

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *explanatory research* yaitu merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel yang ingin diteliti dengan menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Jenis penelitian bersifat *diskriptif analitik* untuk mengetahui karakteristik variabel iklim organisasi dan disiplin secara langsung terhadap kinerja, variabel iklim organisasi dan disiplin secara langsung terhadap motivasi kerja, variabel iklim organisasi dan disiplin secara langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai.

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PNS Dinas Perdagangan Kota Surabaya yang berjumlah 88 orang PNS diluar Eselon II dan III. Jumlah Pegawai PNS dan Outshourching yang dimiliki berjumlah 265 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Apabila populasi kurang dari 100, dianjurkan untuk ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 1998:120).

4.3 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengambilan Data

4.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data berupa angka perhitungan

dimana peneliti menyampaikan data dalam bentuk tabel dan disertai analisisnya. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah data hasil penyebaran kuesioner berupa skor dari jawaban responden.

4.3.2 Sumber Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai melalui motivasi kerja, iklim organisasi, disiplin. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian (Ivonne, 2013:671). Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari individu / kelompok-kelompok tertentu atau responden yang telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti yang memiliki data spesifik dari waktu ke waktu, sumber data diperoleh dari kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden yang dimaksud. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel yang disesuaikan dengan kriteria tertentu.

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui berbagai media perantara missal dari hasil penelitian, buku-buku, artikel dan publikasi dari instansi terkait yang relevan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini (Ivonne, 2013:671). Sedangkan data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data-data yang didapat dari instansi.

4.3.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *field research* atau studi lapangan yang dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner yang tertutup memudahkan responden menjawab dengan melingkari atau memberi tanda silang pada jawaban terpilih.

4.4 Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Kota Surabaya. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.5 Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan digunakan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Eksogen

Variabel yang tidak diprediksi oleh variabel-variabel yang lain yang terdapat dalam model yang digunakan dalam hasil studi ini diberi notasi X , yaitu :

- a Iklim Organisasi (X1), suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung
- b Disiplin Kerja (X2), adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya

2. Variabel intervening/variabel perantara

Variabel Intervening dalam penelitian ini diberi notasi (Y1) yaitu :

Motivasi Kerja (Y1), adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

3. Variabel Endogen

Variabel yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk dalam hasil studi ini diberi notasi (Y2) yaitu Kinerja Pegawai (Y2), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan/pegawai dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

4.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi dari masing-masing variabel yang akan diamati dalam penelitian ini adalah:

1. Iklim Organisasi (X1)

Cahyono & Adnyani (2014) Iklim Organisasi disebut juga suasana organisasi yang merupakan serangkaian lingkungan kerja disekitar tempat

kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya yang menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Intifada (2013) menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi yang berpengaruh :

- a. Kepemimpinan
 - b. Kepercayaan
 - c. Pembuatan Keputusan
 - d. Kejujuran
 - e. Komunikasi
 - f. Fleksibilitas
 - g. Resiko Pekerjaan
2. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki dan dibudayakan kalangan karyawan agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi sebagai wujud kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab diri untuk Perusahaan. Pelaksanaan disiplin dilandasi kesadaran dan keinsyafan mendukung terciptanya kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan.

Terdapat faktor dimensi dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat.

- a. Waktu Kerja
- b. Kuantitas Pekerjaan
- c. Keperluan Kompensasi

d. Konservasi ketaatan terhadap aturan

3. Motivasi Kerja (Y1)

Motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2012). Herzberg, dalam Sondang P. Siagian, 2002, ada beberapa dimensi yang berpengaruh :

