

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan data numerik yang telah diekspresikan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan penelitian ini yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pernyataan dan pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

### **3.2 Lokasi dan Periode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan yang beralamatkan di Jalan S. Parman No.57, Antasan Besar, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2024.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2015:31) mengatakan variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dapat diidentifikasi menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Sugiyono (2019:67) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019:69) menjelaskan bahwa variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Operasional variabel ini sangat diperlukan dalam penelitian guna menjabarkan variabel yang telah ditentukan menjadi indikator dan ukuran yang diperlukan dalam penelitian untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Berikut adalah indikator yang digunakan sebagai dasar penyusunan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
<b>Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.	Indikator kemampuan kerja menurut Handoko (2013:12) sebagai berikut : a. Faktor pendidikan b. Faktor pelatihan c. Faktor pengalaman kerja
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Semua yang ada disekitar dan berhubungan langsung dengan karyawan saat melaksanakan pekerjaan.	Menurut Afandi (2018:66) terdapat beberapa indikator yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu : a. Rencana ruang kerja b. Rancangan pekerjaan c. Kondisi lingkungan kerja d. Tingkat <i>visual privacy</i> dan <i>acoustical privacy</i>
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Hasil secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.	Menurut Afandi (2018:89) menjelaskan : a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas d. Disiplin kerja e. Ketelitian f. Kepemimpinan g. Kejujuran

		h. Kreativitas i. Inisiatif
--	--	--------------------------------

Sumber : Data diolah, 2024

- a. Handoko (2013:12) indikator variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) ialah sebagai berikut faktor pendidikan ( $X_{1.1}$ ), faktor pelatihan ( $X_{1.2}$ ), dan faktor pengalaman kerja ( $X_{1.3}$ ).

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel Kemampuan Kerja**

Variabel	Indikator	Item	1	2	3	4	5
Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) Handoko (2013:12)	Faktor Pendidikan ( $X_{1.1}$ )	Dengan pendidikan yang pernah saya tempuh, membantu saya mengembangkan keterampilan dalam pekerjaan saya.					
		Dengan pendidikan yang pernah saya tempuh, telah membantu saya mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang diperlukan untuk memimpin tim ditempat kerja.					
		Pendidikan formal mempengaruhi kreativitas dalam menemukan solusi.					
	Faktor Pelatihan ( $X_{1.2}$ )	Pelatihan yang saya ikuti sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja.					
		Pelatihan yang saya ikuti mempengaruhi kemampuan saya dalam menyelesaikan masalah.					
		Pelatihan yang saya ikuti membantu saya dalam mempersiapkan diri menghadapi situasi atau masalah yang kompleks di tempat kerja.					
	Faktor Pengalaman Kerja ( $X_{1.3}$ )	Pengalaman kerja sangat penting dalam meningkatkan kemampuan kerja.					
		Pengalaman kerja sangat mempengaruhi dalam menyelesaikan masalah.					
		Pengalaman kerja memberikan saya pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab saya.					

Sumber : Data diolah, 2024

- b. Afandi (2018:66) indikator variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) ialah sebagai berikut rencana ruang kerja ( $X_{2.1}$ ), rancangan pekerjaan ( $X_{2.2}$ ), kondisi lingkungan kerja ( $X_{2.3}$ ), dan tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy* ( $X_{2.4}$ ).

**Tabel 3. 3**

**Definisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator	Item	1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) Afandi (2018:66)	Rencana Ruang Kerja (X <sub>2.1</sub> )	Ruang kerja cukup bersih dan teratur.					
		Ruang kerja dirancang sangat baik dalam meminimalkan gangguan atau kebisingan.					
		Untuk meningkatkan produktivitas, ruang kerja di desain sangat baik.					
	Rancangan Pekerjaan (X <sub>2.2</sub> )	Deskripsi pekerjaan saya ditempat kerja sangat jelas.					
		Tugas-tugas pekerjaan saya terstruktur dan teroganisir sangat baik.					
		Rancangan pekerjaan sangat baik dalam mendukung keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.					
	Kondisi Lingkungan Kerja (X <sub>2.3</sub> )	Kondisi ruang kerja sangat baik dalam memperhatikan aspek keamanan dan kenyamanan pegawai.					
		Kondisi ruang kerja sangat efektif dalam mendukung produktivitas pegawai.					
		Tempat kerja saya jauh dari kebisingan.					
	Tingkat <i>Visual Privacy</i> dan <i>Acoustical Privacy</i> (X <sub>2.4</sub> )	Tingkat <i>visual privacy</i> dan <i>acoustical privacy</i> ditempat kerja sangat baik.					
		Tingkat <i>visual privacy</i> yang kurang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus dalam bekerja.					
		Saya merasa bahwa <i>acoustical privacy</i> yang buruk dapat mempengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan.					

