

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.

3.1.1 Latar Belakang Rencana Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya

Rencana strategis dinas perhubungan kota tasikmalaya merupakan dokumen perencanaan dinas perhubungan kota tasikmalaya untuk 5 (lima) tahun yang berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi dinas perhubungan kota tasikmalaya berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif.

Proses penyusunan renstra dinas perhubungan kota tasikmalaya meliputi : (1) persiapan penyusunan; (2) penyusunan rancangan Renstra; (3) rancangan akhir renstra; dan (4) penetapan renstra.

Renstra dinas perhubungan kota tasikmalaya akan dijabarkan dalam rencana kerja (renja) dinas perhubungan kota tasikmalaya dalam kurun waktu tahun 2018 hingga tahun 2022. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka penyusunan renja dinas perhubungan kota tasikmalaya wajib berpedoman pada renstra dinas perhubungan kota tasikmalaya.

3.1.2 Visi Dan Misi Pemerintah Kota Tasikmalaya

Visi:

Mewujudkan tata nilai kehidupan masyarakat yang religius dan berkearifan lokal.

Misi:

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

3.1.3 Sumber Daya Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya

Setiap organisasi tidak terlepas dari unsur manusia sebagai pelaksananya. Pentingnya arti sumber daya manusia adalah mengingat pada bidang tugas yang akan dilaksanakannya. Prinsip *the right man on the right job* sangat diperlukan untuk menciptakan kehandalan dan profesionalisme pegawai. Kualitas sumber daya manusia terkait erat dengan tingkat Pendidikan baik formal maupun non formal. Pendidikan formal ditempuh melalui Pendidikan sekolah-sekolah, sedangkan non formal ditempuh melalui Pendidikan perjenjangan dan kursus-kursus / diklat teknis bidang perhubungan.

Dalam melakukan tugas pokok dan fungsi organisasi didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 100 PNS, dengan rincian sebagai berikut:

3.1.4 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan

Setiap organisasi mempunyai struktur organisasi untuk memudahkan dalam pelaksanaan kegiatan. Pembagian karyawan di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. terdiri dari:

- A. Kepala dinas;
- B. Sekertariat, membawahkan:
 - 1. Sub bagian umum dan kepegawaian;
 - 2. Sub bagian perencanaan, evaluasi, pelapor dan keuangan.
- C. Bidang lalu lintas, membawahkan:
 - 1. Seksi manajemen lalu lintas;
 - 2. Seksi fasilitas lalu lintas;
 - 3. Seksi keselamatan dan pengendalian operasional lalu lintas.
- D. Bidang angkutan, membawahkan:
 - 1. Seksi manajemen angkutan;
 - 2. Seksi bina usaha angkutan;
 - 3. Seksi sarana dan prasarana angkutan.
- E. UPT dinas;
- F. Kelompok jabatan fungsional

Adapun unit pelaksana teknis dinas (UPTD) pada dinas perhubungan kota tasikmalaya terdiri dari:

- 1. UPTD Pengelolaan parkir;

2. UPTD Pengujian kendaraan bermotor;
3. UPTD Pengelolaan terminal.

Susunan organisasi unit pelaksana teknis dinas (UPTD) pada dinas perhubungan kota tasikmalaya terdiri dari:

- A. Kepala UPTD;
- B. Sub bagian tata usaha;
- C. Pelaksana operasional;
- D. Kelompok jabatan fungsional.

3.2 Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya adalah dengan menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuisisioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung digeneralisasikan (Sugiyono, 2016: 81).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variable diukur. Definisi operasional variable yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Variable penelitian

harus dapat diukur menurut skala yang lazim digunakan. Gambaran lebih jelas mengenai variable penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Variable penelitian dan definisi operasional