a. Pekerjaan

b. Pengakuan

c. Tanggung Jawab

d. Gaji

e. Hubungan antar pribadi

f. Kondisi kerja

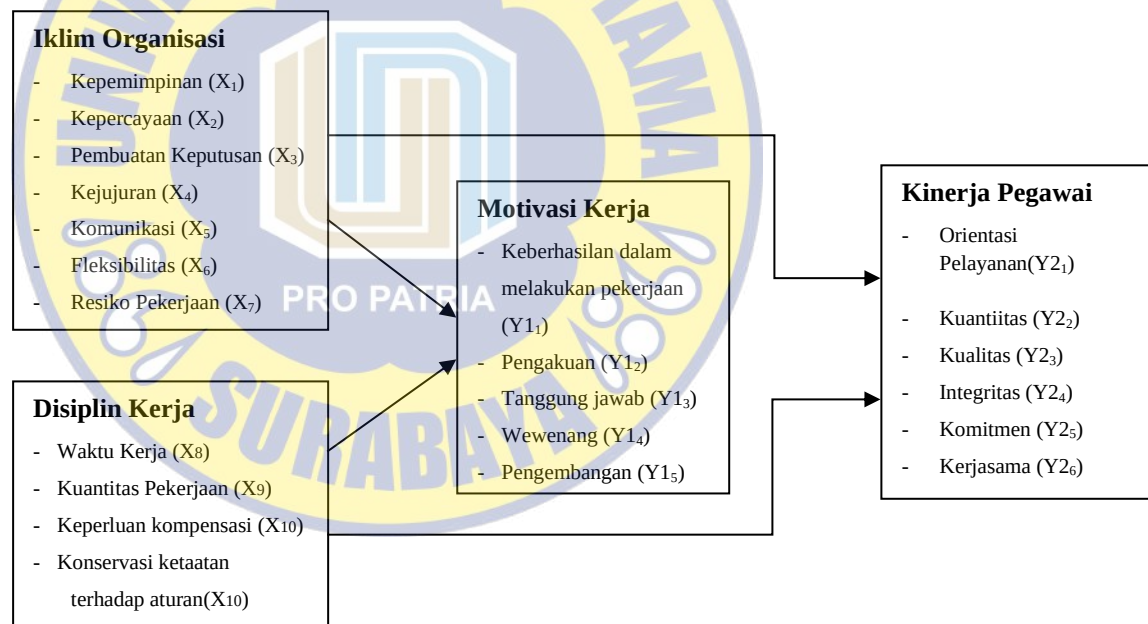
4. Kinerja (Y2)

Hasibuan (2012:94) mengutarakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil penilaian dari seorang pimpinan dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk melakukan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan. Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. PP ini merupakan penyempurnaan dan penyesuaian perkembangan dan kebutuhan hukum atas PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS. **Sasaran**

Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang ingin diraih oleh PNS yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

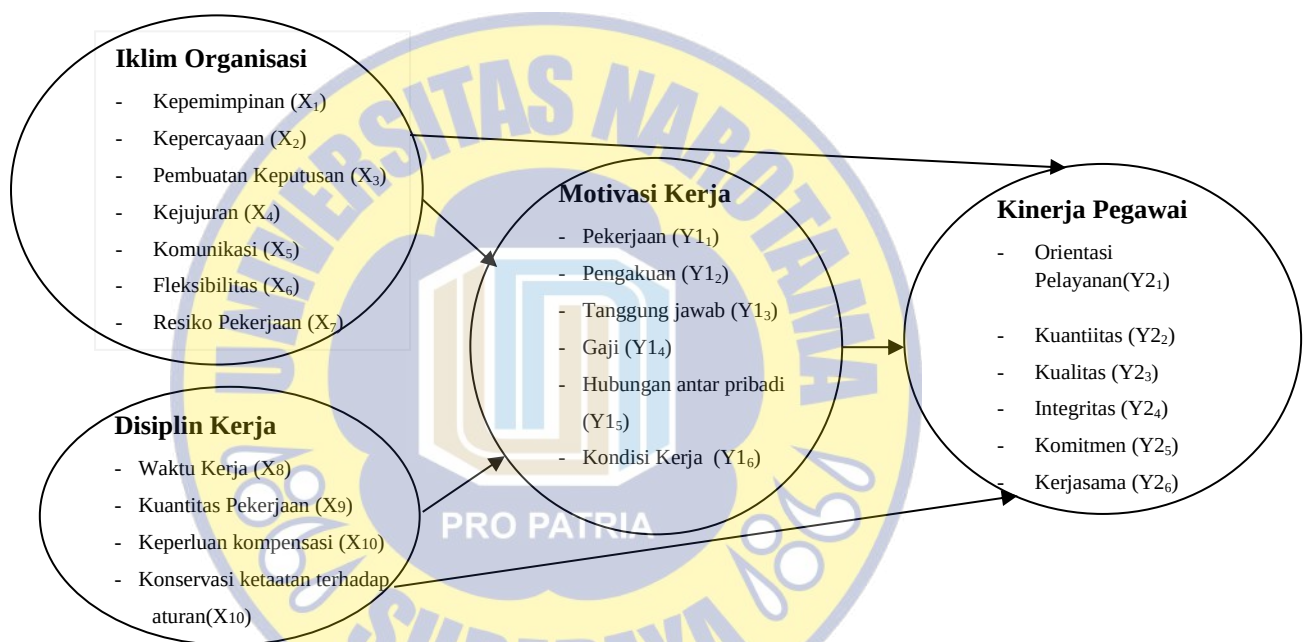
Sedangkan perilaku kerja meliputi :

- a. Aspek orientasi pelayanan,
- b. Kuantitas,
- c. Kualitas,
- d. Integritas,
- e. Komitmen,
- f. Kerjasama,
- g. Kedisiplinan.



Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan 5 (lima) kategori jawaban, yaitu :

- a. Skor / nilai (1) STS : Sangat Tidak Setuju
- b. Skor / nilai (2) TS : Tidak Setuju
- c. Skor / nilai (3) CS : Netral
- d. Skor / nilai (4) S : Setuju
- e. Skor / nilai (5) SS : Sangat Setuju



Sumber : Peneliti (2018)

Gambar 4.1

Kerangka Konseptual dengan variabel

4.7 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

4.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis factor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*)

untuk setiap variabel laten. Indikator-indikator dari suatu variabel dikatakan valid jika mempunyai loading factor signifikan pada ($d=5\%$). Instrumen hasil studi tersebut valid unidimensional jika mempunyai nilai goodness of fit index (GFI) $> 0,90.2$). Uji validitas ini menunjukkan sejauh mana alat pengukur tersebut dapat mengukur apa yang kita ukur. Misalnya skala nominal yang bersifat nonparametrik digunakan untuk mengukur variabel nominal, bukan untuk mengukur variabel interval yang bersifat parametrik. (Situmorang dan Lufti, Universitas Sumatera Utara 33 2012:86). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah:

1. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.
2. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

4.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketepatan hasil yang diperoleh dari pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas konstruk ini menurut Ghazali (2008:233) adalah : nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,70. Bila hasil studi yang dilakukan adalah hasil studi eksploratori,

maka nilai 0,60-0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik.

4.7.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah diajukan uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel laten, maka dilakukan uji asumsi untuk melihat apakah prasyarat yang diperlukan dapat terpenuhi.

4.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi nilai residu dari regresi tersebut memiliki distribusi normal, sehingga uji ini dilakukan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2010:141). Untuk menguji apakah data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan proses uji normalitas, dimana :

- a. Jika data menyebar di sekitar daerah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Bilamana data menyebar jauh dari sekitar daerah diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, dapat dinyatakan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui normalitas residual menurut Ghozali (2013:163) adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorof-Smirnof (K-S). Sedangkan ketentuan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka data residual berdistribusi normal.
- 2) Jika probabilitas $\leq 0,05$, data residual tidak berdistribusi normal.

4.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independent. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai *Variance Inflation Factor*, kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tolerance adalah pengukuran variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independent lainnya. Nilai yang menunjukkan adanya multikolinearitas adalah apabila *Tolerance Value* $< 0,1$ sedangkan $VIF > 5$ dan sebaliknya apabila *Tolerance Value* $> 0,1$ sedangkan $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

4.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* residual antara pengamatan yang satu dengan yang lain dalam model regresinya. Bila *variance* dari residual tetap maka disebut *homoskedastisitas* namun bila berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi dinyatakan baik bilamana *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Menurut Ghazali (2013:139) deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7.2.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) didalam model regresi linier berganda. Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi dinyatakan baik bilamana tidak terjadi autokorelasi dalam regresi. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan menurut Ghozali (2013:111) sebagai berikut:

Tabel 4.1
Ketentuan Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
1. Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
2. Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
3. Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
4. Tidak ada korelasi positif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
5. Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

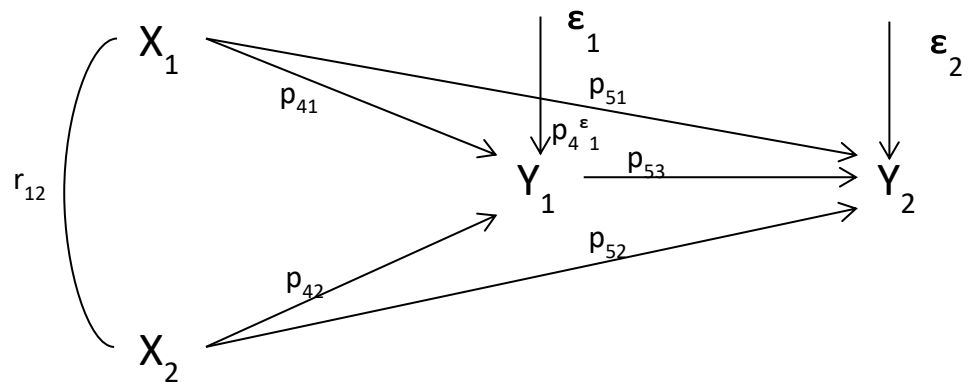
Sumber : Ghozali (2013:111)

4.8 Analisis jalur (*Path Analysis*)

Path Analysis (PA) atau analisis jalur adalah keterkaitan antara variabel independent, variabel intermediate dan variabel dependen yang disajikan dalam bentuk diagram. Didalam diagram ada panah-panah yang menunjukkan arah pengaruh antara variabel-variabel *exogenous*, *intermediary*, dan variabel *dependent*. *Path analysis* dilakukan untuk mendapatkan analisis pola hubungan antar variabel guna mengetahui penngaruh baik langsung ataupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*), jadi digunakan untuk menguji besarnya sumbangan(kontribusi) yang ditunjukkan koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 dan X_2 terhadap Y_1 serta dampaknya kepada Y_2 .