Sumber : Data diolah, 2024

- c. Afandi (2018:89) indikator variabel kinerja pegawai (Y) ialah sebagai berikut kuantitas hasil kerja (Y<sub>1</sub>), kualitas hasil kerja (Y<sub>2</sub>), efisiensi dalam melaksanakan tugas (Y<sub>3</sub>), disiplin kerja (Y<sub>4</sub>), ketelitian (Y<sub>5</sub>), kepemimpinan (Y<sub>6</sub>), kejujuran (Y<sub>7</sub>), kreativitas (Y<sub>8</sub>), dan inisiatif (Y<sub>9</sub>)

**Tabel 3. 4**

**Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Kinerja Pegawai (Y) Afandi (2018:89)	Kuantitas Hasil Kerja (Y.1)	Kuantitas hasil kerja sangat berpengaruh pada penilaian kinerja.					
		Keadilan dalam penilaian kinerja terkait kuantitas hasil kerja sangat penting.					
		Penggunaan teknologi atau alat bantu kerja telah meningkatkan kuantitas hasil kerja.					
	Kualitas Hasil Kerja (Y.2)	Kualitas hasil kerja sangat berpengaruh pada penilaian kinerja.					
		Kualitas hasil kerja yang baik dapat memperkuat hubungan saya dengan rekan kerja atau tim.					
		Peningkatan kualitas hasil kerja dapat meningkatkan kepuasan pelapor terhadap keluhan pelayanan publik.					
	Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas (Y.3)	Efisiensi dalam melaksanakan tugas mempengaruhi penilaian kinerja.					
		Evaluasi kinerja secara berkala dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja pegawai.					
		Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.					
	Disiplin Kerja (Y.4)	Peningkatan disiplin kerja berdampak positif pada hubungan antar rekan kerja.					
		Adanya sanksi atau konsekuensi bagi pelanggaran disiplin kerja dapat meningkatkan ketaatan pegawai terhadap aturan.					
		Pola kerja yang teratur dan terorganisir dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.					
	Ketelitian (Y.5)	Melakukan pemeriksaan ulang atau pengecekan untuk memastikan ketelitian dalam pekerjaan.					
		Ketelitian sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang akurat dan berkualitas.					
		Lingkungan kerja yang teratur dan bebas dari gangguan sangat penting untuk meningkatkan ketelitian.					
	Kepemimpinan (Y.6)	Gaya kepemimpinan sangat penting dalam menginspirasi untuk mencapai tujuan kerja.					
		Memberikan arahan yang jelas dan dukungan terhadap pegawai dalam menyelesaikan laporan terhadap keluhan pelayanan publik.					

		Diberikan kebebasan dan kepercayaan dalam menjalankan tugas					
	Kejujuran (Y.7)	Penilaian hubungan antara kejujuran dan integritas dengan kualitas hasil kerja sangat penting.					
		Pernah merasa terdoda untuk menyembunyikan kesalahan atau kurangnya pencapaian dalam melaporkan kinerja saya.					
		Kejujuran dalam melaporkan kinerja dapat meningkatkan kepercayaan antar pegawai.					
	Kreativitas (Y.8)	Mencari solusi baru atau pendekatan yang kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.					
		Kreativitas membantu untuk menemukan cara-cara baru dalam meningkatkan efisiensi atau produktivitas dalam pekerjaan.					
		Memiliki lingkungan kerja yang mendorong dan mendukung kreativitas sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.					
	Inisiatif (Y.9)	Memiliki inisiatif yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja individu dilingkungan kerja.					
		Saya sering mengambil inisiatif untuk memperbaiki proses kerja yang kurang efisien ditempat kerja.					
		Adanya kebijakan atau program yang mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam meningkatkan kinerja ditempat kerja sangatlah penting.					

