

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang lingkup Penelitian

Fokus penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo, sedangkan untuk subjek penelitian ini adalah Pegawai dari Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

3.2 Populasi dan sampel penelitian

3.2.1 Populasi

Arikunto (2017) menyatakan, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasinya yaitu Seluruh Pegawai Dinas Kominfo dan Statistik kabupaten Ponorogo yang berjumlah 44.

3.2.2 Sampel

Arikunto (2017) menyatakan, bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik sampling Jenuh. Arikunto (2017) menyatakan , jika populasi berjumlah kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi sebagai sampel. Dalam

penelitian ini, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, penulis menggunakan seluruh populasi yaitu sebanyak 44 orang responden.

3.3 Metode pengambilan data

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran Kuesioner kepada responden yaitu Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan jenis Data Primer. Sugiyono (2017) menyatakan, data primer adalah sumber data langsung diberikan responden kepada peneliti.

3.3.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, Sugiyono (2017) menyatakan, kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden, kemudian mereka jawab berdasarkan pengalaman, opini, atau pengetahuan mereka. Kuesioner ini dirancang untuk memperoleh informasi relevan dengan tujuan penelitian, memungkinkan peneliti untuk menghasilkan kesimpulan dari pengolahan data.

Sugiyono (2017) menyatakan, skala likert adalah metode pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, opini, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap fenomena sosial dan pernyataan tertentu. Alat ini memungkinkan peneliti untuk mengukur seberapa kuat perasaan dan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tertentu dengan memberikan opsi pilihan yang telah ditetapkan. Umumnya, skala likert menggunakan rentang numerik, mulai dari "sangat tidak setuju"

hingga "sangat setuju," untuk mencerminkan berbagai tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden. Dalam penelitian ini, digunakan Skala Likert dengan rentang skor dari 1 hingga 5, di mana skor 1 menunjukkan nilai terendah dan skor 5 menunjukkan nilai tertinggi. Skala ini dirancang untuk memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai sikap responden, apakah mereka cenderung setuju dan tidak setuju mengenai pernyataannya. Penelitian dengan kuesioner tertutup ini termasuk cukup efektif, karena responden bisa langsung memberikan tanda centang (√) dalam kolom jawaban yang disediakan dan sesuai dengan pilihannya. Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert :

Tabel 3.1
Skala Likert

JAWABAN	SKOR
(STS) Sangat Tidak Setuju	1
(TS) Tidak Setuju	2
(N) Netral	3
(S) Setuju	4
(SS) Sangat Setuju	5

3.4 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2019) menyatakan , variabel penelitian meliputi semua elemen yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, sehingga dapat diperoleh informasi yang relevan dan memungkinkan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan pengukuran variabel yang tepat, peneliti harus menggunakan alat statistik yang sesuai. Definisi operasional variabel menggambarkan cara variabel diukur dalam konteks penelitian. Dalam penelitian ini variabel dibagi menjadi dua variabel, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel independent atau variabel bebas, adalah variabel berperan dalam mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Sugiyono (2019), menyatakan variabel independen adalah faktor digunakan dalam penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *Self Efficacy* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3).

b. Variabel dependen

Variabel dependen atau sering disebut variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau merupakan hasil dari variabel independen. Sugiyono (2019) menyatakan, tujuan utama dari variabel dependen adalah untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah Kepuasan Kerja (Y). Variabel ini diukur untuk menilai dampak variabel bebas terhadap tingkat kepuasan pegawai.

Tabel 3.2
Definisi Operasional variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
1. Self Efficacy	Sumaila dan Rossanty (2022), menyatakan bahwa Self Efficacy merupakan kepercayaan diri, Adanya kepercayaan diri ini, seseorang mampu meraih keberhasilan. Self Efficacy berperan penting dalam memotivasi individu untuk berusaha lebih keras dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Kepercayaan pada kemampuan diri sendiri ini membantu individu untuk lebih optimis dan proaktif dalam menjalani tugas-tugas mereka, pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan	Lunenburg dalam Stevani Sebayang, (2017) menyatakan indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu 1) Pengalaman kesuksesan (past performance) 2) Pengalaman individu lain (vicarious experience) 3) Persuasi verbal (verbal persuasion) 4) Keadaan fisiologis (emotional cues)
2. Disiplin Kerja	Afandi (2020), menyatakan disiplin kerja adalah seperangkat aturan atau peraturan dirancang oleh manajemen organisasi, disetujui	Rivai (2021) indikator disiplin kerja sebagai berikut : 1) Kehadiran 2) Ketaatan pada peraturan 3) Ketaatan pada

	<p>oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Anggota organisasi kemudian mengikuti aturan ini dengan penuh kesadaran, disiplin kerja terbentuk melalui serangkaian perilaku mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.</p>	<p>standar 4) Tingkat kewaspadaan tinggi 5) Etika bekerja</p>
<p>3. Lingkungan Kerja</p>	<p>Latif (2022) menyatakan, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai</p>	<p>Menurut Siagian (2019), indikator-indikator untuk Lingkungan Kerja Non Fisik meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Hubungan antara rekan kerja 2) Hubungan antara atasan dan karyawan 3) Kerja sama antar karyawan

tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

4. Kepuasan Kerja

Kionggono (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif dan menyenangkan muncul dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja, mencerminkan kepuasan karyawan terhadap tugas dijalankan. Dimana terdapat keselarasan antara layanan yang diberikan oleh pekerja dan kompensasi yang diterima dari perusahaan. Perasaan positif dan negatif dapat mempengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka

Robbins (dalam Bagaskara 2015) menyatakan Indikator-indikator Kepuasan Kerja:

- 1) Pekerjaan yang menantang.
- 2) Kondisi kerja yang mendukung
- 3) Gaji tau upah yang pantas
- 4) Kesesuaian kepribadian dalam pekerjaan
- 5) Rekan kerja yang mendukung..