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software Excel Office 2010 dan SmartPLS. Asumsi model jalur di 53 penelitian ini adalah ada pengaruh langsung iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan serta ada pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Diharapkan dengan menggunakan analisis jalur dapat ditemukan jalur yang paling tepat dan singkat dari suatu variabel eksogen menuju variabel endogen yang terkait.



Sumber : Peneliti, 2018

Gambar 4.2
Diagram Jalur

Persamaan struktur :

$$Y_1 = p_{41} X_1 + p_{42} X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = p_{51} X_1 + p_{52} X_2 + p_{53} Y_1 + \varepsilon_2$$

4.9 Instrumen Penelitian dan Variabel

Kinerja pegawai sebagai nilai yang diprediksi menjadi variabel dependen sedangkan iklim organisasi dan disiplin menjadi variabel independen dan motivasi sebagai variabel intervening.

Tabel 4.2

Definisi dan Aspek-aspek Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
	<i>Cahyono & Adnyani (2014) iklim organisasi disebut juga suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai.</i> <i>Intifada (2013) menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi yang berpengaruh.</i>		

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Iklim Organisasi	1. Kepemimpinan	- pola interaksi pimpinan berkoordinasi - peran pimpinan dalam penyelesaian tugas - tanggung jawab atas beban kerja - menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil
		2. kepercayaan	- Bekerja sesuai tuposi - memelihara tempat kerja dengan baik - Inisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh - Pembagian tugas yang jelas dan tepat sasaran
		3. pembuatan keputusan	- Dapat mengambil keputusan teknis mandiri - hubungan dengan pimpinan - Keterlibatan dalam pengambilan kebijakan - Ikut serta dalam rapat teknis dan koordinasi
		4. kejujuran,	- Kesiediaan memperbaiki kesalahan - Penyelesaian pekerjaan secara cermat dan teliti
		5. Komunikasi	- Laporkan kepada atasan jika ada masalah - mau memberikan bantuan dan dukungan rekan kerja - koordinasi dengan rekan kerja yang baik - kerjasama antara pimpinan dan staf
		6. fleksibilitas	- Dapat menentukan prioritas kerja - Pengaturan waktu secara efisien - Menerima saran atau ide baru - Mencari solusi alternative - keterbukaan informasi - kebebasan berpendapat

		7. resiko pekerjaan	- Penyelesaian tugas dengan benar - Penyelesaian tugas secara konsisten - sadar akan resiko pekerjaan dengan tetap berkomitmen dan loyal terhadap organisasi - Keluhan dan tanggapan positif customer
No	Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan dibudayakan di kalangan karyawan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dan tanggung jawab diri ke Perusahaan. Perwujudan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan untuk tercapainya kondisi harmonis antara keinginan dan kenyataan. Terdapat faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat.</i>			
2	Disiplin kerja	1. Waktu Kerja	- Jam kerja datang dan pulang tepat waktu - pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas - selalu ditempat pada jam kerja - ketepatan penyelesaian pekerjaan - kesediaan overtime
		2. Kuantitas Pekerjaan	- Penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu - Jumlah output sesuai target - Kesesuaian dengan kemampuan - Berinisiatif melakukan pekerjaan lain
		3. Keperluan Kompensasi	- Atasan bisa memberikan teladan sebagai pimpinan - Balas jasa dengan penilaian prestasi yang obyektif - Pemberian sanksi yang tegas untuk setiap pelanggaran - Fasilitasi sarana prasarana yang memadai

			- Pemberian tunjangan yang sesuai
		4. Konservasi ketaatan terhadap aturan	- Patuh pada tata tertib/peraturan - Patuh pada prosedur/SOP - Patuh pada perintah atasan - Patuh pada keputusan rapat/mufakat
No	Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robbins, 2012)</i> <i>Herzberg, dalam Sondang P. Siagian, 2002, ada beberapa dimensi yang berpengaruh.</i>			
3	Motivasi	1. Pekerjaan	- Penyelesaian pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti - Kesesuaian skill dengan tupoksi - Penyelesaian pekerjaan dengan baik sesuai pengetahuan
		2. Pengakuan	- Kesesuaian output dengan standar kualitas - atasan puas terhadap hasil kerja saya - setiap pekerjaan tidak ada complain dari atasan - kesempatan sama dalam kemajuan karir
		3. Tanggung jawab	- Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan - Paham atas tugas sesuai tupoksi - Pemberian arahan bagi pimpinan
		4. Gaji	- Penerimaan gaji yang sesuai pangkat golongan - Tunjangan kinerja atas beban kerja bobot jabatan - THT atau tunjangan pensiun yang tepat - Asuransi kerja/kesehatan
		5. Hubungan antar pribadi	- Penerimaan rekan kerja