Variable	Definisi Operasional	Indicator	Pengukuran	skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Motivasi Kerja (X₁)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	1. Kebutuhan Berprestasi	- Menyukai tantangan/tugas yang memiliki tantangan tersendiri - semangat kerja yang tinggi - mengembangkan ide ide atau inovasi.	O R D I N A L
Disiplin Kerja (X₂)	Sikap Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya yang dalam perilakunya menghormati, mematuhi, mentaati peraturan peraturan yang berlaku baik secara tertulis atau tidak tertulis.	1. disiplin 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai 5. Bekerja etis	- Ketaatan - Tepat waktu - Keseragaman dalam berpakaian - Menciptakan suasana kerja yang kondusif	O R D I N A L
Kinerja karyawan (Y)	Merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan	1. Kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian	- Kemampuan bekerja sama - Kualitas pekerjaan - Kemampuan teknis - Inisiatif - Semangat kualitas pekerjaan	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	sumber daya yang dimiliki pegawai			

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain :

3.2.2.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Hamid (2014: 35). Data primer adalah data yang dikumpulkan atau didapat oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Sumber data disini merupakan objek maupun lingkungan yang sedang diteliti. Teknik yang dapat digunakan peneliti antara lain wawancara, dan penyebaran kuesioner/angket.

2. Data Sekunder

Menurut Hamid (2014: 35). Sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data ini dapat diperoleh dari berbagai sumber dari buku, laporan jurnal, dan lain-lain.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016: 148) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah posisi jabatan pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya dengan data pegawai sebagai berikut:

Tabel 3.2
Data Pegawai Menurut Pendidikan Formal

No	Tingkat Pendidikan	L	P	Jumlah pegawai (orang)
1	S-2	8	-	8
2	S-1	19	5	24
3	DIII/Akademi	3	-	3
4	DII	1	-	1
5	SLTA dan lebih rendah	62	1	63
	Jumlah	93	6	99

Sumber : bagian umum dan kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Tahun 2017, diolah.

Tabel 3.3
Data pegawai Dinas Perhubungan

No	Status kepegawaian	L	P	Jumlah pegawai (orang)
1	PNS	93	6	99
2	Tenaga Kontrak Kerja	-	-	-
	Jumlah	93	6	99

Sumber : sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Tahun 2017, diolah.

Tabel 3.4
Jumlah Pegawai Menurut Pangkat/Golongan

No	Tingkat Pendidikan	L	P	Jumlah pegawai (orang)
1	Golongan IV	4	-	4
2	Golongan III	33	5	38
3	Golongan II	55	1	56
4	Golongan I	1	-	1
	Jumlah	93	6	99

Sumber : sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Tahun 2017, diolah.

Tabel 3.5
Jumlah Pegawai Menurut Jabatan Struktural

No	Tingkat Pendidikan	L	P	Jumlah pegawai (orang)
1	Eselon II	1	-	1
2	Eselon III	2	-	2
3	Eselon IV	11	1	13
	Jumlah	14	1	15

Sumber : sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Tahun 2017, diolah.

Tabel 3.6
Jumlah pegawai menurut jabatan fungsional

No	Jabatan fungsional	L	P	Jumlah pegawai (orang)
1	PKB Penyedia	3	-	3
2	PKB Pelaksana Lanjutan	1	-	1
3	PKB Pelaksana	2	-	2
	Jumlah	6	-	6

Sumber : sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Tahun 2017, diolah.

Tabel 3.7
Jumlah pegawai menurut Pendidikan non formal

No	Tingkat Pendidikan	L	P	Jumlah pegawai (orang)
1	Diklat PIM II	1	-	1
2	Diklat PIM III	1	-	1
3	Diklat PIM IV	8	1	9
4	Diklat teknis Perhubungan	18	1	19
5	Diklat PPNS	6	-	6
	Jumlah	34	2	36

Sumber : sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Tahun 2017, diolah.

