

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul yang berjumlah 20 OPD dengan memilih badan dan dinas yang ada di Kabupaten Bantul. Objek penelitian ini digunakan sebagai tujuan dari penyebaran kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pemberian remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Subjek dari penelitian ini adalah pegawai yang ada di dinas dan badan Kabupaten Bantul. Alasan pemilihan sampel tersebut karena pegawai yang menjabat posisi di OPD Kabupaten Bantul dapat menggambarkan kinerja dari setiap yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dan mampu mempresentasikan kinerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul.

#### **B. Jenis Data**

Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan jenis data yang digunakan berupa data primer. Data primer salah satu teknik pengambilan data yang secara langsung dengan menggunakan kuesioner dengan cara pemberian kuesioner secara langsung kepada responden di masing-masing Satuan Unit di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Metode

pengumpulan data primer yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan mengajukan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu kinerja aparatur pemerintah daerah, remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Alasan menggunakan data primer dikarenakan metode ini mempertimbangkan kebaruan dan kemudahan untuk memperoleh informasi.

### **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2018) merupakan teknik pengambilan sampel dimana sampel dapat diperoleh dengan menetapkan kriteria tertentu. Kriteria-kriteria tersebut adalah Instansi pemerintah daerah Kabupaten Bantul yang menjabat di Dinas dan Badan Pemerintah Kabupaten Bantul. Sampel dalam penelitian adalah pegawai yang ada pada 20 OPD dengan memilih Badan dan Dinas untuk dijadikan sampel penelitian yaitu:

1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
2. Badan Keuangan dan Aset Daerah
3. Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan
4. Badan Penanggulangan Bencana Daerah
5. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
6. Dinas Pendidikan dan Pemuda dan Olahraga
7. Dinas Kesehatan

8. Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak  
Bantul
9. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
10. Dinas Lingkungan Hidup
11. Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan
12. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
13. Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan  
Masyarakat dan Desa
14. Dinas Perdagangan
15. Dinas Koperasi Usaha Kecil Mengengah dan Perindustrian
16. Dinas Kebudayaan
17. Dinas Pariwisata
18. Dinas Perhubungan
19. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
20. Dinas Pertanahan dan Tata Ruang.

Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria sampel yang diterapkan dalam penelitian ini:

1. Telah menempuh pendidikan minimal D3.
2. Terdiri dari satu Kepala Dinas/Badan, satu Sekretaris Dinas/Badan,  
dan 3 anggota Dinas/Badan.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *survey*, yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan tertulis dengan kuesioner. Kuesioner tersebut diberikan pada responden secara langsung dengan menyerahkan surat izin penelitian, surat permohonan pengisian kuesioner dan kuesioner penelitian. Kuesioner diambil kembali sesuai dengan waktu yang telah dijanjikan responden. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai adalah skala Likert yang dikembangkan. Pertanyaan dalam angket tertutup dibuat dengan skala 1 s/d 5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor, misalnya untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai dengan setuju.

#### **E. Devinisi Operasional Variabel Penelitian**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, variabel-variabel yang diteliti diklasifikasikan menjadi variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan empat variabel independen (Remunerasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja) serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai OPD.

##### **1. Definisi Variabel Penelitian**

###### **a. Variabel Dependen**

Variabel dependen/terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen menurut Sugiyono (2014) merupakan variabel yang tidak dapat berdiri sendiri. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja aparatur pemerintah daerah. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja atau pencapaian output pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah di Bantul. Kinerja organisasi publik didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan keahlian, pengalaman, dan kesungguhan beserta waktu (Hasibuan dan Malayu, 2007). Variabel ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Danang Sunyoto (2012) yang terdiri dari 12 pertanyaan, masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5.

Skala likert digunakan untuk mengukur respon dari responden. Skala: 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS), 2 menunjukkan tidak setuju (TS), 3 menunjukkan Cukup (C), 4 menunjukkan setuju (S), 5 menunjukkan sangat setuju (SS). Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin tingginya kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

#### **b. Variabel Independen**

Variabel independen/bebas menurut Sugiyono (2007) adalah variabel yang menjelaskan atau memengaruhi variabel yang diduga sebagai sebab dari variabel dependen dan dapat berdiri sendiri. Dalam

penelitian ini menggunakan empat variabel independen, yaitu remunerasi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan Beban Kerja (X4).

**a) Remunerasi**

Remunerasi menurut Rivai (2009: 741) merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Remunerasi dapat memengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2003). Variabel ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Dharmawan (2011) dan terdiri dari 7 pertanyaan, masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5.

Skala likert digunakan untuk mengukur respon dari responden. Skala: 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS), 2 menunjukkan tidak setuju (TS), 3 menunjukkan Cukup (C), 4 menunjukkan setuju (S), 5 menunjukkan sangat setuju (SS). Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin tingginya remunerasi Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

**b) Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dan Coulter (2010) motivasi merupakan proses seseorang dalam berusaha dengan memberikan energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberikan

kontribusi pada tingkat komitmen individu. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008). Variabel ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Puspitasari (2014) dan terdiri dari 5 pertanyaan, masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5.

Skala likert digunakan untuk mengukur respon dari responden. Skala: 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS), 2 menunjukkan tidak setuju (TS), 3 menunjukkan Cukup (C), 4 menunjukkan setuju (S), 5 menunjukkan sangat setuju (SS). Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin tingginya motivasi kerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

#### **c) Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung ataupun tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2009: 117). Handoko (2002: 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh individu memandang pekerjaan mereka. Variabel ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Tania (2013) dan terdiri dari 5 pertanyaan, masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5.