3.5 Metode Analisis Data

Sugiyono (2019) menyatakan, proses analisis penelitian dimulai dengan merumuskan atau menjelaskan masalah yang akan diteliti. Proses ini penting untuk menetapkan arah dan fokus penelitian sebelum pengumpulan data dilakukan. Setelah masalah dirumuskan, peneliti kemudian melakukan pengumpulan data di lapangan dan melanjutkan analisis data untuk menghasilkan hasil penelitian valid dan relevan. Analisis menggunakan analisis kuantitatif dinyatakan dengan angka.

3.5.1 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2017) menyatakan teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden, sumber data lain terkumpul. Teknik analisis memanggil pada penelitian ini adalah *PLS (Partial Least Square)*. Abdillah dan Hartono (2015) menyatakan bahwa *Partciial Least Squares (PLS)* adalah teknik statistik multivariat digunakan untuk menganalisis hubungan/pengaruh antara beberapa variabel terikat dan bebas secara bersamaan. Metode ini merupakan salah satu pendekatan dalam *Structural Equation Modeling (SEM)*, berbasis pada varian. PLS memungkinkan peneliti untuk menguji dan memvalidasi model struktural secara simultan, dengan fokus pada hubungan kausal dan prediksi antar variabel. Penelitian ini menggunakan bantuan software *SmartPLS* untuk mengukur persamaan struktural yang berbasis varian.

3.5.2 Model Pengukuran (Outer Model)

Abdillah dan Hartono (2015) menyatakan model pengukuran (*outer model*) yaitu evaluasi pengukuran pada model dibuat bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh hubungan antara indikator dan konstruk yang mendasarinya. Fungsi dari model pengukuran (*outer model*) adalah untuk memeriksa validitas dan reliabilitas variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Pengujian validitas pada variabel ditentukan berguna untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian reliabilitas model ini digunakan untuk menilai kemampuan instrumen dalam mengukur konsep. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) ini juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden pada kuesioner sesuai dengan yang diharapkan. Model pengukuran (*outer model*) terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas

Ghozali dan Latan (2015), menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. validitas internal menunjukkan kemampuan dari instrument penelitian untuk mengukur kemampuandari *instrument* penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam suatu konsep. Pengujian validitas pada analisis *PLS* dibagi menjadi dua, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminnan sedangkan Uji validitas terdiri atas variabel eksternal dan variabel internal. Validitas eksternal menunjukkan bahwahasil dari suatu penelitian harus valid yang dapat digeneralisasikan ke semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda.

1) Validitas Konvergen

Ghozali dan Latan (2015) menyatakan pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan indikator terhadap konstruk (latennya). Indikator individual dengan nilai korelasi dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* $> 0,7$.

2) Validitas Diskriminan

Ghozali dan Latan (2015) menyatakan pengukuran ini merupakan model pengukuran indikator reflektif, dievaluasi berdasarkan cross loading pada pengukuran konstruk, kemudian dibandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) serta kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk, jika nilai $AVE > 0,5$ maka dapat dianggap bahwa konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik, korelasi antar indikator konstraknya lebih tinggi dari korelasi konstruk lainnya.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dan Latan (2015) menyatakan Uji reliabilitas dipakai untuk menguji kekonsistenan dari jawaban responden atas pertanyaan yang di kuisioner. Jika jawaban dari responden konsisten, maka suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel. Konstruk dinyatakan reliabel jika memenuhi syarat rule of thumb nilai *cronbahch alpha dan composite reliabiliy* harus > 0.70 .

3.5.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Abdilah dan Hartono (2015) menyatakan *Iner model* adalah evaluasi model struktural mengenai penjelasan pengaruh antara variabel laten pada

sebuah model dibangun sesuai pada isi penelitian. Berikut pengukuran dalam model struktural, yaitu :

3.5.3.1 *R-Square (R²)*

Abdilah & Hartono (2015) menyatakan Pengukuran ini dimulai mempertimbangkan nilai *R-Squares* dari masing- masing konstruk endogen terbangun dan dapat menentukan kekuatan prediksi. Disimpulkan bahwa terdapat kriteria pada nilai *R-Square* yaitu 0.99, 0.75, 0.50, 0.25 berarti dari kriteria tersebut dapat dikatakan nilai tersebut memiliki model sangat kuat, kuat, sedang dan lemah. *R-Square* memberikan informasi tentang seberapa besar varians dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Mengukur besarnya pengaruh terhadap hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen merupakan tujuan dari pengukuran ini.

3.5.3.2 *Estimasi Path Coefficient*

Pengukuran evaluasi selanjutnya melibatkan pengujian *Path Coefficient*, bertujuan untuk menentukan apakah suatu variabel memiliki pengaruh positif / negatif . Ghozali dan Latan (2015) menyatakan, pengujian pada tahap ini dapat dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* menggunakan perangkat lunak smartPLS. Ada batasan nilai dalam pengujian path coefficient, jika nilai *path coefficient* <0,05, maka variabel memiliki hubungan positif , sedangkan jika path coefficient >0,05, maka variabel menunjukkan hubungan negatif.

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini hasil uji akan dilakukan dengan *T- test* menggunakan metode *bootstrapping*. Tujuannya adalah memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tidak membutuhkan sampel besar (minimum 30 sampel). Abdillah & Hartono (2015) menyatakan Nilai *path Corfficient* menunjukan tingkat signifikasi dalam pengujian hipotesis apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ dan nilai *p-value* harus $< 0,05$.