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 156), sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, sebagai elemen dari populasi merupakan sampel, dengan mengambil sampel peneliti menarik kesimpulan yang akan digeneralisasikan terhadap populasi. Jumlah populasi penelitian yang relatif sedikit maka sampel data penelitian dilaksanakan secara sensus yaitu penarikan sampel dari seluruh anggota populasi yaitu sejumlah 150 orang pegawai dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

3.2.2.4 Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dapat diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam pengumpulan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

2. Kuesioner

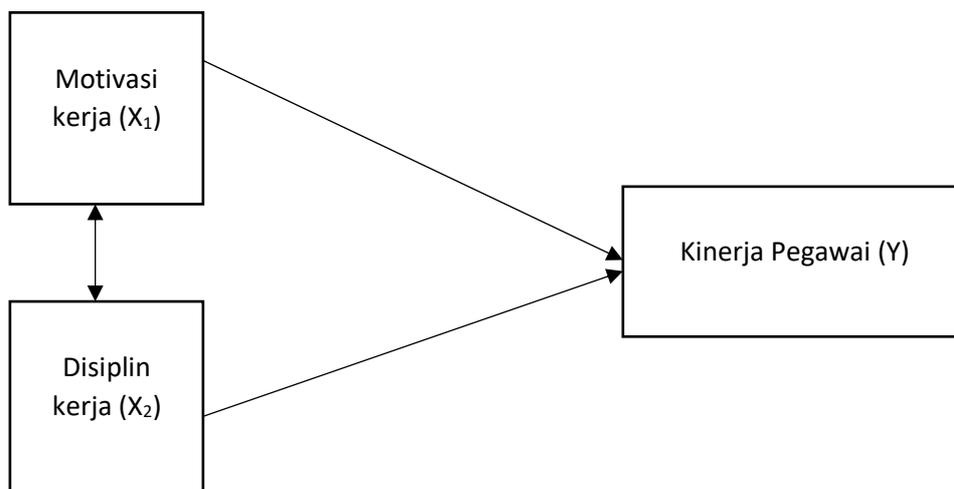
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang dijawabnya.

3. Studi Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, artikel, dokumen, notulen, catatan harian dan sebagainya.

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disajikan model penelitian berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.1
Paradigma Penelitian

Dimana : X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin kerja

Y = Kinerja Pegawai

3.4 Teknik Analisis data

Untuk melihat ketepatan alat ukur penelitian berupa kuesioner, sebelum digunakan dalam penelitian dilakukan uji coba kuesioner untuk melihat validitas dan realibilitas alat ukur penelitian.

3.4.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015: 172) instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung korelasi r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Kriteria pengujian validitas

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for windows versi 25.

- Jika $sign. \leq \alpha (0,05)$, maka pernyataan valid.
- Jika $sign. > \alpha (0,05)$, maka pernyataan gugur (tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2015: 122) Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran itu reliabel.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for windows Versi 25.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah :

- Jika $sign. \leq \alpha (0,05)$, maka pernyataan reliabel.
- Jika $sign. > \alpha (0,05)$, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis atas ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini akan digunakan daftar pernyataan, dari setiap pernyataan yang dimiliki pilihan jawaban responden, bentuk jawaban bernotasi/huruf SS, S, TAP, TS, dan STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif.

3.4.2 Analisis Terhadap Kuisioner

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.8
Formasi Nilai, Notasi, & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.9
Formasi Nilai, Notasi, & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

X= Jumlah presentase jawaban

F= Jumlah jawaban/ frekuensi

N= Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

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

3.4.3 Metode Successive Interval

Metode *Successive Interval* digunakan untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval. Adapun langkah kerja *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuisisioner yang disebar.
- b. Pada setiap butir, ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi oleh banyaknya responden, dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.

- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel Tinggi Densitas)
- g. Hitung SV (*scala value* = nilai skala), dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Nilai-nilai untuk density diperoleh dari tabel ordinal distribusi normal baku.

- h. SV (*Scala Value*) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu (=1)

