

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah Penempatan, Budaya, Lingkungan dan Kinerja pegawai. Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh penempatan kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.

3.1.1 Sejarah Singkat

Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran dibentuk berdasarkan peraturan undang-undang nomor 21 tahun 2012 oleh menteri hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM). Pada tanggal 17 November 2012 telah memiliki kekuatan hukum yang tetap sebagai daerah otonom. Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran sebagai salah satu instansi publik yang ditugaskan untuk pengkoordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah, penyelenggaraan administrasi pemerintah, pelayanan pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, prasarana, merencanakan dan melakukan berbagai kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja perangkat daerah, dan pelaksanaan fungsi lainnya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam peraturan Bupati Pangandaran nomor 44 tahun 2016 bab III tentang kedudukan, tugas dan fungsi serta susunan organisasi perangkat daerah paragraf 2 pasal 4 yaitu Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam

penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif.

Sekretariat Daerah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana di maksud pada pasal 4 menyelenggarakan fungsi:

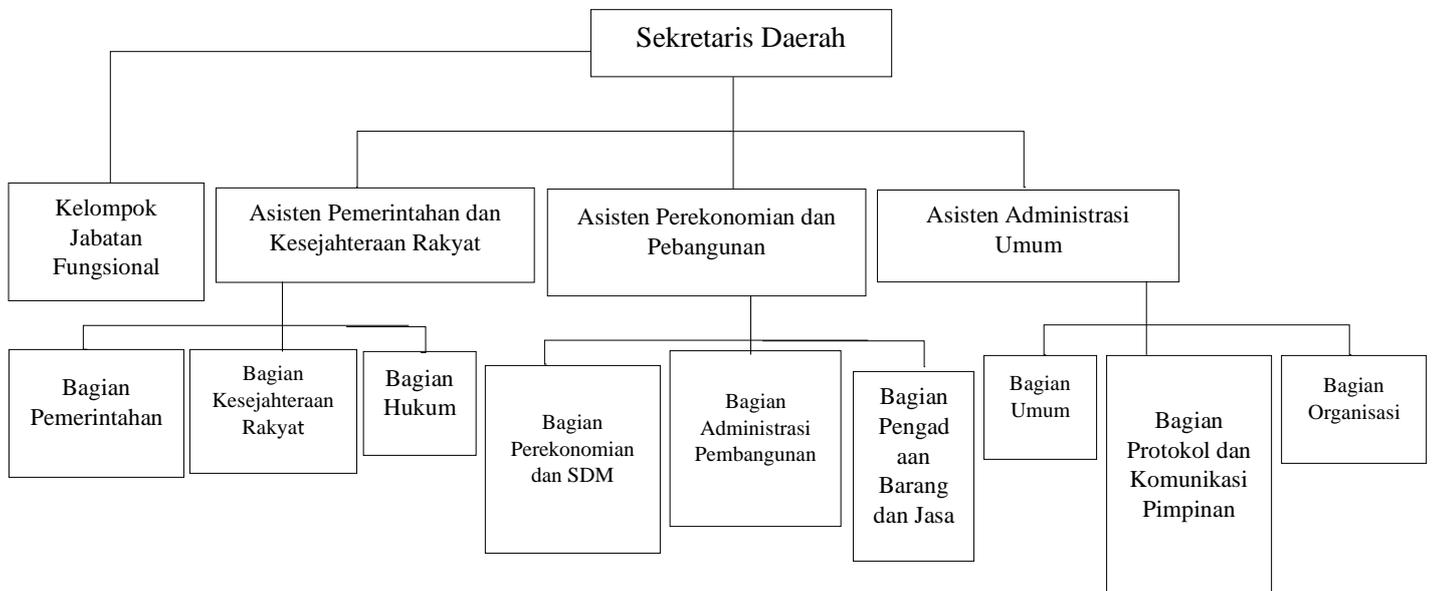
- a. Pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah
- b. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah
- d. Pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daerah
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

3.1.2. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran

Visi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran yaitu: “Terwujudnya pelayanan hebat”. Agar visi tersebut dapat diwujudkan dan dapat mendorong efektivitas dan efisiensi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran maka rumusan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan pelayanan yang transparan dan akuntabel
2. Optimalisasi pelayanan yang sinergis dan terkoordinasi
3. Mengembangkan pelayanan publik yang dinamis dan inovatif

