

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2020:9) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Sehingga dalam mendukung penelitian ini populasi yang diteliti adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Sedangkan data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SmartPLS Versi 3.0.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan spesifikasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang yang terdiri dari 80 pegawai.

Supriyanto dan Ekowati (2019) berpendapat bahwa sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek dan subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang yang berjumlah 80 pegawai yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Sampling Jenuh menurut (Sugiyono, 2022) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### **3.3 Objek dan Sumber Data Penelitian**

Objek dalam penelitian ini dilakukan studi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Sumber data penelitian berasal dari jawaban

responden melalui kuesioner yang telah diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji model structural, dan uji hipotesis.

### **3.4 Variabel, Operasionalisasi, dan Pengukuran**

#### **3.4.1 Disiplin Kerja (X)**

Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran pegawai dan kesediaan seorang pegawai menaati semua peraturan yang berlaku dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja pegawai serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang menyebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai yang tunduk pada ketetapan dan peraturan organisasi menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya pegawai yang sering melanggar atau mengabaikan organisasi maka pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, sebagai berikut : 1. Tujuan dan kemampuan 2. Keteladanan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan”

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu hal yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai jobdesknya.

#### **3.4.2 Motivasi Kerja (Z)**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk

menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Motivasi kerja merupakan bertujuan untuk memberdayakan seluruh asset yang dimiliki suatu organisasi terutama sumber daya manusia dengan baik, guna untuk meningkatkan mutu serta meningkatkan keuntungan semua pihak. Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dijadikan sebagai indikator motivasi kerja pegawai, yaitu : 1. “Prestasi atau achievement 2. Pengakuan atau recognition 3. Pekerjaan itu sendiri atau the work it self 4. Tanggung jawab atau responsibility 5. Kemajuan atau advancement 6. Pengembangan potensi individu atau the possibility of growth” Dari teori Herzberg di atas, dapat diketahui bahwa indikator tersebut dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

### **3.4.3 Produktivitas Kerja (Y)**

Produktivitas ialah faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Jika produktivitas kerja pegawai selalu meningkat signifikan dari waktu ke waktu, maka organisasi akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada masa sekarang organisasi selalu meningkatkan kualitas pegawainya dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga mampu bertahan dari persaingan antar organisasi yang semakin ketat. Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak beberapa faktor, sebagai contohnya yaitu mental dan kemampuan fisik pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja pegawai, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan lingkungan kerja pegawai.

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan organisasi. Produktivitas kerja pegawai merupakan keluaran (output) yang dapat

dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja pegawai, disiplin kerja pegawai, mental dan kemampuan fisik pegawai. Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Berdasarkan ketiga variabel di atas, maka disusun kuesioner yang memuat indikator-indikator yang tercantum pada Tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Disiplin Kerja (X)	Singodimedjo dalam Sutristno (2019), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Keteladanan pimpinan</li> <li>3. Keadilan</li> <li>4. Pengawasan melekat</li> <li>5. Sanksi hukuman</li> <li>6. Ketegasan</li> <li>7. Hubungan kemanusiaan</li> </ol>	Likert
Motivasi Kerja (Z)	Menurut Hartatik (2018:160), Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi</li> <li>2. Pengakuan</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Kemajuan</li> <li>6. Pengembangan potensi individu</li> </ol>	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat Kerja</li> </ol>	Likert

	mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.	4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	
--	---	---	--

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti adalah pengumpulan data dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner secara online. Dengan kuesioner online pengumpulan informasi dalam jumlah besar akan relatif murah, cepat dan efisien. Kuesioner digunakan ketika peneliti ingin mengetahui persepsi dan kebiasaan populasi berdasarkan responden. Jika pertanyaan yang digunakan diberikan dan diisi oleh responden, maka kuesioner yang dikeluarkan harus diuji terlebih dahulu untuk melihat apakah dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel. Dengan analisis kuantitatif ini juga merupakan pengujian hipotesis untuk mencari pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pemberian kuesioner yang disebarakan kepada responden yang terpilih dengan menggunakan metode skala likert (Likert's summated Rating).

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan pendekatan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dan fenomena sosial (Sugiyono, 2019:165). Dengan skala likert, jawaban setiap instrumen akan memiliki hasil yang berbeda-beda, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif. Dalam menjawab skala likert, responden memilih jawaban yang

menurutnya sesuai dengan apa yang dia rasakan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan.

