

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menyusun suatu penelitian dibutuhkan suatu rancangan penelitian agar penelitian dapat terproses dengan baik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian explanatory (explanatory research). Menurut Sugiyono (2017) penelitian explanatory adalah suatu penelitian yang menjelaskan tentang hubungan dan pengaruh antara variable bebas dan variabel terikat melalui hipotesis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan positivisme, digunakan sebagai penelitian untuk suatu populasi dan sampel tertentu, menggunakan instrument penelitian sebagai pengumpulan data, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode pengukuran skala berupa skala likert, dan penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara pengumpulan kuisisioner/angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis melalui Uji-t dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variable

Penelitian ini merupakan penelitian dengan dua variable bebas yaitu pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dan dengan satu variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Definisi operasional variable pada penelitian ini antara lain:

1. Pelatihan kerja (X1)

Setelah melakukan observasi terlebih dahulu pada objek penelitian diketahui secara operasional bahwa pelatihan merupakan suatu kewajiban yang harus diikuti oleh karyawan yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan sehingga dapat membuat jenjang karir juga ikut meningkat.

Suatu pelatihan kerja dapat diukur dengan Indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2017:44) sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran

Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur agar pelatihan yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Para pelatih (Trainers)

Para pelatih yang diberikan harus sesuai dan berpengalaman agar pelatihan yang diberikan pada pegawai dapat tersampaikan dengan baik.

3. Materi pelatihan.

Materi pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pegawai agar dapat menambah banyak ilmu pengetahuan baru.

4. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang diberikan harus sesuai agar dapat diterima dengan baik oleh peserta pelatihan.

5. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan harus sesuai sasaran dan diharapkan peserta dapat berpartisipasi secara aktif pada saat pelatihan berlangsung.

2. Motivasi kerja (X2)

Setelah melakukan observasi terlebih dahulu pada objek penelitian diketahui secara operasional motivasi adalah energi untuk menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedermayanti dalam Marjuni (2017:104) motivasi memiliki berapa indikator, antara lain:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diperoleh pegawai setelah melakukan pekerjaannya. Gaji merupakan salah satu hal penting bagi seorang pegawai yang memiliki fungsi sebagai pemenuhan kebutuhan seseorang dengan adanya gaji dapat dijadikan suatu dorongan bagi seorang pegawai yang dapat menjadi suatu dorongan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat.

2. Kebijakan dan Administrasi

Melalui suatu pendekatan manajemen partisipatif, seorang bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, tetapi sebagai subjek.

3. Hubungan kerja

Terbentuknya suatu hubungan yang baik dan akrab, penuh kasih sayang, rasa kekeluargaan, saling menghargai, saling memberi dukungan antara pegawai atau antara pegawai dan atasan.

4. Kondisi kerja

Suatu kondisi yang aman, nyaman, dan tenang sesuai dengan harapan pegawai serta dengan dukungan peralatan yang memadai akan berdampak pada pegawai yang betah dalam tempat kerja.

5. Peluang untuk maju

Potensi seorang yang bagus dapat dijadikan salah satu cara untuk melakukan pengembangan dan mendapatkan peluang untuk maju.

6. Pengakuan dan penghargaan

Pengakuan atas prestasi dari seorang pegawai merupakan salah satu bentuk motivasi yang sangat ampuh dan bisa jadi melebihi batas kepuasan. Pengakuan dan penghargaan dapat diberikan berupa reward atau kompensasi pada pegawai.

7. Keberhasilan

Keberhasilan yang telah dicapai pada kinerja yang sebelumnya akan cenderung membuat seorang pegawai tergerak dan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang selanjutnya.

8. Tanggung jawab

Menjadi suatu kewajiban bagi seorang pegawai untuk menjalankan tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepadanya untuk itu seorang pegawai diwajibkan menjalankan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan arahan yang berlaku.

3. Kinerja karyawan (Y)

Setelah melakukan observasi terlebih dahulu pada objek penelitian diketahui secara operasional kinerja merupakan suatu yang terkait dengan pekerjaan atau tugas yang telah ditetapkan. Kinerja bukan hanya ujung akhir dari rangkaian proses kerja, tetapi keseluruhan dari input, proses, hasil dan manfaat.

Suatu kinerja dapat diukur dengan Indikator kinerja pegawai sesuai dengan PP Nomor 30 Tahun 2019 kinerja memiliki beberapa indikator meliputi :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Biaya

