan dan Distribusi Pangan.
- b. Seksi Kerawanan Pangan.
- c. Seksi Konsumsi dan Keamanan Pangan.

IV. Bidang Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan

(1) Bidang Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan mempunyai tugas pokok mengoordinasikan penyusunan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, dan

pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.

- (2) Rincian tugas Bidang Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan
 - a. Menyelenggarakan penyusunan program kerja bidang Bidang Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan.
 - b. Mengoordinasikan penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan, pemasaran hasil, prasarana dan sarana di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
 - c. Mengoordinasikan perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
 - d. Menyelenggarakan pengawasan peredaran dan sertifikasi benih di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
 - e. Menyelenggarakan pemberian bimbingan penerapan peningkatan produksi di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
 - f. Mengoordinasikan pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
 - g. Menyelenggarakan kebijakan penanggulangan gangguan usaha, dan pencegahan kebakaran di bidang perkebunan.
 - h. Menyelenggarakan pemberian bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
 - i. Menyelenggarakan bimbingan peningkatan prasarana dan sarana di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.

- j. Menyelenggarakan pemberian izin usaha/rekomendasi teknis di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
 - k. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan laporan yang berkaitan dengan tugas Bidang Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan.
 - l. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Bidang Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan membawahi:
- a. Seksi Tanaman Pangan.
 - b. Seksi Hortikultura dan Perkebunan.
 - c. Seksi Pengolahan, Pemasaran, Prasarana dan Sarana.

V. Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan

- (1) Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan mempunyai tugas pokok mengoordinasikan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang peternakan dan kesehatan hewan.
- (2) Rincian tugas pokok Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan
- a. Melaksanakan penyusunan rencana program kerja Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan.
 - b. Menyelenggarakan penyusunan bahan kebijakan benih/bibit, produksi peternakan dan kesehatan hewan, perlindungan serta pengolahan dan pemasaran hasil di bidang peternakan.
 - c. Menyelenggarakan pengelolaan sumber daya genetik hewan.

- d. Menyelenggarakan perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih/bibit ternak, pakan ternak, dan benih/bibit hijauan pakan ternak.
 - e. Menyelenggarakan bimbingan penerapan peningkatan produksi ternak.
 - f. Menyelenggarakan penyusunan bahan pengendalian penyakit hewan dan kesehatan masyarakat veteriner.
 - g. Menyelenggarakan pengawasan peredaran dan penggunaan serta sertifikasi benih/bibit ternak, pakan, hijauan pakan ternak, dan obat hewan.
 - h. Menyelenggarakan pengawasan pemasukan dan pengeluaran hewan, dan produk hewan.
 - i. Menyelenggarakan sertifikasi persyaratan teknis kesehatan masyarakat veteriner dan kesejahteraan hewan.
 - j. Menyelenggarakan pemberian izin/rekomendasi di bidang peternakan kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner.
 - k. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan yang berkaitan dengan
- (3) Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan.
- a. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
 - b. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, membawahkan:
- a. Seksi Perbibitan dan Produksi.
 - b. Seksi Kesehatan Hewan.
 - c. Seksi Kesehatan Masyarakat Veteriner, Pengolahan dan Pemasaran.

VI. Bidang Perikanan

- (1) Bidang Perikanan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan kebijakan, pelaksanaan, dan pemberian bimbingan teknis serta pemantauan dan evaluasi perikanan budidaya.
- (2) Rincian tugas pokok Bidang Perikanan
 - a. Melaksanakan penyusunan rencana program kerja Bidang Perikanan.
 - b. Menyelenggarakan penyusunan bahan kebijakan dan perikanan budidaya.
 - c. Menyelenggarakan penyusunan rencana induk pengembangan produksi perikanan.
 - d. Menyelenggarakan penyusunan bahan fasilitasi peningkatan produksi, prasarana dan sarana serta kelembagaan dan perlindungan sumber daya perikanan.
 - e. Menyelenggarakan penyiapan bahan pembinaan, supervisi dan monitoring pengelolaan sarana dan prasarana UPTD perikanan.
 - f. Menyelenggarakan fasilitasi prasarana, sarana, pengolahan, pasca panen promosi dan pemasaran perikanan budidaya serta produk olahannya.
 - g. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian mutu produk olahan ikan.
 - h. Menyelenggarakan pengembangan kelembagaan dan kelas usaha perikanan budidaya.
 - i. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan yang berkaitan dengan Bidang Perikanan.
 - j. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
 - k. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- (3) Bidang Perikanan, membawahkan
- a. Seksi Produksi dan Perlindungan Sumber Daya.
 - b. Seksi Prasarana, Sarana dan Kelembagaan.

