

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kausatif. Penelitian kausatif merupakan penelitian hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2013:56). Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang pada bulan Februari 2020-Maret 2020.

Dalam proses pembuatan skripsi penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi variabel Y yaitu variabel mengenai Kinerja Pegawai, adapun sifat penelitian adalah deskriptif dan verifikatif masing-masing diantaranya saling menjelaskan keterkaitan yaitu deskriptif menggambarkan ciri variabel yang akan diteliti adapun verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang yang berlokasi di Jl. Surotokunto No.Km 6, Warungbambu, Kec. Karawang timur Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41371. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2020 sampai dengan Agustus 2020.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dimulai dari pra riset yang dilakukan pada bulan Februari 2020 selama satu minggu diminggu pertama. Kemudian pengajuan judul di mulai pada minggu kedua dibulan Februari 2020. Selanjutnya penulisan proposal dilakukan pada bulan Maret 2020 dari minggu pertama sampai dengan minggu keempat.

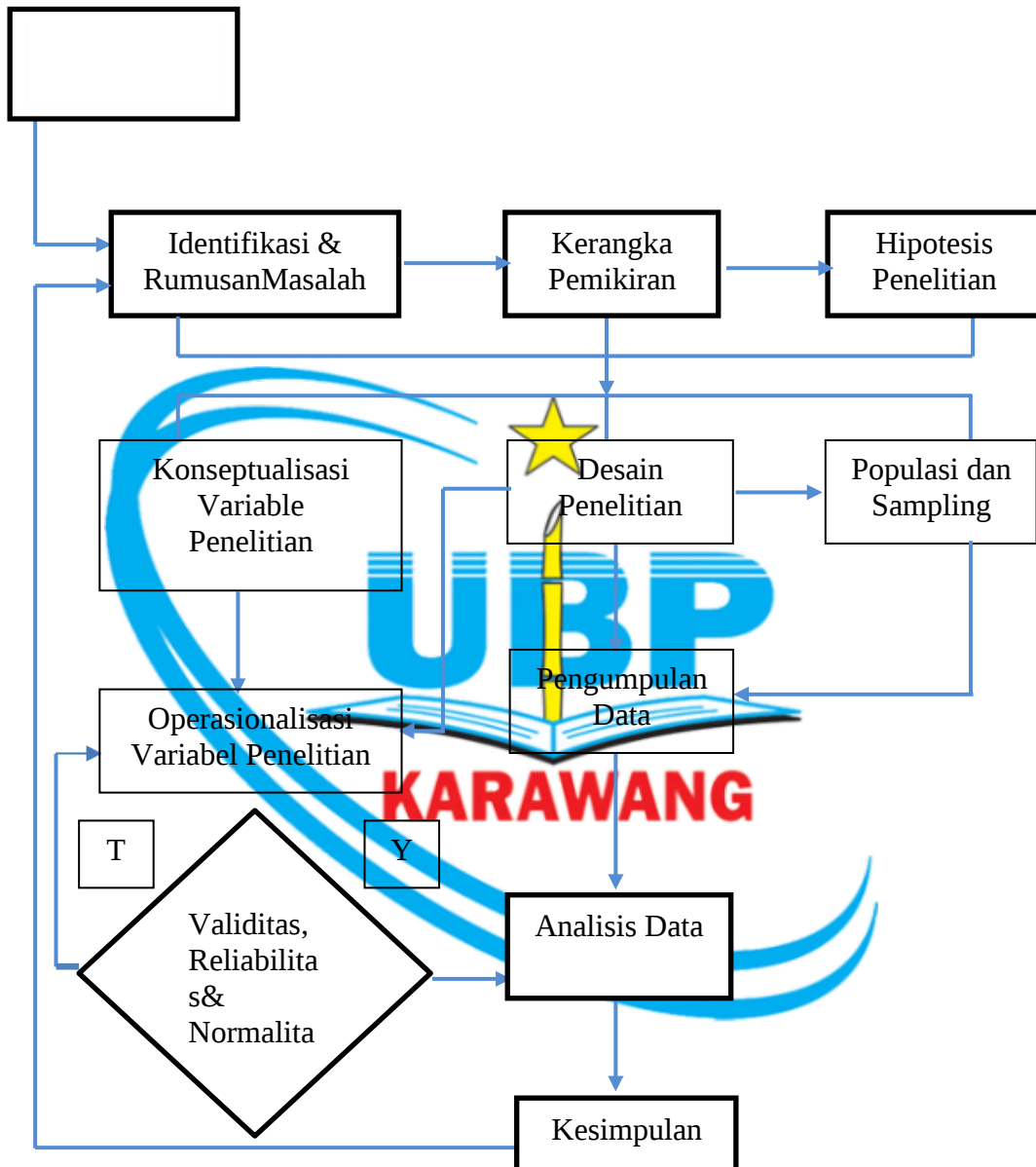
Tabel 3.1
Waktu Penelitian

NO.	Kegiatan	Waktu Penelitian (Bulan) 2020									
		April		Mei		Juni		Juli		Agustus	
1.	Penulisan Proposal										
2.	Perbaikan Proposal										
3.	Seminar Proposal										
4.	Pelaksanaan Penelitian										
5.	Penulisan Laporan										

Sumber: Penulis, 2020

3.3. Desain Penelitian

Berikut akan digambarkan tentang penelitian yang dilakukan penulis, yang menggambarkan tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian.



Gambar 3.1

Desain Penelitian

Sumber: Metodologi Penelitian Uus Mohammad Fadli, 2019

Gambar tersebut di atas menjelaskan tahapan-tahapan dalam desain penelitian. Tahapan pertama yang dilakukan adalah studi pendahuluan pada objek penelitian, yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Untuk meminta data dan melakukan observasi awal tentang kondisi kinerja pegawai yang kemudian dapat dijadikan latar belakang penelitian. Setelah itu dilakukan identifikasi masalah, dimana identifikasi masalah tersebut sebagai dasar dalam membuat suatu kerangka pemikiran penelitian yang selanjutnya menentukan hipotesis penelitian.

Setelah tahapan tadi selesai dikerjakan, dibuatlah suatu desain penelitian sebagai kerangka untuk melakukan penelitian. Kemudian, penulis perlu melakukan konseptualisasi atas variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa literatur dan studi pustaka yang sesuai, untuk kemudian variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan secara operasional.