Skala likert digunakan untuk mengukur respon dari responden. Skala: 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS), 2 menunjukkan tidak

setuju (TS), 3 menunjukkan Cukup (C), 4 menunjukkan setuju (S), 5 menunjukkan sangat setuju (SS). Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin tingginya kepuasan kerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

#### **d) Beban Kerja**

Dalam Permendagri No. 12/2008 mendefinisikan beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit dalam organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2006). Variabel ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Artadi (2015) dan terdiri dari 9 pertanyaan, masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5.

Skala likert digunakan untuk mengukur respon dari responden. Skala: 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS), 2 menunjukkan tidak setuju (TS), 3 menunjukkan Cukup (C), 4 menunjukkan setuju (S), 5 menunjukkan sangat setuju (SS). Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin tingginya beban kerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

## **F. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan gambaran statistik yang menjelaskan mengenai suatu fenomena atau karakteristik dari sebuah data. Karakteristik data yang digambarkan adalah karakteristik distribusi. Statistik deskriptif ini terdiri atas nilai frekuensi, pengukur bentuk, dispersi, dan pengukur tendensi pusat (Jogiyanto Hartono, 2017).

## **2. Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif merupakan teknik dari statistik deskriptif yang menunjukkan karakteristik dari suatu data. Karakteristik yang ditunjukkan merupakan karakteristik distribusinya. Statistik deskriptif ini menyediakan nilai frekuensi, pengukur tendensi pusat, dispersi dan pengukur-pengukur bentuk. Frekuensi menggambarkan seberapa banyak suatu fenomena terjadi. Pengukur tendensi pusat menunjukkan nilai-nilai pusat dari distribusi data yakni nilai *mean*, *median*, dan *mode* (modus). Sedangkan pengukur-pengukur dispersi menunjukkan variabilitas atau penyebaran dari data. Pengukur-pengukur dispersi terdiri atas *range*, *standard deviation*, *variances* (Jogiyanto Hartono, 2017).

## **3. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa sesuai alat ukur pengujian untuk mengukur yang seharusnya diukur. Yakni menguji apakah setiap item pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dapat tepat dan sesuai dalam melakukan pengukuran. Validitas berkaitan dengan seberapa tepat alat ukur yang digunakan dalam melakukan

tugasnya untuk mencapai tujuan. Selain itu validitas juga berkaitan dengan tujuan pengukuran. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Factor Analysis*. Instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai KMO dan *Component Matrix*  $> 0,5$  (Nazaruddin dan Basuki, 2015)

#### **4. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa akurat dan tepatnya pengukur yang digunakan. Reliabilitas ini berkaitan dengan akurasi atau ketelitian dari pengukurnya. Serta reliabilitas ini juga berkaitan dengan konsistensi pengukurnya, artinya pengukur tersebut dalam hal ini kuesioner dapat dikatakan konsisten apabila dalam mengukur beberapa subjek yang sama dapat menunjukkan hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto Hartono, 2017). Syarat pengukuran dikatakan reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

### **G. Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah data beresidual atau variabel pengganggu yang berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-smirnov, jika nilai  $\text{sig} > \alpha 0,05$  maka model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

#### **2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Ketentuan dikatakan terdeteksi atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Nazaruddin & Basuki, 2015).

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang melihat apakah dalam model regresi terdapat varian yang sama. Terdapat dua cara dalam mendeteksi heteroskedastisitas yakni dengan metode statistik dan metode grafik. Metode grafik dilakukan dengan memperhatikan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan nilai residualnya. Sedangkan metode statistik dilakukan dengan Uji Park, Uji Glejser, Uji White, Uji Spearman's Rank Correlation, dan sebagainya. Khusus Uji Glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independennya. Jika  $\beta$  signifikan, artinya terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian. Model regresi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas apabila mempunyai nilai sig yang lebih besar dari 0,05 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

### **H. Uji Non Response Bias**

Uji *non-response bias* dilakukan untuk melihat perbedaan karakteristik dari jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner yang dikembalikan berdasarkan waktu pengembalian (Maulana Saud, 2017).

Responden yang mengembalikan kuesioner melewati batas waktu pengembalian akan dianggap mewakili responden yang tidak menjawab. Uji *non-response bias* ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat uji t-test. Tujuan dari uji non response bias ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan signifikan rata-rata skor pada jawaban responden yang berpartisipasi dan yang tidak berpartisipasi (Sutanto & Rosita, 2012).

## **I. Uji Hipotesis dan Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis tersebut digunakan dengan melihat hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini berarti analisis regresi linear berganda ingin melihat hubungan antara variabel Kompensasi finansial, motivasi kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya setelah data dari kuesioner responden telah didapatkan maka akan dilakukan olah data dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*.

Terdapat beberapa uji yang akan digunakan :

### **1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel independen dalam model penelitian dapat menjelaskan variabel dependent dengan melihat nilai R Square.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atas variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikan <0,05 maka variabel independen secara signifikan atau hipotesis diterima (Jogiyanto Hartono, 2017).

## 3. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial adalah uji statistik untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *Unstandardized Coefficients*  $\beta$ . Variabel independen dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai sig < (0,05) dan nilai *Unstandardized Coefficients*  $\beta$  searah dengan hipotesis yang diturunkan.

## 4. Analisis Uji Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + \beta_4 X4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Remunerasi

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

X4 = Beban Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

e = Error