3.1.3. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran



Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran

Gambar 3. 1
Struktur Organisasi

Dalam peraturan Bupati Pangandaran Nomor 44 Tahun 2016 Bab III tentang kedudukan, tugas dan fungsi serta susunan organisasi perangkat daerah paragraf 4 pasal 6, sebagai berikut:

1. Sekretaris Daerah
2. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, membawakan:
 - a. Bagian Pemerintahan, membawahkan:
 1. Sub Bagian Pemerintahan Umum dan Desa
 2. Sub Bagian Pertanahan dan Perbatasan
 3. Sub Bagian Otonomi Daerah dan Kerjasama

- b. Bagian Hukum, membawahkan:
 - 1. Sub Bagian Produk Hukum Daerah dan Perundang-undangan
 - 2. Sub Bagian Evaluasi dan Dokumentasi
 - 3. Sub Bagian Bantuan Hukum dan Hak Azasi Manusia
 - c. Bagian Kesejahteraan Rakyat, membawahkan:
 - 1. Sub Bagian Kesejahteraan dan Fasilitasi Pelayanan Dasar
 - 2. Sub Bagian Bina Mental dan Rohani
 - 3. Sub Bagian Sosial dan Budaya
3. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, membawahkan:
- a. Bagian Perekonomian, membawahkan:
 - 1. Sub Bagian Bina Pariwisata dan Promosi
 - 2. Sub Bagian Sumber Daya Alam
 - 3. Sub Bagian Pengembangan Lembaga Perekonomian, Investasi dan Dunia Usaha
 - b. Bagian Pengendalian Pembangunan, membawahkan:
 - 1. Sub Bagian Pengendalian Pembangunan Daerah
 - 2. Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi Pembangunan Daerah
 - 3. Sub Bagian Analisis Data dan Pelaporan Pembangunan Daerah
 - c. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, membawahkan:
 - 1. Sub Bagian Pengadaan Barang
 - 2. Sub Bagian Pengadaan Konstruksi
 - 3. Sub Bagian Pengadaan Jasa Konsultasi dan Jasa Lainnya.
4. Asisten Administrasi Umum, membawahkan:

- a. Bagian Umum, membawahkan:
 - 1. Sub Bagian Kesekretariatan dan Kepegawaian
 - 2. Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan
 - 3. Sub Bagian Keuangan
- b. Bagian Hubungan Masyarakat dan Keprotokolan, membawahkan:
 - 1. Sub Bagian Hubungan Masyarakat dan Dokumentasi
 - 2. Sub Bagian Keprotokolan
 - 3. Sub Bagian Informasi
- c. Bagian Organisasi, membawahkan:
 - 1. Sub Bagian Kelembagaan dan Analisi Jabatan
 - 2. Sub Bagian Akuntabilitas dan Pemberdayaan Aparatur
 - 3. Sub Bagian Tatalaksana dan Pelayanan Publik
 - 4. Kelompok Jabatan Fungsional

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017:2) mengemukakan bahwa:” Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Artinya berdasarkan hal tersebut kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara yang masuk akal, dapat diamati oleh indera manusia, proses yang digunakan bersifat logis dan mendapatkan data yang valid sehingga cara-cara yang digunakan dapat diamati oleh orang lain. Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja pegawai pada Bagian

Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran yaitu dengan menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif.

Metode survei menurut Sugiyono (2017:6) adalah metode survei yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:96) Operasionalisasi Variabel adalah suatu nilai atau sifat bahkan atribut dari suatu objek yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan diambil kesimpulan. Operasionalisasi variabel juga disebut sebagai pengukuran yang dilakukan peneliti untuk setiap variabel yang didasarkan pada indikator untuk mengambil kesimpulan. Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” maka terdiri dari empat variabel,

yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini ialah:

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang menjadi variabel bebas ialah Penempatan Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3).