			- Perhatian pimpinan atas keluhan kerja yang ada - Perhatian pimpinan atas masalah pribadi yang berpengaruh pada kerja - Perhatian pimpinan atas beban kerja lebih - Perhatian pimpinan atas pekerjaan diluar jam kerja
		6. Kondisi kerja	- Kelengkapan fasilitas kantor untuk menunjang pekerjaan - Keamanan dalam pelaksanaan tugas didalam dan diluar kantor/lapangan
No	Variabel	Dimensi	Indikator
Hasibuan (2012:94) mengutarakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil penilaian dari seorang pimpinan dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk melakukan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan. Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. PP ini merupakan penyempurna dari PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. SKP (Sasaran Kerja Pegawai) merupakan rencana kerja dan target kerja yang harus dicapai oleh PNS. Aspek SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, Kerjasama dan kepemimpinan (khusus untuk PNS yang menduduki jabatan structural)			
4	Kinerja	1. Orientasi Pelayanan	- Memberikan informasi yang tepat dan benar - Memberikan pelayanan terbaik dengan sopan dan ramah - Mendahulukan customer daripada kepentingan pribadi - Penanganan keluhan customer - Penerimaan saran customer
		2. Kuantitas	- Volume pekerjaan - Pencapaian sesuai target kerja yang ditetapkan - Kesesuaian kuantitas dengan kemampuan

			- Pekerjaan dilakukan sesuai porsi - Penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu
		3. Kualitas	- Memegang standar profesionalitas tinggi - Ketepatan waktu penyelesaian - Ketelitian, keakuratan dan kecermatan - Keterampilan dan pengetahuan sanggup melaksanakan pekerjaan dengan baik - Kesesuaian standar kualitas yang ditetapkan
		4. Integritas	- Kemampuan bertindak sesuai norma dan etika - Jujur dan ikhlas dalam pelaksanaan tugas - Bertindak sesuai wewenang - Berani menanggung resiko atas tindakan yang dibuat
		5. Komitmen	- Konsistensi komitmen dalam penyelesaian tugas - Mengutamakan kepentingan organisasi - Penyelarasan sikap untuk tujuan organisasi - Kenyamanan dan keinginan untuk bertahan di dinas
		6. Kerjasama	- Hubungan antar karyawan - Hubungan dengan pimpinan - Hubungan dengan bawahan - Hubungan dengan instansi lain
		7. Kedisiplinan	- Perhitungan waktu dalam penyelesaian tugas - Ketaatan terhadap kewajiban dan larangan PNS - Kepatuhan pada jam kerja - Disiplin dalam administrasi kepegawaian

Sumber : Peneliti (2018)

4.10 Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3.0

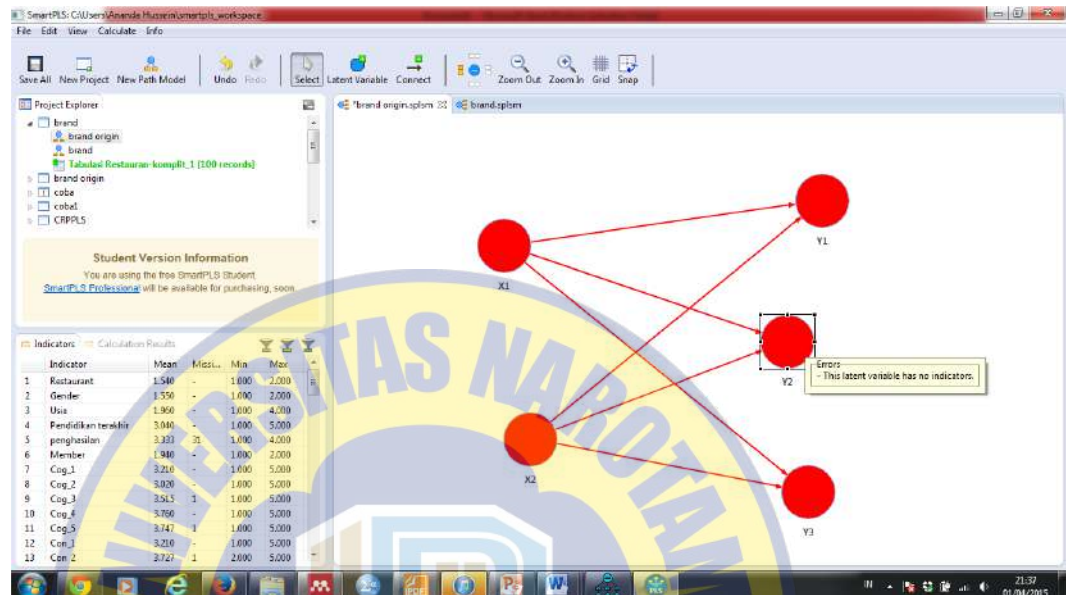
Pendekatan *explanatory* digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2012:21) penelitian *eksplanatory* adalah peneliatian yang bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel. Karena karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondissi yang berbeda namun kurang lebih sama.