Selanjutnya setelah desain penelitian dibuat, perlu ditentukan populasi dan kemudian menentukan sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Dari jumlah sampel yang telah diketahui dapat diperoleh data-data dari para responden untuk kemudian dikumpulkan dan dianalisis melalui Analisis Jalur atau *Path Analysis*. Namun, sebelum dilakukan analisis terhadap data yang telah terkumpul dari para responden dilakukan uji validitas terlebih dahulu, bila valid maka data tersebut dapat dianalisis, sedangkan jika tidak valid bisa dipertimbangkan apakah akan tetap diikuti dalam analisis atau kembali merujuk pada definisi variabel penelitian secara operasional.

Tahapan terakhir, setelah dilakukan analisis data maka penulis dapat menarik kesimpulan atas hasil analisis tersebut dan menginterpretasikannya.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah di bahas sebelumnya, dalam mengukur Kinerja Pegawai dengan metode kuantitatif, maka yang di teliti adalah

Lingkungan Kerja sebagai variabel dependen (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja pegawai sebagai variabel (Y).

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang yang menunjukkan tempat dan aktivitas pegawai dalam bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja.

Untuk mengukur Lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2012:46), ada 2 dimensi Lingkungan kerja yaitu (1) Lingkungan Kerja Fisik, (2) Lingkungan Kerja non Fisik.

Cara mengukur Lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang digunakan skala Likert dengan skor tertinggi yaitu 5 (Sangat Baik), 4 (Baik), 3 (Kurang Baik) 2 (Tidak Baik) dan terendah 1 (Sangat Tidak Baik).

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu praktek/kegiatan nyata terhadap peraturan yang dikerjakan sesuai aturan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang sehingga dapat menghasilkan sebuah ketaatan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan sebuah aktivitas sesuai *job desk* yang diberikan.

Untuk mengukur Disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Sinungan (2011:45), ada 3 dimensi Disiplin kerja yaitu (1) Taat aturan waktu,(2) Taat peraturan instansi, (3) Taat aturan perilaku.

Cara mengukur Disiplin Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang digunakan skala Likert dengan skor tertinggi yaitu 5 (Sangat Baik), 4 (Baik), 3 (Kurang Baik) 2 (Tidak Baik) dan terendah 1 (Sangat Tidak Baik).

3. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

Untuk mengukur Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:61), ada 5 dimensi Kinerja pegawai yaitu (1) Dimensi kuantitas, (2) Dimensi kualitas kerja, (3) Dimensi kerjasama, (4) Dimensi tanggung jawab, (5) Dimensi Inisiatif.

Cara mengukur Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang digunakan skala Likert dengan skor tertinggi yaitu 5 (Sangat Baik), 4 (Baik), 3 (Kurang Baik) 2 (Tidak Baik) dan terendah 1 (Sangat Tidak Baik).

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
1.	Lingkungan Kerja (X1)	1. Lingkungan Kerja Fisik	a. Penerangan	Likert	1
			b. Suhu udara		2
			c. Kebisingan suara		3
			d. Pewarnaan		4
			e. Bau-bauan di tempat kerja		5
			f. Dekorasi di tempat kerja		6
			g. Keamanan kerja		7
		2. Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Waktu jam kerja		8
			b. Waktu jam istirahat kerja		9
			c. Hubungan atasan dengan bawahan		10
			d. Hubungan antar pegawai		11
			e. Suasana kerja		12
2.	Disiplin Kerja (X2)	1. Taat terhadap aturan waktu	a. Ketaatan pada jam masuk kerja	Likert	1
			b. Ketepatan pada jam istirahat		2
			c. Ketepatan pada jam pulang kerja		3

		2. Taat terhadap peraturan perusahaan	a. Taat dalam berpakaian b. Taat dalam bertingkah laku		4 5
		3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	a. Taat melakukan pekerjaan sesuai unit kerja b. Kelancaran melakukan pekerjaan		6
3.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Dimensi Kuantitas	a. Kecepatan b. Kemampuan	Likert	1 2
		2. Dimensi Kualitas Kerja	c. Kerapihan d. Ketelitian e. Hasil kerja		3 4 5
		3. Dimensi Kerja sama	f. Jalinan kerja sama g. Kekompakan		6 7
		4. Dimensi tanggung jawab	h. Hasil kerja i. Mengambil keputusan		8 9
		5. Dimensi Inisiatif	j. Kemampuan		10

Sumber: Penulis,2020

3.5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Menurut Rumengan (2013:42) ketika melakukan tahap statistik adanya suatu pengumpulan suatu data yang akan diolah, pada umumnya statistik memiliki dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. sumber data penelitian meliputi:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama. Dalam hal ini, penulis memperoleh data primer langsung dari pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang melalui kuesioner.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dalam penelitian atau dari pihak lain yang terkait dengan objek yang diteliti. Data ini bisa diperoleh dari studi pustaka berupa buku, referensi, dokumen, dan sebagainya yang berfungsi untuk melengkapi data primer.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian. Wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan, dan merupakan cara memperoleh data yang bersifat langsung.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepastakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bisa melalui telepon, surat ataupun tatap muka. Pertanyaan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan

responden.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian, yaitu:

- a. Sangat Baik (SB) dengan *score* 5.
- b. Baik (B) dengan *score* 4.
- c. Cukup Baik (CB) dengan *score* 3.
- d. Tidak Baik (TB) dengan *score* 2.
- e. Sangat Tidak Baik (STB) dengan *score* 1. Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

1.6. Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:85) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang berjumlah 59 orang. tetapi hanya beberapa anggota populasi tertentu saja yang dipilih sebagai sampel pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

3.6.2 Sampel

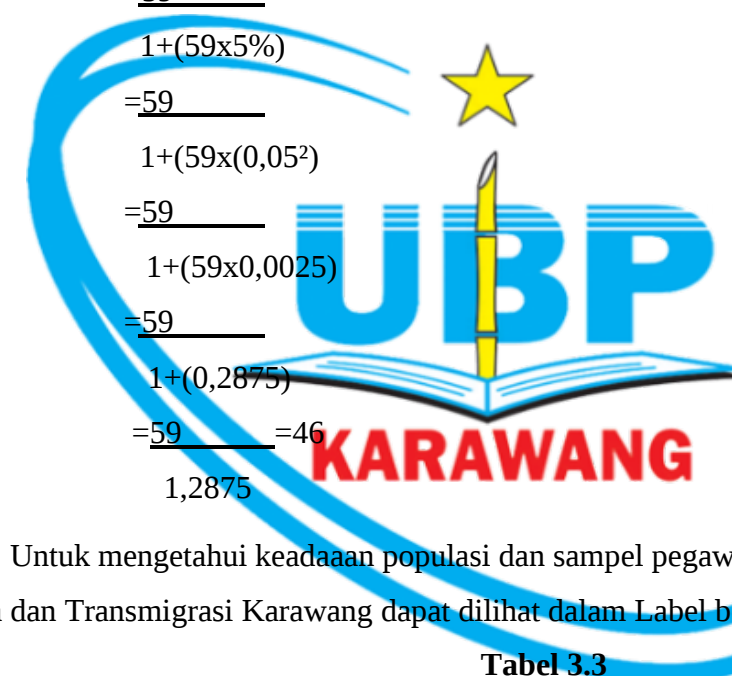
Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sugiono (2012:81).