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat ialah Kinerja Pegawai (Y). Untuk menjelaskan operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Penempatan Kerja (X_1)	Penempatan kerja adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.	1.Pendidikan	-latar belakang pendidikan pegawai		
		2.Pengetahuan	-pemahaman tentang pelaksanaan tugas	S	O R D I N A L
		3.Keterampilan	-ketepatan dalam melakukan tugas	K	
		4.Pengalaman	-cermat dan jarang melakukan kesalahan	O	
		5.Usia	-kondisi kesehatan fisik	R	

Budaya Kerja (X2)	Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dari kelompok organisasi yang menjadi sifat kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.	1.Sikap Bekerja 2.Perilaku Bekerja 3.Disiplin Kerja	-senang menerima tanggung jawab kerja - melaksanakan tugas tepat waktu -semangat dalam bekerja - tanggungjawab terhadap pekerjaan -taat terhadap peraturan	S K O R	O R D I N A L
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.	1.Hubungan dengan pimpinan 2.Hubungan sesama rekan kerja 3.Kerjasama antar karyawan	-Saling menghormati satu sama lain -Saling menghargai satu sama lain -Hubungan rekan kerja yang harmonis -Terjalin kerja sama yang harmonis - Menyesuaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.	S K O R	O R D I N A L
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan	1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas Kerja	-ketelitian -kontribusi		

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawa b yang diberikan kepadanya.	3. Produktivitas	-kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan -kepuasan	S K O R	O R D I N A L
	4. Efektivitas	-ketepatan waktu		

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Jenis Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka diperlukan data dan informasi yang akan mendukung. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut ialah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini adalah pegawai bagian umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian, misalnya seperti tulisan ilmiah yang dianggap relevan. Data

sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu dalam menguatkan data primer.

3.2.2.2. Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2017:137) bahwa: “Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuisisioner (angket), dokumentasi, dan gabungan keempatnya”.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara, merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan maupun bagian yang berwenang
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan mengenai suatu permasalahan kepada responden untuk dijawab.
3. Studi dokumentasi, dimana peneliti mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah organisasi, visi misi, struktur organisasi, dan sebagainya.

3.2.2.3. Populasi Sasaran

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran dengan ukuran populasi 37 orang.

3.2.2.4. Penentuan Sampel

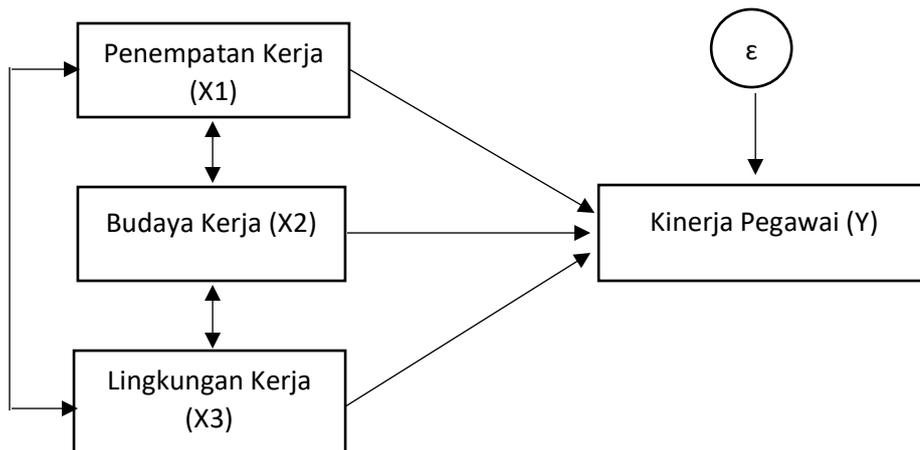
Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran yaitu sebanyak 37 orang. Dengan demikian teknik penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel disebut teknik sensus.

3.3. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, agar lebih jelas mengenai pengaruh penempatan kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka penulis menggambarkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3. 2
Model Penelitian

3.4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.4.1. Uji Instrumen

Instrumen utama yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Bentuk pertanyaan telah disusun sebelumnya agar pertanyaan dapat diketahui dengan jelas.

3.4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Data yang telah diperoleh dikumpulkan untuk dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.4.2.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:202) Validitas adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada instrumen tersebut dimintakan tanggapan kepada responden dengan memberikan nilai (skor) pada tiap butir pertanyaan atau pernyataan. Validitas instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan. Rumus yang digunakan untuk memberi nilai korelasi adalah korelasi *Person Product Moment*. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$

Kriteria pengujian:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

3.4.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipakai dan dapat diandalkan, atau menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Somantri dan Mahidin (2014:47) adalah suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliable. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut reliabel

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak reliabel

3.4.3. Metode Successive Interval

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini digunakan metode *successive interval*. Menurut Sugiyono (2018:25) Analisis metode *successive interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi interval, adapun langkah-langkah metode *successive interval* sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dan angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah atas} - \text{daerah dibawah atas bawah}}$$

3.4.4. Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan ialah skala Likert berguna untuk mengukur keseluruhan mengenai topik, pengalaman dan pendapat.