3.1.4 Sebaran Tenaga kerja

Jumlah keseluruhan karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya adalah sebanyak 84 Orang dan digambarkan dalam tabel, sebagai berikut.

Tabel 3.1
Data Jumlah Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya Tahun 2023

No	Bidang	Jumlah Pegawai			Jumlah	Ket
		PNS	CPNS	P3K		
A. STRUKTURAL						
1	Kepala Dinas	1	-	-	1	Fungsional Penyetaraan 2 Orang
2	Sekretariat	12	-	-	12	
3	Bidang Ketahanan Pangan	4	-	-	4	Fungsional Penyetaraan 2 Orang
4	Bidang Tanaman Pangan, Hortikultura	8	-	-	8	Fungsional Penyetaraan 3 Orang
5	Bidang Pternakan dan Kesehatan Hewan	8	-	-	8	Fungsional Penyetaraan 2 Orang
6	Bidang Perikanan	4	-	-	4	Fungsional Penyetaraan 1 Orang
7	UPTD Balai Benih Ikan	3	-	-	3	
8	UPTD Pengembangan Produksi Ikan	3	-	-	3	
9	UPTD RPH dan Pasar Hewan	3	-	-	3	

No	Bidang	Jumlah Pegawai			Jumlah	Ket
		PNS	CPNS	P3K		
	Jumlah Struktural	46	-	-	46	Fungsional Penyetaraan 10 Orang
B. FUNGSIONAL						
	Fungsional Penyuluhan Pertanian	3	-	20	23	
	Jumlah Fungsional	3	-	20	25	P3K sebanyak 20 Orang, THL-TBPP sebanyak 2 Orang
	TOTAL PEGAWAI	49	-	20	71	

3.2 Metode Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei. Metode penelitian survei merupakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan suatu data yang terjadi dimasa ini atau masa lampau, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dan sampel yang diambil dari populasi tertentu (Sugiyono, 2019: 57).

3.2.1 Operasional Variabel

Untuk dapat terlaksana sesuai dengan yang diinginkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, yang ada dalam operasional variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas atau Independen (X), variabel ini yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2017: 39). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah.

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

2. Variabel tidak bebas atau dependen (Y), variabel ini yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 39).

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah.

Y = Kinerja Karyawan

Dibawah ini merupakan tabel operasional variabel

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi Kerja merupakan daya penggerak yang ada didalam diri karyawan untuk melakukan suatu tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi motivasi juga bekerja secara maksimal.	1. Kebutuhan Fisiologis	- Peralatan kerja - Gaji yang layak	O R D I N A L
		2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	- Tunjangan kesehatan - Dana pensiun - Asuransi kecelakaan	
		3. Kebutuhan Sosial	- Hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan.	
		4. Kebutuhan Penghargaan	- Kebutuhan status jabatan - Perhatian - Reputasi	
		5. Kebutuhan Aktualisasi	- Antusias dalam bekerja	
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu	1. Lingkungan Fisik	- Penerangan cahaya - Temperatur	

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
	yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan pada saat karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.	2. Lingkungan Psikologis	- Sirkulasi Udara. - Sekorasi tata letak. - Hubungan kerja antar bawahan dan rekan kerja - Hubungan kerja antar rekan kerja.	O R D I N A L
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu	- Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. - Jumlah unit atau siklus aktivitas. - Kesesuaian waktu yang dibutuhkan	O R D I N A L

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
	jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika". Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192)	4. Efektivitas	-	atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.
		5. Kemandirian	-	Menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
				Menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menangkap atau menjangir informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkungan penelitian. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrument yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini agar peneliti dapat secara jelas mendapatkan informasi yang seharusnya dibutuhkan agar penelitian dapat berjalan dengan lancar (Sujarweni, 2020).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknis pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sujarweni, 2020). Hal ini dilakukan agar penelitian dapat berjalan dengan lancar karena, dengan kuesioner peneliti dapat memberikan pertanyaan kepada objek penelitian sesuai dengan kepentingan peneliti.

3. Studi Dokumentasi

Data jenis ini mempunyai jenis sifat utama tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga dapat dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam (Sujarweni, 2020). Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip, foto hasil rapat, cinderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Peneliti mengumpulkan data dan fakta dilapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan berupa sejarah singkat.

3.2.2.1 Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Pada penelitian ini jawaban data sekunder diperoleh dari Dinas

Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu menguatkan data primer.