Semakin besar tingkat kesalahan maka semakin kecil jumlah sampel, dan sebaliknya semakin kecil tingkat kesalahan maka semakin besar jumlah sampel yang diperoleh. Untuk menghitung jumlah sampel penulis **menggunakan rumus Slovin** dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, pengambilan sampel berdasarkan metode Simple Random Sampling yaitu pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan, strata yang ada pada populasi

(Umar, 2003:146). Populasi yang ada berjumlah 59, Dimana terdiri dari Pegawai Negeri 59 orang. Jumlah sampel dari jumlah populasi dapat dicari sebagai berikut :

Rumus Slovin	Keterangan
$n = \frac{N}{1 + N e^2}$	n= Jumlah Sampel N= Jumlah Seluruh Populasi e = Toleransi Error

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + (N e^2)} \\
 &= \frac{59}{1 + (59 \times 5\%)} \\
 &= \frac{59}{1 + (59 \times 0,05^2)} \\
 &= \frac{59}{1 + (59 \times 0,0025)} \\
 &= \frac{59}{1 + (0,2875)} \\
 &= \frac{59}{1,2875} = 46
 \end{aligned}$$



Untuk mengetahui keadaan populasi dan sampel pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang dapat dilihat dalam Label berikut :

Tabel 3.3
Keadaan populasi dan sampel di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang

No	Bidang / Bagian	Populasi	Sampel
1	Kepala Dinas	1	1
2	Sekretaris Dinas	1	1
3	Sekretariat	12	9
4	UPTD-BLK	10	8
5	Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja	11	9
6	Bidang HI Syaker	8	6
8	Bidang Transmigrasi	7	5
9	Bidang Pelatihan dan Produktivitas	9	7
Total		59	46

Sumber : Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang

Seluruh pegawai diambil secara acak dan didapat sampel sebesar 46 orang, dimana terdiri dari Kepala dinas sebanyak 1 orang, Sekdis sebanyak 1 orang, sekretariat sebanyak 9 orang, UPTD BLK sebanyak 8 orang, Bidang penempatan sebanyak 9 orang, bidang syaker sebanyak 6 orang, bidang transmigrasi sebanyak 5 orang, Dan bidang pelatihan sebanyak 7 orang.

3.6.3 Teknik Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2017:82) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Jadi dari populasi 59 orang sampel yang akan diambil sebanyak 46 orang dengan menggunakan Rumus Slovin.

3.7. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan Perhitungan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul lalu membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

1. Teknik Skala

Terdapat beberapa jenis skala dalam sebuah penelitian yang dapat digunakan untuk mengukur atribut diantaranya, skala ordinal, skala interval, skala nominal dan skala ratio.

2. Skala Ordinal

Skala ordinal merupakan jenis skala yang digunakan untuk menentukan jenis penelitian dan membedakan data yang berisi suatu peringkat, derajat dan

tingkatan berdasarkan penilaian tertentu. Skala yang digunakan untuk menentukan hasil dari sebuah jawaban dengan menggunakan skala likert.

3. Skala Likert

Peneliti dalam penelitiannya menggunakan teknik skala likert, karena skala likert dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi dalam penilaian yang terjadi dalam kehidupan sosial. Variabel yang diukur serta dijabarkan menjadi indikator dan indikator tersebut dibuatkan pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item mempunyai penilaian dari sangat positif sampai negatif.