Hasil pengukuran dengan skala likert akan menghasilkan data interval. Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang dipakai untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap permasalahan suatu objek, dan potensi yang ada, perencanaan tindakan dan permasalahan suatu objek, dan potensi yang ada, perencanaan tindakan dan pelaksanaan tindakan. Jawaban dari setiap item menggunakan skala Likert akan menunjukkan gradasi nilai dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan positif skala nilai yang digunakan adalah 5-4-3-2-1

Tabel 3.2
Tabel 3.2 Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

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

(Sumber: Sugiyono, 2018:169)

2. Untuk pernyataan negatif skala nilai yang dipergunakan adalah 1-2-3-4-5

Tabel 3.3
Tabel 3.3 Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

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

(Sumber: Sugiyono, 2018:169)

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

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

Diminta:

X = jumlah presentasi jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

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

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

3.4.5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

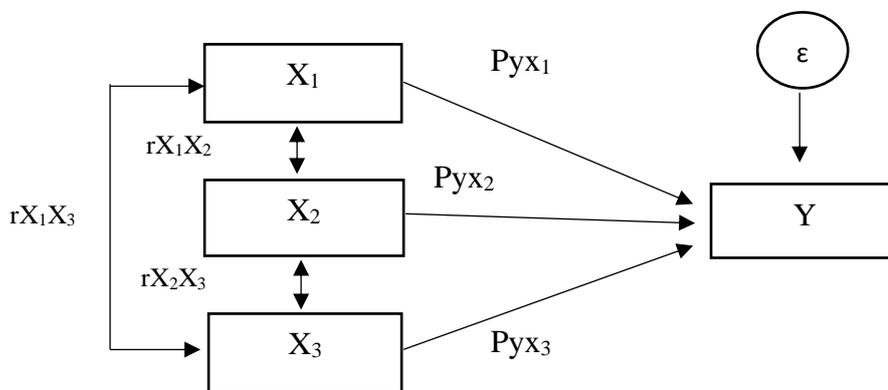
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan dari analisis jalur adalah untuk menjelaskan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel terhadap variabel lain sebagai variabel terikat.

Menurut Suharsaputra (2018:159) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independent.

4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependen.
5. Menghitung $R_y (x_1 \dots x_k)$.
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 3. 3
Diagram Jalur

Tabel 3.4

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formulasi
1	Penempatan Kerja	
a	Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(p_{YX_1}) (p_{YX_1})$
b	Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y melalui X_2	$(p_{YX_1}) (r_{X_1X_2}) (p_{YX_2})$
c	Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y melalui X_3	$(p_{YX_1}) (r_{X_1X_3}) (p_{YX_3})$

	Pengaruh X₁ Total Terhadap Y	a + b + c ... (1)
2	Budaya Kerja	
d	Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Y	(pYX ₂) (pYX ₂)
e	Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Terhadap Y melalui X ₃	(pYX ₂) (rX ₂ X ₃) (pYX ₃)
f	Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Terhadap Y melalui X ₁	(pYX ₂) (rX ₁ X ₂) (pYX ₁)
	Pengaruh X₂ Total Terhadap Y	d + e + f ... (2)
3	Lingkungan Kerja	
g	Pengaruh Langsung X ₃ Terhadap Y	(pYX ₃) (pYX ₃)
h	Pengaruh Tidak Langsung X ₃ Terhadap Y melalui X ₁	(pYX ₃) (rX ₁ X ₃) (pYX ₁)
i	Pengaruh Tidak Langsung X ₃ Terhadap Y melalui X ₂	(pYX ₃) (rX ₂ X ₃) (pYX ₂)
	Pengaruh X₃ Total Terhadap Y	g + h + i ... (3)
	Pengaruh total X₁ X₂ dan X₃ Terhadap	(1)+(2)+(3)=kd
	Pengaruh lain yang tidak teliti	1-kd=knd