Structural Equation Modelling (SEM) adalah salah satu metode yang dapat digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi. Para ahli metode penelitian mengelompokka SEM menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama dikenal sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan yang lainnya adalah *Variance Based SEM* atau lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS). PLS software yang sering digunakan adalah SmartPLS, warpPLS dan XLStat.

Berikut teori menggunakan PLS, melakukan evaluasi outer model (*outer model evaluation*), evaluasi inner model (*inner model evaluation*), analisa jalur, pengujian mediasi/pengaruh tidak langsung dan perbandingan multi group.

PLS menggunakan metode bootstraping atau penggandaan secara acak. Karenanya asumsi normalitas tidak bermasalah bagi PLS. selain normalitas juga dilakukan bootstraping sehingga PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel. Sehingga penelitian yang memiliki sampel kecil juga dapat menggunakan PLS.

Dengan menggunakan pendekatan jalur (path) PLS akan mampu memberikan analisa jika variabel endogennya lebih dari satu. Tujuan dari penggunaan dari PLS adalah melakukan prediksi.

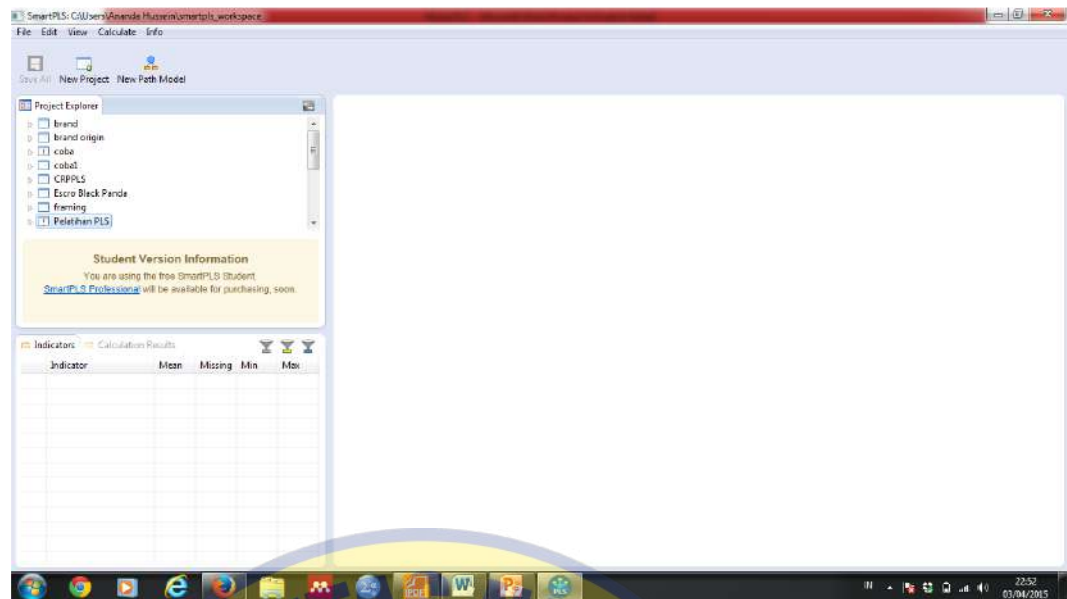


Sumber : Modul Ajar Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0, Ananda Sabil Hussein, SE., M.Com., Ph.D, 2015.

Gambar 4.3
Analisa Jalur SmartPLS Dengan Variabel Endogen Lebih Dari Satu

Untuk melakukan analisa dengan PLS salah satu program yang bisa digunakan adalah SmartPLS 3.0.

Ketika baru pertama kali membuka program PLS dengan SmartPLS 3.0 maka tampilan yang akan pertama kali dilayar adalah sebagai berikut



Sumber : Modul Ajar Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0, Ananda Sabil Hussein, SE., M.Com., Ph.D, 2015.