Sumber : Data diolah, 2024

### 3.4 Populasi, Sampel dan Sampling

Sugiyono (2015:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini melibatkan 22 karyawan Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Menurut Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini

diambil karena dalam penelitian ini populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya.

Menurut Sugiyono (2015:81), menjelaskan teknik sampling adalah metode pengambilan sampel. Dalam menentukan sampel untuk penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan secara sistematis. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, di mana semua populasi yang ada dalam penelitian menjadi sampel.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Data penelitian ini adalah data kuantitatif. Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Variabel penelitian ini adalah kemampuan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Menurut Sugiyono (2019:194) menjelaskan bahwa sumber data dibagi menjadi dua bagian yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti. Data ini merupakan sumber informasi yang dikumpulkan secara khusus untuk penelitian tertentu dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya. Penelitian ini melibatkan pengumpulan informasi secara langsung untuk menjawab tujuan penelitian yang spesifik dan menghasilkan wawasan baru.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Contohnya, literatur dan dokumentasi adalah sumber yang dapat membantu penelitian.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperlukan untuk mendukung keberhasilan penelitian. Keberhasilan dalam pengumpulan data tergantung dari metode yang digunakan. Berkaitan dengan hal tersebut, metode pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data-data yang obyektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil. Kendala pengambilan data dalam penelitian ini yaitu ada beberapa pegawai di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan yang melakukan dinas kepatuhan ke luar kota. Maka jalan alternatif yang diambil sebagian ada yang mengisi secara langsung dikertas yang sudah dibagikan. Sebagian ada yang mengisi dalam bentuk google formulir agar mempermudah pegawai yang sedang melakukan dinas kepatuhan di luar kota.

Data dapat dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik, sumber, dan pengaturan, menurut Sugiyono (2019). Beberapa teknik untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:142) menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penulis dalam melakukan skala pengukuran kuisioner yaitu menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

**Tabel 3. 5**  
**Skala *Likert* Kuesioner**

No	Pertanyaan	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

## 2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019:314) menyatakan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu dan disajikan dalam bentuk tulisan, gambar, ataupun karya monumental seseorang.

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik sekumpulan data untuk menelaah buku, pencarian literatur, catatan, dan laporan yang berhubungan dengan penelitian.

## **3.7 Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2019), analisis deskriptif adalah proses menganalisis data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara apa adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasikan secara umum. Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi.

### **3.7.2 Uji Kualitas Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner. Kualitas kuisisioner penelitian dan kesanggupan responden dalam menjawab pernyataan didalamnya merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, kualitas data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner.

### **3.7.3 Uji Validitas Data**

Menurut Sugiyono (2016:75) menyatakan bahwa untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji

validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuisisioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

#### **3.7.4 Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Menurut Sugiyono (2016:75) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

#### **3.7.5 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti memiliki kualitas yang baik. Penelitian ini menggunakan uji asumsi standar seperti uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas.

#### **3.7.6 Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2016:76) menyatakan bahwa tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data

mengikuti atau mendekati distribusi normal. Selain itu uji Kolmogrov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai *P-value* lebih besar dari *alpha*, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) di atas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

### **3.7.7 Uji Multikolinieritas**

Menurut Sugiyono (2016:79) menjelaskan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

### **3.7.8 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sugiyono (2016:79) menjelaskan bahwa adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.

### 3.7.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80) menjelaskan bahwa alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

$\alpha$  : Intersep/konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  : Koefisien regresi  $X_2$

$X_1$  : Kemampuan Kerja

$X_2$  : Lingkungan Kerja

### 3.8 Uji Hipotesis

Arifin (2017:17) menjelaskan bahwa pengujian hipotesis digunakan untuk mengevaluasi kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik penilaian tentang apakah akan menerima atau menolaknya. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membantu membuat pilihan terbaik mengenai hipotesis yang telah diajukan. Adapun proses-proses untuk menguji hipotesis yaitu diawali dengan menentukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis *alternative* ( $H_a$ ), menentukan tes statistik dan perhitungannya, mengaplikasikan tingkat signifikansi, dan penentuan kriteria pengujian.

### 3.9 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Maka hipotesisnya adalah :

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitasnya yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).