Tabel 3.4
Skala Likert

Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Bobot Skor
Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	5
Baik	Baik	Baik	4
Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	3
Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Sugiono (2011:93)

4. Analisis Rentang Skala

Dalam penelitian ini peneliti untuk dapat mendapatkan hasil survey yang mengacu kepada hasil pengukuran antara lain dengan menggunakan instrumen dari skala liker, meliputi analisis rentang skala :

$$RS = \frac{n. (m - 1)}{M}$$

dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban (skor = 5)

Rentang skala (RS) sebesar :

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel

5. Skala penilaian tiap kriteria

Jumlah yang digunakan sebagai sampel sebanyak 46 orang menggunakan skala likert pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5.

6. Perhitungan skala

Skala Terendah meliputi :

$$= \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Sampel} (n)$$

$$= 1 \times 46 = 46$$

Skala Tertinggi meliputi :

$$= \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel} (n)$$

$$= 5 \times 46 = 230$$

Sehingga dalam penelitian ini rentang skalanya adalah :

$$RS = \frac{n(m-1)}{M}$$

$$RS = \frac{46(5-1)}{5} = 37$$

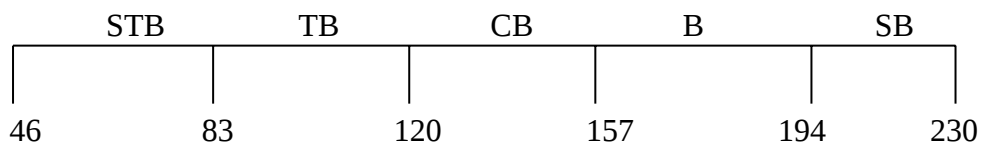
Tabel 3.5
Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
1	46 – 83	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	83 – 120	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	120 – 157	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	157 – 194	Baik	Baik	Baik
5	194 – 230	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2012:93)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dinilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

Rentang Skala diatas dapat digambarkan melalui Bar skala atau *Bar Scale*.



Gambar 3.2

Bar Scale

Sumber : Adaptasi dari Sugiyono (2012:95)

3.7.2 Analisis Verifikatif

Uji hipotesis yang dipakai dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut :

1. Transformasi Data

Transformasi data merupakan upaya dari pengukuran data awal atau asli menjadi salah satu bentuk lain sehingga dapat menjadi salah satu pemenuh asumsi pada analisis, pada kali ini data yang didapat melainkan data ordinal sedangkan yang dibutuhkan untuk data yang dipakai menggunakan analisis teknik korelasi berganda. Pada kesempatan ini peneliti akan menggunakan teknik uji MSI (Method of Successive Interval) untuk dapat merubah dari data ordinal kepada data interval.

2. Uji Validitas

Dilakukannya uji validitas untuk mengetahui nilai ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur, pada setiap pengujian validitas digunakan pula analisis item guna mengkorelasikan setiap nilai dengan nilai total yang nanti akan menjadi nilai jumlah pada setiap skor tersebut.

3. Uji Realibilitas

Sebuah uji dilakukan dengan harapan mendapatkan hasil yang bisa dipertanggungjawabkan sehingga uji reabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil dan keakuratan yang dihasilkan berdasarkan pengukuran instrumen yang akurat. Dalam hal ini penelitian yang dilakukan oleh peneliti guna mendapatkan hasil yang relevan berdasarkan uji validitas dan realibilitas menggunakan sistem aplikasi SPSS.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas sebagai dasar perhitungan bertujuan untuk mengetahui dan menguji data dari hasil variabel bebas, terikat dan keduanya dapat teralokasikan secara normal atau tidak. Untuk dapat apakah data tersebut bisa dialokasikan maka penulis menggunakan uji normalitas *kolmogrov-smirnov* dengan program aplikasi SPSS.

Adapun dalam menggunakan uji normalitas *kolmogrov-smirnov*, memiliki beberapa syarat dibawah ini :

- 1) Bila angka signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal.
- 2) Bila angka signifikan dibawah 0,05 maka data terdistribusi tidak normal

5. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengukur kesesuaian hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y dengan bantuan dari aplikasi program SPSS.

Untuk mengetahui besar atau kecilnya sebuah penafsiran, maka dapat diperhatikan dan berpedoman kepada tabel 3.6 dibawah ini :

Tabel. 3.6
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2011:184)

6. Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ghozali (2013:249), menyatakan bahwa:

“Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”.

