

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (umar, 2005) penelitian ini menjelaskan hubungan. Jenis data ini bermaksud penelitian korelasional karena mencari pengaruh pengawasan kepemimpinan dan disiplin terhadap kompetensi kerja pada kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian ada dalam pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura tentang pengaruh pengawasan kepemimpinan, disiplin dan kopetensi kerja, pegawai maka, dalam Bab ini akan diuraikan metode penelitian yang digunakan guna memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti. Pengertian lain dari metode penelitian ialah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data peneliti seperti wawancara observasi tes maupun dokumentasi (Arikunto, 2002; 136). Sedangkan menurut subago (2006;2) metode penelitian ini merupakan suatu cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan metode yang digunakan dalam

penelitian kuantitatif ialah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dinamai (Bodgan dan Taylor dalam Borowi dan suwandi, 2009;21)

Pada penelitian ini peneliti mengembangkan pengawasan kepemimpinan disiplin dan kompetensi kerja melalui perhitungan angka metode kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan persepsi pengawasan kepemimpinan dan disiplin Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura.

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sendiri merupakan metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran sebuah fenomena yang terjadi dan menimbulkan suatu kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Tujuan utama dari metodologi ini ialah menjelaskan suatu masalah tetapi menghasilkan suatu kenyataan kebenaran yang terjadi dalam suatu realitas terhadap masalah dimaksud.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut M. Iqbal Hasan (2002 84) populasi (universe) adalah totalitas dari semua objek atau individu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepegawaian dibagian keuangan di kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus.

Oleh karena jumlah populasi adalah semua pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Akan tetapi, mengingat arah penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan kepemimpinan, disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai maka pemimpin puncak (Direktur) Dan responden direktur semua pegawai untuk uji validasi dan reliabilitas menurut Rosscoe dalam sugiono (2008:130) penentuan jumlah sampel dapat dirumuskan sebagai berikut:

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel yang diteliti yaitu pengawasan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai maka jumlah sampel untuk uji validasi dan reliabilitas dalam penelitian ini adalah semua pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah V kota jayapura sampel.

3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) wilayah V kota jayapura waktu penelitian dan analisis data adalah 1 sampai 3 hari.

3.4 Variabel Penelitian Dan Operasional Variabel

3.3.1 Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen tata kelola pemerintah yang baik kinerja pegawai sebagai variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terkait (dependen) pengawasan pimpinan, dan disiplin kerja

3.3.2 Variabel Independen

1. Disiplin pegawai

Menurut Hasibuan (2006:194-198) Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat diketahui melalui indikator disiplin kerja disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku tentang petunjuk pelaksanaan peraturan menteri keuangan Nomor 214/PMK.01/2011. Surat edaran sekretaris jenderal kementerian keuangan nomor SE-11.1/SJ/2015 tanggal 22 Mei 2015 tentang penegakan Disiplin atas pelanggaran ketentuan jam kerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan kementerian keuangan. Disiplin pegawai adalah sikap pengendalian diri dan ketaatan yang sadar penuh dan rasional untuk melaksanakan segala ketentuan peraturan perundang-undangan sesuai dengan tanggung jawabnya kerjanya atau output kerjanya, variabel disiplin pegawai menggunakan 2 indikator yaitu disiplin waktu dan disiplin

pada aturan pernyataan terdiri dari 8 item, indikator yang digunakan diadopsi dari penelitian Aryasa (2009)

2. Pengawasan pimpinan,

Menurut Billy E, Goets berpendapat bahwa sumber daya pegawai telah digunakan semaksimal mungkin dengan cara yang paling efektif dan efisien, guna tercapainya tujuan dan sasaran kepegawaian”. (1986:193-196). Tinjauan terhadap pengawasan dalam suatu kepemimpinan yaitu: “Mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan maksudnya dalam mengevaluasi, apabila perlu juga akan menetapkan tindakan korektif, sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana dan tujuan pengawasan didalam pimpinan dapat dianggap sebagai aktifitas untuk menemukan mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang sudah direncanakan”.

Menurut Kuntjoroningrat “teori pada pokoknya merupakan kenyataan mengetahui sebab akibat dari suatu hubungan positif antara gejala yang di teliti dari satu atau beberapa faktor tertentu pimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan terhadap pegawai agar melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan agar dapat melaksanakan setiap tugas yang dibebankan dengan maksimal berdasarkan peraturan menteri keuangan nomor 214/PMK.01/2011 tentang penegakan disiplin dalam kaitan dengan tunjangan khusus pembinaan keuangan negara di lingkungan kementerian keuangan

yaitu (a) penegakan disiplin (b) ketentuan masuk kerja (c) standar kompetensi kerja (d) pelanggaran jam kerja (e) pemotongan TKPKN (f) pemantauan indikator di atas diukur menggunakan skala likert (Rifka,2015)

3.Kompetensi pegawai

Menurut Stephen Robbins (2007:38) adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Berdasarkan undang-undang No. 13 tahun 2003 pengertian kompetensi menurut UU No. 13 tahun 2003 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Togatorop,2011). Indikator yang digunakan untuk mengukur adalah keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) pernyataan terdiri dari 9 item, indikator yang digunakan diadopsi dari penelitian Siwantara (2009) dan Manik (2010).