Gambar 4.4
Tampilan SmartPLS awal

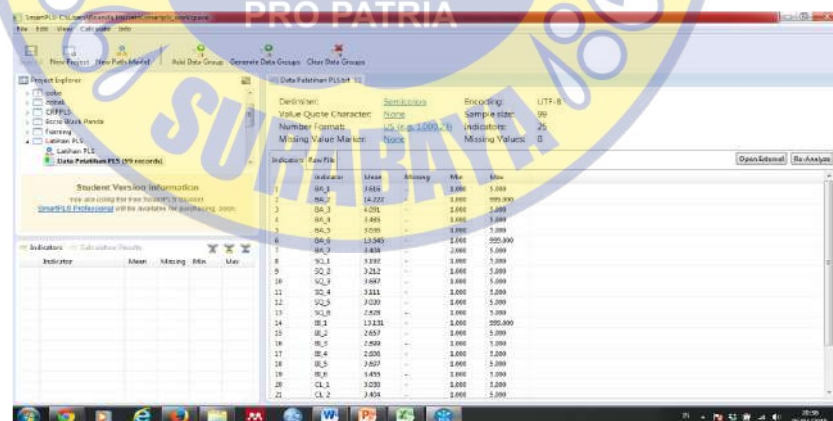
Ada beberapa istilah yang harus diketahui:

- a. **Konstruk Eksogen** Variabel yang tidak diprediksi oleh variabel-variabel yang lain yang terdapat dalam model. Konstruk **Konstruk** eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung anak panah.
- b. **Konstruk Endogen** yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau lebih konstruk endogen lainnya dalam bentuk hubungan kausal antar konstruk endogen.

Data hasil kuesioner direkap dalam excel dan disimpan dalam format csv sebelum dimasukkan/ di input ke dalam SmartPLS 3.0. Langkah pertama untuk memasukkan data ke dalam SmartPLS 3.0 adalah dengan cara membuat project yang akan kita kerjakan. Disudut kiri atas ada pilihan *new project*. Kemudian double klik icon menu untuk memasukkan data yang berada diatas nama file sampai muncul layer yang berisikan file kita menaruh data mentah. Bilamana layer yang terbuka bukan tempat data kita menaruh data yang akan dikerjakan, maka kita bisa mencari pada folder-folder lainnya.

Indikator lainnya adalah adanya icon warna hijau dibawah nama proyek yang menunjukkan bahwa data sudah masuk secara sempurna atau data sudah komplit. Dan sebaliknya jika icon berwarna kuning artinya data masih mengandung *missing value*, yang diberi kode 999 seperti kode *missing value* lainnya.

Jika data sudah dimasukkan maka akan tampak dilayar SmartPLS.



Sumber : Modul Ajar Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0, Ananda Sabil Hussein, SE., M.Com., Ph.D, 2015.

Gambar 4.5
Tampilan SmartPLS Setelah Input Data

Analisa Model Struktural

Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap:

1. Analisa outer model
2. Analisa inner model
3. Pengujian Hipotesa.

Analisa outer model dilakukan guna memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). *Analisa outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent validity*
2. *Discriminant validity*
3. *Unidimensionality*

Analisa inner model/Analisa struktural model diperlukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

1. *Koefisien determinasi (R^2)*
2. *Predictive Relevance (Q^2)*
3. *Goodness of Fit Index (GoF)*

Pengujian hipotesa dilakukan untuk melihat nilai probabilitas dan t-statistik nya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan hipotesa bilamana t-statistik > t-tabel.

Analisa Outer Model

Analisa Outer Model digunakan untuk menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator lainnya, atau mendefinisikan bagaimana

setiap indikator berhubungan dengan variabel laten nya. Uji yang dilakukan pada outer model :

- a. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator lainnya, nilai yang diharapkan > 0.7 .
- b. *Discriminant Validity*. Nilai *discriminant validity* merupakan nilai cross loading factor yang bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminasi yang memadai dengan cara membandingkan nilai loading konstruk yang harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.
- c. *Composite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- d. *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan > 0.5 .
- e. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan > 0.6 untuk semua konstruk.

Uji diatas merupakan uji pada outer model untuk indicator reflektif. Sedangkan untuk uji indicator formatif dilakukan pengujian :

- a. *Significance of weights*. Nilai weight indikator formatif dengan konstruknya harus signifikan
- b. *Multicollinearity*. Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Der t mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multicollinearity

4.11 Pengujian Hipotesa

Secara umum metode *explanatory research* adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian Hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.