3.2.2.2 Pupulasi Sasaran

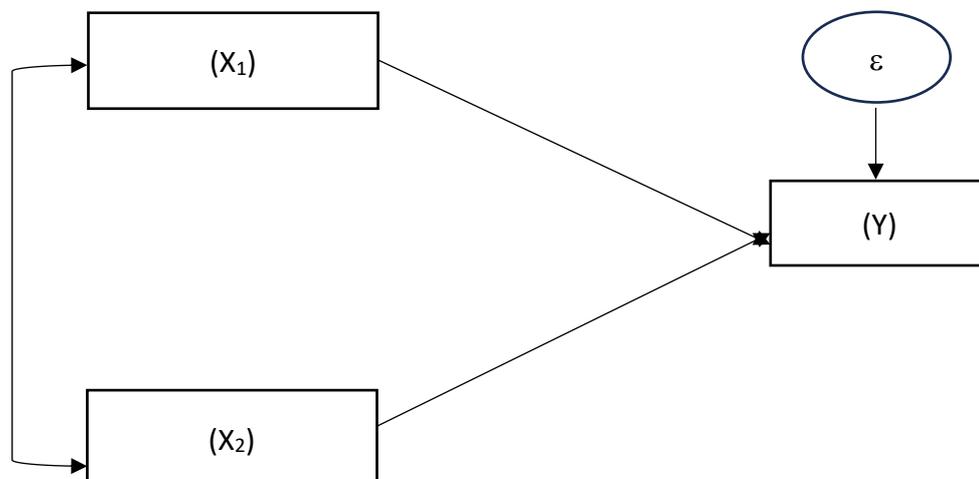
Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 201: 80). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya sebanyak 71 orang.

3.2.2.3 Sampel

Teknik pengambilam sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiono, 2018: 138). Yang menjadi sampel penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya sebanyak 49 Orang.

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 3.2 Model Penelitian

Keterangan :

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ε = Faktor lain yang tidak diteliti

3.4 Teknis Analisis Data

“Teknik analisis data merupakan metode dalam memproses data menjadi informasi” (Ramdhan, 2021: 14). Data yang diperoleh kemudian di analisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.1 Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarakan.

1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017: 125). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor. Adapun valid tidak nya suatu pertanyaan dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut.

- a. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka butir pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor dan dapat dinyatakan valid.
- b. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka butir pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap total skor dan dapat dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama juga (Sugiyono, 2019: 179). Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach alpha* $> 0,60$. Dari hasil perhitungan, maka didapatkan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka pernyataan *reliable*.
- b. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka pernyataan tidak *reliable* (gugur).

Untuk mempermudah perhitungan, uji reliabilitas ini akan menggunakan program SPSS.

3.4.2 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data secara deskriptif, merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi dari hasil penelitian (Suprpto, 2020: 105). Instrumen yang

digunakannya untuk mengumpulkan data yaitu kuesioner dan pengukuran skala menggunakan skala likert.

“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena atau gejala yang terjadi, hal ini secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2017: 168).

Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengembangkan instrument yang dipakai untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap permasalahan suatu objek dan potensi yang ada, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan dan hasil tindakan. Jawaban dari setiap pertanyaan yang menggunakan skala likert akan mengukur baik tanggapan dari sangat positif sampai sangat negatif terhadap suatu pertanyaan.

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skor menggunakan rumus sebagai berikut.

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah frekuensi / jawaban.

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jawaban dari keseluruhan sub variabel dari perhitungan tersebut, maka dapat ditemukan intervalnya, yaitu dengan langkah sebagai berikut.

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

Pernyataan =

3.4.3 Metode *Successive Interval*

Hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert adalah data ordinal. Agar data dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah data interval. Menurut Sedamaryanti dan Hidayat (2016: 55) menyatakan, *Method of Successive Interval* (MSI) adalah metode penskalaan inti menaikan skala penguluran ordinal ke skala pengukuran interval”.

Langkah-langkah untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *Method Successive Interval* (MSI) Muhidin dan Maman (2017: 28).

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden.
3. Jumlahkan proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan tabel normal, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.
5. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah Dibawah Atas} - \text{Derah Dibawah Atas Dibawah}}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: $Y = S_{vi} + [S_{vmin}]$.

3.4.4 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan metode ini karena untuk mengetahui hubungan

sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel eksogen (bebas) dengan endogen (terikat). Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah terdapat kecerdasan emosi dan *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behaviour*.