4.Kinerja pegawai

Motivasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut,

kinerja (job performance) didefinisikan sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atas langsung, teman sebaya, dan bawahan langsung (Kalbers dan fogarty 1995).

3.5 Variabel Dependen

Pada umumnya kinerja pegawai diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Lebih jelas Lawer dan Potter dalam Sutrisno (2011:150), menyatakan bahwa job performance adalah : “successful role achievement yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumberdaya manusianya karena hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup intansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Wibowo,2011:7).

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309), Hasibuan, 2001:34 menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2006:67) adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada nya.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilita

Untuk mengetahui apakah konstruk yang dirumuskan reliabel dan valid, maka perlu dilakukan pengujian reliabilitas.

3.6.2 Uji Validitas dan reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner Ghozali (2005) suatu kuisisioner di katakan valid jika terdapat kecermatan dan ketetapan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya atas pernyataan dalam kuisisioner tersebut pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut kesahitan (validity) digunakan dengan cara mengkoreksikan antara masing-masing butir pertanyaan terhadap total skor, bila koreksi antara masing-masing butir tersebut

signifikan maka data tersebut valid pengujian data kuisioner ini akan dilakukan dengan menggunakan metode korelasi product moment (indeks validasi), jika $r_{hitung} > r_{table}$ dan bernilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut.

3.6.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat dalam mengukur salah satu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel alat pengukur ini dikatakan konsisten atau reliable apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan stabil atau tidak berbeda hasilnya dari waktu ke waktu Uji reabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan alpha-cronbach (Sekaran,2003) menjelaskan cara mengukur reliabilitas dengan cronbach alpha dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Kurang dari 0,6 tidak reliable
- b) 0,6 – 0,7 Akseptable
- c) 0,7 – 0,8 Baik
- d) Lebih dari 0,8 reliable

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk melihat kelayakan model, untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model, karena model regresi yang baik adalah model yang lolos dari pengujian asumsi klasik pengujian asumsi klasik yang dilakukan (Ghozali,2005), terdapat tiga asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh model regresi agar parameter tidak bias yaitu:

3.6.5 Uji Normalitas

Sebelum melakukan pengujian terdapat hipotesis, terdahulu di lakukan uji normalitas residual untuk mengetahui metode statistik yang digunakan. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dengan dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas di atas tingkat signifikan $< 0,05$ menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika probabilitas di bawah tingkat signifikan $< 0,05$ tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas residuan dilakukan dengan menggunakan one sample kalmogorov test dengan taraf signifikan 5%

3.6.6 Uji Multikoloniritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya multikoloniritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya dengan variance inflation factor (VIP) pada umumnya nilai cut off yang sering digunakan untuk melihat adanya multikoloniritas yaitu nilai Tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Idris,2011),

3.6.7 Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas sebuah model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai data yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini berhimpunan data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang atau besar) Ghozali (2005) untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model, penelitian ini akan menggunakan uji glejser dengan bantuan program SPSS. Apabila koefisiensi parameter beta $> 0,05$ maka tidak ada masalah heteroskedastisitas Ghozali (2005)

3.6.8 Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui teknik analisa regresi linear berganda (Multiple linier Regression Analysis) regresi linier berganda adalah hubungan linier antara variabel terkaitnya (Y) dengan satu atau lebih dari satu variabel bebas (X1,X2). Teknik ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yaitu SPIP,SAP dan penyelesaian temuan audit dengan variabel dependen yakni penerapan kinerja pegawai (sugiyanto, 2004) mengatakan bahwa regresi linier berganda adalah regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model formulasi yang akan

dibentuk penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian (Sigiyono,2009) adalah sebagai berikut:

$$Y=a+B_1 X_1 + B_2 X_2 +B_3 X_3 +e$$

A : konstan

B : koefisien regresi

Y : kinerja pegawai

X₁ : pengawasan pimpinan

X₂ : disiplin

X₃ : kompetensi kerja

e : eror

Untuk kemudahan dalam perhitungan di gunakan dalam jasa computer berupa software dengan program SPSS (statistical package for social science).

3.6.9 Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan bentuk variabel dependen Ghozali (2013). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nya nilai determinasi (R²) berarti semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen.

3.6.10 Uji t (parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel dependen. Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Ghozali (2011)

3.6.11 Uji Kelayakan Model (uji F)

Uji statistic F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat Ghozali (2009:88). Perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh menjadi patokan dalam pengujian ini dengan derajat signifikansi pada level $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari derajat signifikansi, maka semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.