

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Defenisi Konsep

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020).

2. Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2020) promosi jabatan adalah perpindahan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, yang disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, hak, status dan pendapatan.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, serta hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017).

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan pengelolaan yang sah, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar standar etika (Afandi, 2018).

B. Defenisi Operasional

1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020) indikator variabel disiplin kerja yaitu :

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai; Tujuan yang ingin dicapai harus jelas, terdefinisi dengan baik dan cukup menantang untuk memenuhi kemampuan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai dapat bekerja keras dan mempunyai kedisiplinan dalam melakukannya.

b) Teladan pimpinan

Keteladanan pemimpin memegang peranan penting dalam menentukan perilaku pegawai, oleh karena itu pemimpin dijadikan oleh bawahan sebagai panutan dan panutan. Pemimpin memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur, adil dan konsisten dalam tindakannya. Dengan keteladanan pemimpin yang baik maka kedisiplinan bawahannya juga akan baik. Apabila keteladanan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), maka bawahan tidak diberi hukuman.

c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi perilaku karyawan karena imbalan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika karyawan menikmati pekerjaannya, semangat kerja mereka meningkat.

d) Keadilan

Keadilan berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia selalu penting dan mengharuskan diperlakukan seperti orang lain.

e) Waskat

Waskat (audit komprehensif) merupakan cara nyata dan efektif untuk menentukan kedisiplinan pegawai perusahaan. Waskat artinya atasan harus mempunyai kendali langsung dan tidak langsung terhadap tingkah laku, tingkah laku, sikap, semangat dan kinerja orang yang dipimpinya. Artinya senior harus selalu berada di tempat kerja sehingga dapat memberikan pengawasan dan bimbingan jika ada supervisor yang mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memainkan peranan penting dalam menjaga semangat kerja karyawan. Dengan sanksi hukuman yang lebih berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sehingga semangat kerja dan perilaku disiplin karyawan pun akan menurun.

g) Kegasan

Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak dengan memberikan hukuman kepada setiap pegawai yang melakukan tindakan disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditentukan. Pemimpin yang berani bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin akan dihormati dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik antar rekan kerja berkontribusi dalam menciptakan disiplin yang baik dalam perusahaan. Baik hubungan vertikal maupun horizontal yang terdiri dari hubungan langsung, hubungan kelompok langsung, dan hubungan lintas fungsi harus diselaraskan.

2. Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2020) indikator variabel promosi jabatan yaitu :

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur, terutama terhadap dirinya sendiri, atasannya, kontrak kerja atau jabatan manajemennya, serta perkataan dan tindakannya harus konsisten. Tidak menyalahgunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

b. Disiplin

Karyawan wajib disiplin terhadap diri dan tugasnya serta menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun adat. Disiplin karyawan sangatlah penting karena hanya dengan disiplin suatu perusahaan dapat mencapai hasil yang baik.

c. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan menggunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja Sama

Karyawan dapat berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja baik secara horizontal maupun vertikal untuk mencapai tujuan bisnis. Dengan cara ini, tercipta lingkungan hubungan yang baik antara seluruh karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan tersebut kreatif dan inovatif dengan kapasitas untuk memenuhi posisi ini dengan sukses. Dapat bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif tanpa bimbingan terus-menerus dari atasan.

f. Loyalitas

Karyawan harus setia melindungi perusahaan atau organisasi dari aktivitas yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi. Hal

ini menunjukkan bahwa dia terlibat aktif dalam perusahaan atau kekuasaannya.

g. Kepemimpinan

Dia harus mampu melatih dan memotivasi orang-orang yang dikelolanya untuk berkolaborasi dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dia harus memimpin dengan memberi contoh dan mendapatkan otoritas yang besar atas orang-orang yang dipimpinnya.

h. Komunikatif

Karyawan mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari pada bawahannya.

i. Pendidikan

karyawan harus mempunyai ijazah pendidikan yang sesuai dengan jabatannya.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a. Hubungan kerja dengan atasan
- b. Hubungan kerja dengan bawahan
- c. Hubungan kerja dengan rekan kerja
- d. Suasana kekeluargaan

e. Komunikasi yang baik

4. Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator kinerja yaitu :

1) Dimensi hasil kerja terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a) Kuantitas hasil pekerjaan
- b) Kualitas hasil pekerjaan
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

2) Perilaku kerja terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a) Disiplin kerja
- b) Prakarsa/inisiatif
- c) Ketelitian

3) Karakteristik pribadi terdiri dari tiga indikator:

- a) Kepemimpinan
- b) Kejujuran
- c) Kreativitas

C. Jenis Sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner berisi pernyataan kepada pegawai BKPP Kabupaten Sleman.

D. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja (X_1), promosi jabatan (X_2), lingkungan kerja non fisik (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

2. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada kantor BKPP Kabupaten Sleman.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BKPP Kabupaten Sleman. Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2020). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *non probability sampling* dengan tehnik sampel jenuh, yaitu tehnik yang digunakan apabila populasi tidak begitu besar sehingga semua populasi dijadikan atau digunakan sebagai sampel. Jumlah keseluruhan sampel yang digunakan

pada penelitian ini sebanyak 60 pegawai ASN BKPP Kabupaten Sleman.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengambilan data pada penelitian ini melalui kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020).

Skala pengukuran alternatif jawaban pada kuesioner menggunakan pengukuran skala likert dengan 5 (lima) skor penilaian yaitu:

1. Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skor 2: Tidak Setuju (TS)
3. Skor 3: Netral (N)
4. Skor 4: Setuju (S)
5. Skor 5: Sangat Setuju (SS)

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian dikatakan valid apabila pernyataan yang termuat dalam kuesioner mampu merepresentasikan atau

mengungkapkan sesuatu yang diteliti kuesioner tersebut. Berikut merupakan kriteria penilaian uji validitas:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka instrumen dinyatakan valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka instrument dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable (Ghozali 2021). Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu atau jawaban tidak boleh acak. Reliabilitas diukur dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika *Cronbach's Alpha* (α) $> 0,7$ maka instrumen pertanyaan dinyatakan reliabel.
- Jika *Cronbach's Alpha* (α) $< 0,7$ maka instrumen pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah setiap variabel terdistribusi normal atau tidak normal dalam model regresi (Ghozali, 2021). Uji normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogrov Smirnov* dengan taraf signifikansi 5%.

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik adalah yang menunjukkan tidak terjadinya korelasi antara variabel independen.

Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance atau *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen (variabel bebas). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10,00$ maka dikatakan lolos uji multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketimpangan

varians residu dari observasi yang satu ke observasi yang lain. Jika varians dari sisa pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Tidak adanya heteroskedastisitas adalah kriteria model yang baik. Untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser* yaitu meregresi nilai absolut residu pada variabel independen. Dinyatakan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan heteroskedastisitas terjadi jika nilai signifikansi $< 0,05$.

4. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Menurut Ghozali (2021) uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya.
- Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

5. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regresi X₂

b₃ = Koefisien Regresi X₃

X₁ = Disiplin Kerja Promosi Jabatan

X₂ = Promosi Jabatan

X₃ = Lingkungan Kerja Non Fisik

e = Standar Error

6. Uji Hipotesis (Uji Parsial)

Uji hipotesis (uji parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2021). Kriteria uji t yaitu:

- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima.
- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak.

7. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persentase, yang menunjukkan seberapa besar persentase keragaman

variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel independen (X), atau dengan kata lain seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini dipakai *Adjusted R Square* karena nilai *Adjusted R Square* dapat naik dan turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2021).