Rancangan uji hipotesis menggunakan tingkat kepercayaan 95% dimana nilai t sebesar 5% atau 0.05 sehingga dasar pengambilan keputusan dapat ditentukan dengan:

- a. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka hipotesis ditolak.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka hipotesis diterima.

Variabel :

X_1 = Iklim Organisasi

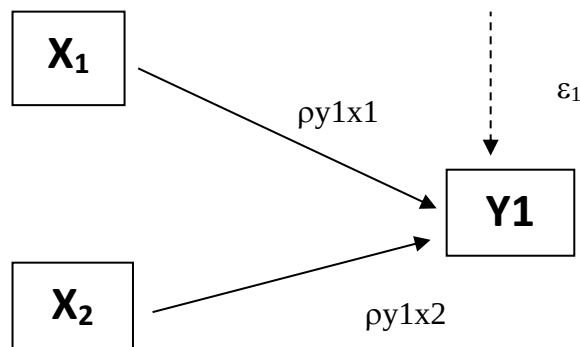
Y_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

Y_2 = Kinerja

Tujuan 1 dan Tujuan 2 (T-1 dan T-2)

Tujuan 1 dan 2 berdasarkan sub-struktur adalah sebagai berikut:



Gambar 4.6
Substruktur 1 Analisis Jalur

a. Pengujian antara X_1 dan Y_1 :

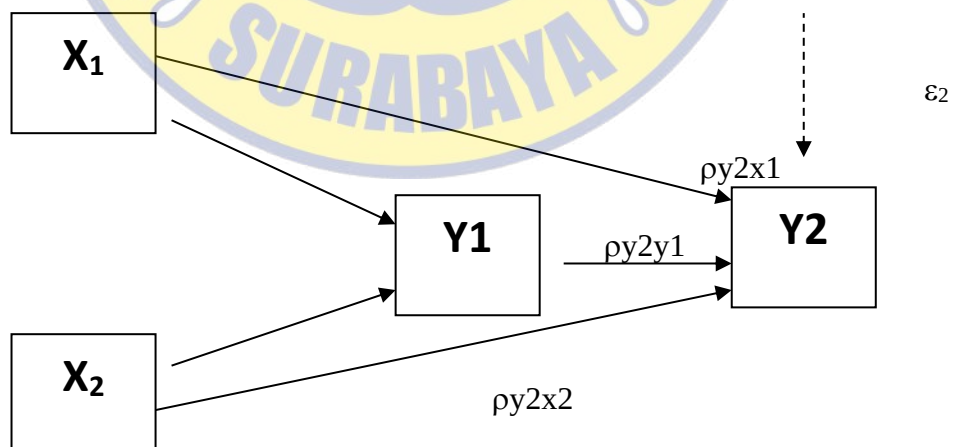
Hipotesis : Iklim Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja

b. Pengujian antara X_2 dan Y_1 :

Hipotesis : Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja

Tujuan 3, Tujuan 4, dan Tujuan 5 (T-3, T-4, dan T-5)

Tujuan 3, 4, dan 5 berdasarkan sub-struktur 2 adalah sebagai berikut:



Gambar 4.7
Substruktur 2 Analisis Jalur

c. Pengujian antara X_1 dan Y_2 :

Hipotesis : Iklim Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap

Kinerja

d. Pengujian antara X_2 dan Y_2 :

Hipotesis : Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap
Kinerja

e. Pengujian secara individual X_1 dan X_2 terhadap Y_2 melalui variabel intervening Y_1 :

Hipotesis : Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara
langsung terhadap Kinerja melalui variabel
intervening Motivasi

Sesuai kerangka berpikir yang dibuat, maka variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja. Sedangkan variabel eksogen masing-masing adalah : Iklim Organisasi dan disiplin kerja. Meskipun demikian variabel motivasi dalam penelitian ini juga sekaligus menjadi variabel endogen bagi variabel Iklim Organisasi dan variabel Disiplin Kerja

4.12 Hipotesis Statistik

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas diketahui terdapat lima hipotesis. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Untuk menguji signifikansi digunakan uji t dan uji F dengan taraf signifikan sebesar $\alpha = 0,05$. Berdasarkan pengajuan hipotesis, maka hipotesis statistik adalah sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi di Dinas Perdagangan Surabaya.

$$H_1 : p_{X_1 Y_1} > 0$$

2. Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi di Dinas Perdagangan Surabaya

$$H_2 : pX_2Y_1 > 0$$

3. Iklim Organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Surabaya

$$H_3: pX_1Y_2 > 0$$

4. Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Surabaya

$$H_4: pX_2Y_2 > 0$$

5. Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi di Dinas Perdagangan Surabaya .

$$H_5 : pX_1 X_2YZ > 0$$