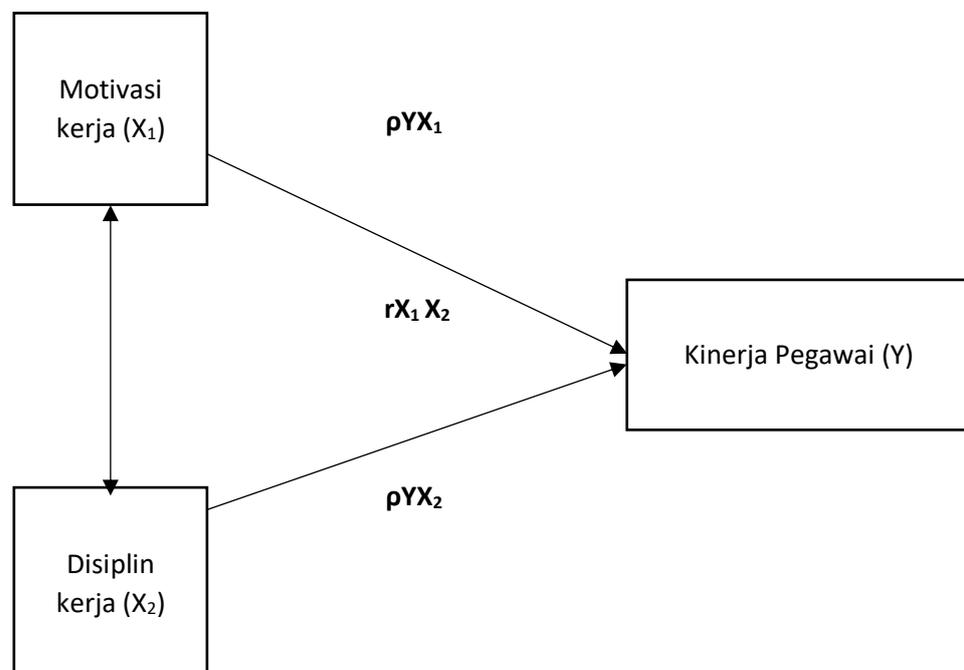
$$\text{Transformed SV} \longrightarrow Y = SV + |SV_{\min}|$$

3.4.4 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Selain itu, 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 beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan Analisis Jalur. Langkah kerja yang dilakukan untuk menghitung koefisien jalur menurut Sitepu dalam Suliyanto (2011: 249) adalah:

1. Membuat diagram jalur
2. Menghitung matriks korelasi antar variabel.

3. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas.
4. Menghitung matriks invers korelasi r_{11}^{-1} antar variabel bebas.
5. Menghitung $r^2Y (X_1, X_2,)$, yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total.
6. Menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel-variabel lainnya terhadap diluar X_1 dan X_2 .
7. Menghitung nilai F statistik untuk menguji keberartian koefisien jalur secara keseluruhan (ketepatan model).
8. Menghitung nilai T statistik untuk menguji keberartian koefisien jalur secara parsial.
9. Melakukan trimming terhadap variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikan jika diperlukan.
10. Menghitung pengaruh secara proporsional, yaitu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel tergangungnya.



Gambar 3.2
Diagram Jalur

Keterangan :

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai

$r_{X_1X_2}$ = Koefisien jalur antara variabel X_1 terhadap X_2

$\rho_{Y X_1}$ = Koefisien jalur antara variabel X_1 terhadap Variabel Y

$\rho_{Y X_2}$ = Koefisien jalur antara variabel X_2 terhadap Variabel Y

Tabel 4.0
Pengaruh Langsung dan Tidak
Langsung X_1, X_2 , Terhadap Y

No.	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1.	$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (\rho_{YX_1})^2$	$X_2Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y$ (PYX_1) ($r_{X_1X_2}$) (PYX_2)	A B
	Total pengaruh X_1		C
2.	$Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = (\rho_{YX_2})^2$	$X_2Y \leftarrow X_1 \Omega X_1 \rightarrow Y$ (PYX_1) ($r_{X_1X_2}$) (PYX_2)	D E
	Total pengaruh X_2		F
	Total pengaruh X_1, X_2 terhadap Y		$C + F = (G)$
	Pengaruh residu	100%-G	1

3.4.5 Koefisien Korelasi

Yakni suatu nilai koefisien yang dapat menyebabkan keeratan hubungan diantara dua variabel pernyataan kuat/erat atau tidak kuat/tidak erat hubungan tersebut tidak akan digunakan tafsiran menurut tabel r terlampir

3.4.6 Koefisien Determinan dan Non Determinan

Yakni koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besar dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel X terhadap variabel Y .