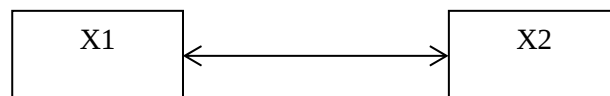
Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah

menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

a) Diagram Jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1) Analisis Jalur Hubungan X1 dengan X2



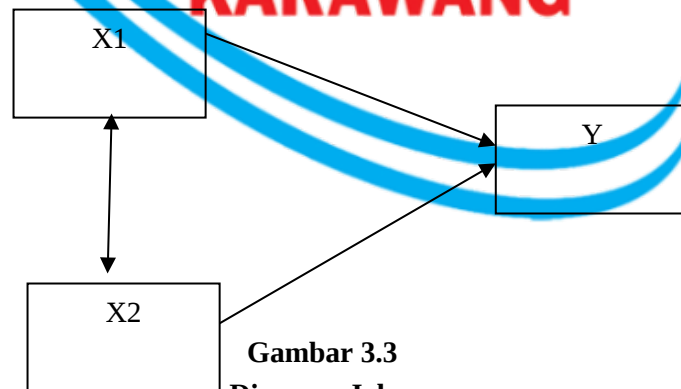
2) Analisis Jalur X1 ke Y



3) Analisis Jalur X2 ke Y



4) Analisis Jalur X1 dan X2 terhadap Y



Gambar 3.3
Diagram Jalur

Sumber: Imam Ghozali, 2015

Keterangan

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Pegawai

7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t disebut juga sebagai pengujian yang menggunakan hipotesis secara parsial yang dimana uji statistik t disebut juga sebagai salah satu uji yang signifikan individual yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial kepada variabel variabel dependen.

8. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian Hipotesis Secara Simultan sering disebut Uji F (uji serentak) atau uji Anova bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8 Uji Hipotesis

Hipotesis Statistik

$H_a : r_{x_1 x_2} \neq 0$ (terdapat korelasi)

$H_0 : r_{x_1 x_2} = 0$ (tidak ada korelasi)

3.8.1 Pengujian Secara Parsial (Individu)

1. Sub-Struktur-1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis statistik :

$H_a : \rho_{y x_1} \neq 0$ (ada pengaruh)

$H_0 : \rho_{y x_1} = 0$ (tidak ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat :

H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2. Sub-Struktur-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis statistik :

$H_a : \rho_{y x_2} \neq 0$ (ada pengaruh)

$H_0 : \rho_{y x_2} = 0$ (tidak ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat :

H_a : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dimana tingkat resiko kesalahan $\alpha = 10\%$ (0,1) yang diuji melalui t-statistik dengan menggunakan rumus :

$$t_1 = \frac{P_{rx1}}{\sqrt{\frac{1 - R^2 r(x1 \dots x2) CR_{11}}{n - k - 1}}}$$

Selanjutnya hasil nilai koefisien t-statistik yang diperoleh atau juga disebut sebagai t hitung diuji dengan t tabel dimana kriteria ujinya adalah :

- 1) H_0 ditolak Jika $\text{sig} < \alpha$ atau $|t_{\text{hitung}}| \geq t_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 10% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata dari masing-masing X_1 , dan X_2 terhadap variabel terikat Y.
- 2) H_0 diterima Jika $\text{Sig} > \alpha$ atau $|t_{\text{hitung}}| < t_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 10% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh nyata dari masing-masing X_1 , dan X_2 terhadap variabel terikat Y.

3.8.2 Pengujian Secara Simultan (Keseluruhan)

1. Sub-Struktur-3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis statistik :

H_a : $\rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq 0$ (ada pengaruh)

H_0 : $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ (tidak ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat :

H_a : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dimana tingkat resiko kesalahan $\alpha = 10\%$ (0,1) yang diuji melalui F-statistik dengan menggunakan rumus :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2 Y(X_1 X_2 \dots X_K)}{k(1 - R^2 Y(X_1 X_2 \dots X_K))}$$

Selanjutnya hasil nilai koefisien F-statistik yang diperoleh atau juga disebut sebagai F hitung diuji dengan F tabel dimana kriteria ujinya adalah :

- 1) H_0 ditolak Jika $\text{sig} < \alpha$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 10% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata X_1 , dan X_2 , atau setidaknya dari salah satunya terhadap variabel terikat Y.

- 2) H_0 diterima Jika $Sig > \alpha$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 10% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh nyata dari X_1 , dan X_2 , terhadap variabel terikat Y .