Tabel 3. 1 Instrument Penelitian

Variable penelitian	Indikator	Kisi – kisi	Sumber
Pelatihan kerja (X1)	Tujuan dan sasaran	1.pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat membantu terpenuhinya target kinerja	Mangkunegara (2017:44)
	Para pelatih (trainers)	2.pelatihan yang diberikan dipandu instruktur yang sesuai	
	Materi pelatihan	3.materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai	
	Peserta pelatihan	4. peserta berpartisipasi aktif pada pelatihan	
	Metode pelatihan	5.metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai	
Motivasi kerja (X2)	Gaji	1.Gaji yang diberikan sesuai dengan ketentuan gaji PNS yang berlaku	Sedermayanti dalam Marjuni (2017:104)
	Kebijakan dan Administrasi	2.Bagian Umum Setda kabupaten Jombang memiliki kebijakan yang jelas	
	Hubungan kerja	3. saya menjalin hubungan seperti keluarga dengan rekan kerja	
	Kondisi Kerja	4.Kantor pada bagian Umum Setda Kabupaten Jombang cukup nyaman	
	Pengakuan dan penghargaan	5.Pimpinan memberikan reward terhadap kinerja terbaik pegawai	
	Peluang untuk maju	6.Pegawai memiliki kesempatan untuk	

		mengembangkan potensi yang dimiliki	
	Keberhasilan	7.pegawai selalu mengusahakan keberhasilan dalam setiap pekerjaannya	
	Tanggung jawab	8.pegawai memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya	
Kinerja pegawai (Y)	Kuantitas	1. Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai target	PP Nomor 30 tahun 2019
	Kualitas	2.Saya mampu memberikan kualitas dalam bekerja lebih baik dari pegawai lain	
	waktu	3.Pekerjaan yang saya lakukan dapat selesai tepat waktu	
	Biaya	4.Biaya yang digunakan selalu sesuai anggaran	

3.2.1 Skala pengukuran variable

Menurut Sugiyono (2016) skala pengukuran adalah suatu peluang yang digunakan untuk menetapkan ukuran interval yang terdapat dalam alat ukur, sehingga alat ukur yang dipergunakan dapat menghasilkan suatu data kuantitatif.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran dalam bentuk skala likert. Sugiyono (2016) skala likert dipergunakan sebagai pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seorang sampel penelitian atas suatu permasalahan sosial. Variable yang diukur menggunakan skala likert akan diperjelas dengan indikator dan kemudian indikator tersebut dijadikan suatu tolak ukur sebagai penyusunan instrument penelitian berupa suatu pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.3 Uji Instrumen

3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dapat dilakukan dengan mengungkap pernyataan yang terdapat pada angket tersebut akurat/valid. Validitas dari suatu pertanyaan bisa dilihat dari hasil output SPSS dengan judul *Item-Total Statistic*. Untuk menilai kevalidan dari pernyataan dilihat dari suatu nilai *Corrected – Item Total Correcation* dari setiap pernyataan. Dalam pengujian validitas ada ketentuan yang harus terpenuhi sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ nilai koefisien (0,3), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai koefisien (0,3), maka dapat dikatakan bahwa pernyataan tersebut tidak valid. (Ghozali, 2012)

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

Variable	Item	R	Nilai Koefisien	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	X1.1	0,695	0,3	Valid
	X1.2	0,648	0,3	Valid
	X1.3	0,594	0,3	Valid
	X1.4	0,623	0,3	Valid
	X1.5	0,751	0,3	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,487	0,3	Valid
	X2.2	0,650	0,3	Valid
	X2.3	0,776	0,3	Valid

	X2.4	0,701	0,3	Valid
	X2.5	0,788	0,3	Valid
	X2.6	0,853	0,3	Valid
	X2.7	0,698	0,3	Valid
	X2.8	0,591	0,3	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,700	0,3	Valid
	Y.2	0,811	0,3	Valid
	Y.3	0,878	0,3	Valid
	Y.4	0,815	0,3	Valid

Sumber : data primer diolah spss,2022

Tabel 3.3 diatas menunjukkan hasil dari uji validitas dari masing – masing pernyataan dan semua menunjukkan bahwa $r > 0,3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

3.3.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dipergunakan mengetahui seberapa jauh instrument penelitian memberikan suatu hasil yang konsisten. Uji reabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan pemenuhan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien $> 0,6$, maka dapat dilakukan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliable.
2. Jika nilai koefisien $< 0,6$, maka dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan tersebut tidak reable. (Arikunto, 2013)

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Nilai Koefisien	keterangan
Pelatihan kerja (X1)	0,672	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,771	0,6	Reliabel
Knerja pegawai (Y)	0,815	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah spss,2022

Tabel 3.4 diatas menunjukkan hasil dari uji reliabilitas dan dapat dilihat berdasarkan tabel tersebut bahwa semua variable memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 dapat disimpulakn bahwa masih – masing variable dalam angket dapat dikatakan reliable.

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek suatu objek penelitian yang memiliki kualitas serta karakteristik sehingga dapat diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari secara lebih lanjut dan dapat ditarik kesimpulan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131) sampel penelitian adalah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dipergunakan untuk penelitian dan sampel juga harus mewakili bagaian dari populasi agar data yang diambil valid. Teknik pengambilan sampel pada penilitian ini adalah sempel jenuh yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang yang berjumlah 40 orang.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Peneliti mengumpulkan data berdasarkan sumbernya langsung. Menurut Sugiyono (2018:213) pengumpulan data dibagi menjadi dua pengumpulan data berdasarkan dengan sumbernya sebagai berikut:

3.5.1 Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang memberikan data langsung kepada peneliti. Sumber data primer diperoleh peneliti dengan membagikan kuisioner pada karyawan bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Jombang.

3.5.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data melalui pihak lain atau dokumen. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data melalui jurnal, artikel, data dari internet, data dari objek penelitian, skripsi dari peneliti sebelumnya.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Angket

Angket suatu teknik pengumpulan sebuah data berupa pernyataan tertulis yang diberikan pada responden berbentuk pertanyaan/pernyataan untuk diberi jawaban dan diukur menggunakan skala likert. Penelitian terdapat instrument yang disajikan berupa sebuah angket tertutup, dengan bentuk pertanyaan disertai alternative jawaban, sehingga memudahkan responden untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

3.6.2 Observasi

Menurut Mardalis (2014) observasi merupakan pengamatan yang dilakukan untuk mengamati fenomena yang ada dengan menjadikan penelitian terdahulu sebagai acuan dalam golongan yang tepat, dengan melakukan pengamatan berulang kali dan melakukan pencatatan menggunakan alat catat,

formulir, dan lain – lain. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati suatu fenomena yang sedang terjadi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang sehingga data yang didapatkan sinkron dan terkait dengan topik pada penelitian.

3.6.3 Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan sebagai cara penentuan topik permasalahan yang akan diteliti, dan juga cara yang dilakukan untuk mengetahui lebih banyak lagi secara mendalam dari para responden, wawancara merupakan suatu kegiatan tanya jawab secara langsung terhadap responden atau pihak yang berkepentingan secara langsung. Penelitian ini dalam proses pengumpulan datanya melakukan *pra survey* terlebih dahulu dengan melakukan wawancara secara langsung kepada Kepala Sub bagian Tata usaha pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang untuk menggali informasi fenomena yang sedang terjadi pada objek penelitian.

3.6.4 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016:240) menyatakan bahwa dokumentasi adalah suatu pencatatan dari peristiwa yang sudah terjadi. Dokumentasi biasanya berupa tulisan, atau suatu pegawai monumental seseorang. Data dokumentasi ini digunakan sebagai pelengkapan catatan atau lampiran yang dipergunakan untuk melengkapi data yang ada. Metode ini digunakan sebagai pelengkap data mengenai sejarah, data karyawan, struktur organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) metode deskriptif merupakan suatu metode yang dipergunakan sebagai teknik analisis suatu data melalui cara mendeskripsikan atau menggunakan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan tanpa membuat kesimpulan secara umum atau generalisasi.

Analisis ini membantu mengetahui frekuensi dan variasi suatu jawaban dan pernyataan responden yang terdapat dalam angket. Rata – rata skor dapat diketahui melalui skala likert dengan nilai 1 sampai dengan 5. Melalui perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= \frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8 = sangat rendah

1,81- 2,6 = rendah

2,61- 3,4 = cukup

3,41- 4,2 = tinggi

4,21- 5,0 = sangat tinggi

3.7.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan suatu teknik analisis data yang dapat digunakan sebagai alat analisis sampel yang hasilnya dapat digunakan untuk populasi. Analisis ini sangat cocok dipergunakan jika suatu sampel diperoleh dari suatu sampel yang memiliki populasi jelas.

3.7.2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Analisis regresi penelitian berganda merupakan suatu metode analisis yang dapat menerangkan tentang seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Analisis ini bertujuan sebagai alat ukur intensitas hubungan dua variable Y atas nilai X. persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Parameter Koefisien regresi variable bebas

e = Standart error

3.7.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu pengujian yang dilakukan sebagai asumsi dasar dan harus terpenuhi dalam penerapan suatu regresi. Uji asumsi klasik memiliki suatu tujuan menghasilkan estimator linear tidak bias terbaik dan suatu model regresi yang berasal dari metode kuadrat kecil.

Menurut Ghazali (2012) asumsi klasik pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan sebagai pengujian terhadap variable bebas dan variable terikat apakah keduanya memiliki suatu distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dipergunakan pada residu data penelitian menggunakan Kolmogorov Smirnov.

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka kesimpulannya distribusi residual data penelitian adalah normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka kesimpulan distribusi residual data penelitian tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan sebagai pengujian dalam model regresi terjadi tidak sama variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dalam menganalisis terjadinya suatu permasalahan heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan analisis Grafik Scatter Plot kriteria sebagai berikut:

1. Apabila sebaran titik tidak membentuk pola tertentu dan sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Apabila sebaran titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada di atas atau di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2012)

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan sebagai pengujian apakah model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas (independent). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Influence Faktor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka kesimpulannya bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas
2. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka kesimpulannya bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2012)

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) merupakan uji yang dipergunaka mengetahui hubungan secara individu anatar variable bebas dan variable terikat. Menurut Sugiyono (2017) uji t memiliki dua kriteria sebagai berikut :

1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variable independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependent.
2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variable independent berengaruh signifikan terhadap variable dependent.

3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan merupakan uji yang dipergunakan dalam pengukuran berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependent (Ghozali, 2012). Hal ini berarti, uji determinasi mengarah seberapa jauh hubungan dan kontribusi anatar variable bebas dengan vaiabel terikat. Koefisien determinasi anatar 0 sampai dengan 1.

1. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan anatar variable bebas dan variable terikat semakin kuat.
2. Jika $R^2 = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara variable bebas dan variable terikat semakin kecil