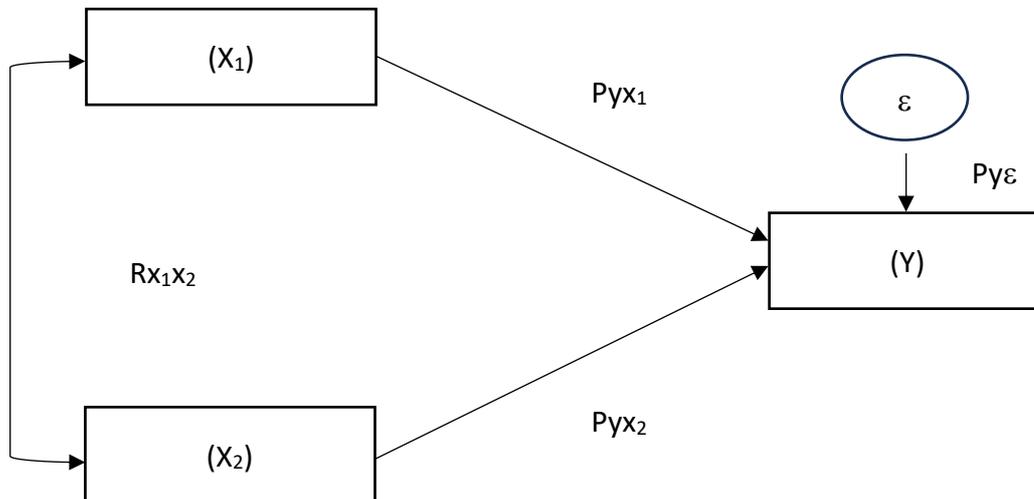
Dalam analisis ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur.

3.4.5 Tahapan Asumsi-asumsi Analisis Jalur

Tahapan dari analisis jalur (Suharsaputra, 2018: 59).

- a. Membuat diagram jalur dan dibaginya menjadi beberapa sub-struktur.
- b. Menentukan matriks korelasi.
- c. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
- d. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
- e. Menghitung R^2_y (xx.....xk)
- f. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
- g. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
- h. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji t.

Adapun formula *path analysis* digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3.3 Diagram Jalur

Keterangan:

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ε = Faktor lain yang tidak diteliti

Tabel 3.3

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
1.	Karakteristik Pekerjaan (X_1)	
a.	Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(pyx1)^2$
b.	Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X	$(pyx1) (rx1x2) (pyx2)$
	Pengaruh X_1 Total Terhadap Y	a + b (1)
2.	Iklim Organisasi (X_2)	
c.	Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(pyx2)^2$
d.	Pengaruh Tidak Langsung X_2 Melalui X_1	$(pyx2) (rx1x2) (pyx1)$
	Pengaruh X_2 Total Terhadap Y	c + d kd
	Total Pengaruh X_1, X_2 Terhadap Y	(1) + (2).... kd
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1-kd = knd

3.4.6 Menghitung koefisien korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk menentukan tingkat keeratan hubungan antara X_1 dengan X_2 , X_1 dengan Y maupun X_2 dengan Y . Koefisien korelasi ini akan besar jika tingkat hubungan antar variabel kuat. Demikian jika hubungan antar variabel tidak kuat maka nilai r akan kecil, besarnya koefisien korelasi ini akan diinterpretasikan sebagai berikut.

Tabel 3.4
Pedoman Untuk 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

Sumber : (Sugiyono, 2018: 250)

3.4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis operasional, tingkat signifikansi, kriteria dan penarikan kesimpulan.

1. Hipotesis Operasional

a. Secara Simultan (Uji F)

$H_0 : P_{xy_1} = P_{xy_2} = 0$ Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

$H_a : P_{xy_1} \neq P_{xy_2} \neq 0$ Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

b. Secara Parsial (Uji t)

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

$H_{a1} : \rho_{yx_1} \neq 0$ Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

$H_{02} : \rho_{yx_2} = 0$ Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

$H_{a2} : \rho_{yx_2} \neq 0$ Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi atau taraf nyata atau kesalahan (α) untuk penelitian sosial adalah $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$.

3. Kriteria Uji

a. Pengujian secara parsial

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. Hasil uji t dapat dilihat pada hasil output dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) yang ditunjukkan oleh tabel *Coefficients* kolom t.

- Jika nilai *Significance* $t < (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai *Significance* $t \geq (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. - Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Pengujian secara simultan

Secara simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F. Hasil uji F dapat dilihat pada hasil output dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) yang ditunjukkan oleh tabel ANOVA kolom F.

- Jika nilai *Significance* $F < (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai *Significance* $F \geq (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Penarikan simpulan

Berdasarkan hasil analisis tersebut akan ditarik simpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau ditolak.