Skala likert dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini, skala Likert yang mempunyai gradasi lima titik dari skala 1 sampai dengan skala 5. Menurut Hardani et al. (2020:16), skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk menilai pendapat, sikap, cara pandang seseorang terhadap suatu fenomena sosial. Kuisisioner dibuat mudah untuk dijawab oleh responden, maka dibuatlah skala penilaian yang rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
***Skala Likert***

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.6 Metode Analisis**

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Pada penelitian yang bersifat kuantitatif, metode analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data yang diinginkan oleh peneliti dari seluruh responden atau sumber data lain sudah terkumpul. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah:

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur. (Cooper, D. R., & Schindler, 2014) Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan metoda *Convergent validity* dan *discriminant validity* dengan bantuan SmartPLS 3.0. Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Jika suatu

instrument pengukuran sudah valid (sah) berarti instrument tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang diukur.

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Menurut (Hair et al., 2014) koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Namun, sesungguhnya uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid. (Cooper, D. R., & Schindler, 2014) Koefisien *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* yang menunjukkan nilai  $\leq 0,6$  mengindikasikan bahwa reliabilitas dinilai buruk, namun masih bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut, dan jika koefisien *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* menunjukkan nilai 0,6 sampai dengan 0,7 maka reliabilitas dapat diterima, kemudian jika koefisien *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* menunjukkan nilai  $\geq 0,8$  maka reliabilitas dinilai baik. (Cooper, D. R., & Schindler, 2014)

a. ***Convergent validity***

*Convergent Validity*, dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE (Average Variance Extranced) diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading  $> 0,5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Ghozali 2018). Nilai AVE merupakan rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading Standarized indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS (Jogiyanto, 2018).

b. ***Discriminant validity***

*Discriminant validity* ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk (variabel manifes) yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi dengan variabel manifes lainnya. Uji *discriminant validity* dengan *software* PLS dapat diketahui dari nilai *cross loading* dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan korelasi antara indikator dengan variabel laten yang lainnya atau dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dalam model. *Discriminant*

*validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk harus lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tahapan selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti untuk menguji instrumen. PLS juga menggunakan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. (Jogiyanto & Abdillah, 2019). Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Menurut (Hair et al., 2014) koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Namun, sesungguhnya uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid. (Cooper, D. R., & Schindler, 2014) Koefisien *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* yang menunjukkan nilai  $\leq 0,6$  mengindikasikan bahwa reliabilitas dinilai buruk, namun masih bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut, dan jika koefisien *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* menunjukkan nilai 0,6 sampai dengan 0,7 maka reliabilitas dapat diterima, kemudian jika koefisien *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* menunjukkan nilai  $\geq 0,8$  maka reliabilitas dinilai baik. (Cooper, D. R., & Schindler, 2014).

Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, yakni menunjukkan *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*  $\geq 0,8$ .

### 3.6.3 Outer Weight

Pengujian outer weight bertujuan untuk melihat kontribusi setiap indikator terhadap konstruk. Apabila nilai *outer weight* signifikan dan nilai *outer loading* yang dihasilkan tinggi (diatas 0,50), maka indikator tersebut dapat dipertahankan (Hair et al., 2013).

### 3.6.4 Model Struktural (Inner Model)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) model struktural (Inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Dalam mengevaluasi struktur model pada penelitian ini digunakan *Uji Goodness*

*Fit* dan *Effect Square (f Square)*. Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibuat (Jogiyanto, 2018).

Goodness of fit pada PLS dapat diketahui dari nilai Q<sup>2</sup>. Nilai Q<sup>2</sup> memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R Square) dalam analisis regresi. Semakin tinggi R<sup>2</sup>, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data Q square lebih dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai Q square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.(Ghozali & Latan, 2015).

*Effect Square (f Square)* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi yaitu eksogen terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu endogen (Juliandi, 2018).Nilai *f Square* yang diklasifikasikan menurut Ghozali dan Latan (2015:83) meliputi 0,02 (kecil); 0,15 (menengah) dan 0,35 (besar).

### **3.6.5 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai t-statistics memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan adanya pengaruh positif / negatif dan signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen.