

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini digunakan untuk mengamati keterkaitan antara pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia dengan motivasi kerja. Metode kuantitatif dipilih sebagai pendekatan penelitian. Pendekatan kuantitatif adalah sebuah metode yang berlandaskan filsafat tertentu dan umumnya digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel spesifik (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian.

Penelitian ini menggunakan *eksplanatory research* yakni yaitu menguraikan posisi relatif dari setiap variabel yang sedang diselidiki, menjelaskan bagaimana variabel tersebut saling terkait dan memperlihatkan dampak yang mungkin terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017).

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Penelitian bertujuan mendapatkan kejelasan terkait hubungan Pelatihan dan Pengembangan pada Motivasi Kerja di PENGADILAN AGAMA BANGIL. Data diambil dari skala likert yang ditentukan dari data kuesioner dengan cara responden menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan. Kemudian data tersebut diolah dengan analisis SPSS dengan metode deskriptif serta analisis regresi linier berganda.

### **3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan di PENGADILAN AGAMA BANGIL dengan alamat di Jl. Raya Raci, Kec. Bangil, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Rentang waktu untuk pengambilan data dilakukan dari bulan Oktober sampai Maret 2024, hal ini sudah termasuk perencanaan hingga penyajian hasil.

## **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **3.2.1 Definisi Operasional Variabel**

#### **A. Variabel bebas atau Independent (X)**

Menurut Sugiyono (2015) menyampaikan bahwasannya variabel independen menjadi penyebab adanya perubahan variabel terikat. Variabel bebas disini ialah Pelatihan dan Pengembangan.

##### **a. Pelatihan Kerja (X1)**

Pelatihan kerja yakni proses yang dipakai dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan semua karyawan dan berpengaruh positif pada kinerjanya sehingga pekerjaan semakin efektif Pengadilan Agama Bangil. Seperti yang sudah disampaikan Sofyandi (2008) ukuran pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator yakni :

- 1) Materi pelatihan
- 2) Metode
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur

- 4) Waktu pelaksanaan
- 5) Sarana dan prasarana pelatihan

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Mengadopsi definisi pengembangan, Pengadilan Agama Bangil menerapkan pendekatan dalam melakukan investasi pada sumber daya manusia. Indikator yang digunakan untuk menilai pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), menurut Hasibuan dalam Febrisma (2019), adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Tugas Belajar
4. Promosi

**B. Variabel Terikat atau Dependen (Y)**

Variabel terikat pada penelitian yakni motivasi kerja. Mengadopsi pernyataan Bhari (2017) tentang motivasi kerja bahwa motivasi kerja yang ada di pengadilan agama Bangil memiliki potensi yang positif terhadap para karyawannya. Hal itu dapat dilihat dari sikap para karyawan yang semangat dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugasnya. Motivasi tersebut bisa berasal dari berbagai sumber, seperti pengakuan atas prestasi, pengembangan keterampilan, atau bahkan tujuan karir yang jelas.

Faktor yang dipakai untuk melihat tingkat motivasi kerja ialah (Maslow dalam Hasibuan, 2018:15) :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan Sosial dan budaya
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>
Pelatihan (X1)  Sofyandi (2008)	Isi pelatihan	Isi program pelatihan relevan dengan bidang kerja saya.
	Metode pelatihan	Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan gaya belajar saya
	Sikap dan keterampilan instruktur	Instruktur memiliki keterampilan penyampaian yang mendorong saya untuk belajar
	Lama waktu pelatihan	Pelatihan dilaksanakan dalam waktu satu bulan untuk pemberian materi pokok yang harus dipelajari
	Fasilitas pelatihan	Karyawan Pengadilan Agama Bangil disponsori untuk program pelatihan berdasarkan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan
Pengembangan SDM (X2)  Hasibuan dalam Febrisma (2019)	Pendidikan	Saya mengikuti program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan Pengadilan Agama Bangil
	Pelatihan	Saya mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan
	Tugas Belajar	Saya mengikuti program tugas belajar untuk karyawan yang diberikan Pengadilan Agama Bangil
	Promosi	Saya mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kemampuan saya
Motivasi kerja (Y)  (Maslow dalam Hasibuan, 2018:15)	Kebutuhan Fisiologis	Saya memiliki waktu tidur yang terpenuhi dan teratur
	Kebutuhan Akan Rasa Aman dan Keselamatan	Saya merasa keamanan pekerjaan yang diberikan Pengadilan Agama Bangil sudah sangat terpenuhi
	Kebutuhan Sosial	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja
	Kebutuhan Akan Penghargaan	Saya mendapatka penghargaan apabila menjadi karyawan berprestasi
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Saya mendapatkan pengembangan potensi diri di Pengadilan Agama Bangil saat ini

Sumber: Penelitian terdahulu, 2023

### 3.2.2 Teknik Pengukuran

Untuk penelitian ini, skala likert dipilih sebagai alat pengukurannya. Skala likert ialah skala yang dipakai untuk menggambarkan pemahaman terkait fenomena di lokasi penelitian (Sugiyono, 2013). Responden diharapkan dapat memberi jawaban dimana setiap jawaban memiliki skor tertentu seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3.2 Skala Likert**

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

Sumber: Sugiyono (2013)

Seluruh pengukuran perlu dipastikan validitasnya, mengingat setiap respons dari instrumen yang memakai Skala Likert dapat mencakup nilai sangat positif hingga sangat negatif. Responden diberikan kebebasan untuk menyampaikan skor untuk seluruh pertanyaan yang diajukan.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi ialah sesuatu keadaan untuk menggeneralisasi suatu dari objek/subjek dengan sebuah karakteristik

tertentu untuk bahan pembelajaran kemudian diambil kesimpulan. Pada PENGADILAN AGAMA BANGIL total populasi di penelitian yakni sejumlah 48 responden yang terdiri dari :

**Tabel 3.3 Struktur Karyawan Pengadilan Agama Bangil**

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan
1	Ketua	1
2	Wakil Ketua	1
3	Majelis Hakim	4
4	Kepaniteraan	24
5	Kesekretariatan	18
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>

sumber : pengadilan agama Bangil, 2023

### 3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2017) menyampaikan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sampel memakai teknik sampel jenuh yang menurut Sugiyono (2017) ialah pengambilan sampel jika seluruh anggota populasi dipakai menjadi sampel. Dalam hal ini peneliti menggunakan seluruh pegawai Pengadilan Agama Bangil untuk diteliti.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Umar (2013) menyampaikan bahwa pengumpulan suatu data dibagi menjadi dua yakni :

#### 3.4.1 Data Primer

Umar (2013) menyatakan bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari pihak utama, seperti saat melakukan penyaringan atau mengelola survei. Selain itu, Nur Indrianto dan Bambang Supono (2013) setuju bahwa data primer

berasal dari sumber yang berbeda dan bukan dari mediator. Data untuk penelitian ini diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang dilakukan dengan anggota staf Pengadilan Agama Bangil.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Umar (2013) mengatakan data sekunder adalah informasi yang telah ditangani tambahan oleh otoritas informasi penting, biasanya dalam bentuk tabel atau garis besar. Indrianto dan Supomo (2013) mengungkapkan bahwa data sekunder adalah informasi yang tidak diperoleh secara langsung.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013), upaya pengumpulan informasi merupakan sudut pandang yang penting. Tanpa memahami prosedur pengumpulan informasi, seorang ilmuwan tidak dapat memperoleh informasi yang memenuhi pedoman. Beberapa hal yang dapat dimanfaatkan untuk pengumpulan informasi adalah:

#### **1. Angket**

Strategi pengumpulan informasi dapat dilakukan dengan memasukkan daftar pertanyaan untuk responden, khususnya perwakilan dari PENGADILAN AGAMA BANGIL.

#### **2. Dokumentasi**

Strategi ini digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dilaporkan, misalnya gagasan hipotetis yang dihubungkan dengan

faktor-faktor yang perlu diperhatikan, dari catatan atau arsip yang ada.

### **3.6 Uji Instrumen**

Pada penelitian ini, digunakan pendekatan metode kuantitatif. Untuk menjamin keabsahan data, dilakukan pengujian dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sebelum mengukur variabel-variabel menggunakan perangkat lunak SPSS. Operasionalisasi variabel-variabel yang akan diuji dimasukkan ke dalam SPSS.

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas bertujuan untuk untuk mensurvei sejauh mana jajak pendapat tersebut dianggap substansial. Hasil dari instrumen yang sah menunjukkan bahwa alat estimasi yang digunakan untuk mengumpulkan informasi mempunyai legitimasi. validitas menunjukkan bahwa instrumen ini mempunyai kekuatan dalam memperkirakan aspek-aspek yang harus diukur (Sugiyono, 2013). Pengukuran validitas faktor dilakukan apabila terdiri lebih dari satu faktor. Pengukuran dilaksanakan dengan melihat korelasi dari skor dan skor total. Tingkat validitas mencerminkan tingkatan data apakah sesuai dengan deskripsi variabel. Tingginya Nilai validitas maka penyimpangan data semakin kecil. Persamaan untuk menghitung *person product moment* yakni :

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien validitas item

x : Skor responden untuk setiap item

$\Sigma x$  : Jumlah Skor variabel X

$\Sigma y$  : Jumlah Skor variabel Y

$\Sigma x^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\Sigma y^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N : Jumlah responden

Uji validitas dilihat berdasarkan perbandingan r hitung dan r kritis.

1. Jika  $r \geq 0,3$  hasil angket kuesioner sudah valid
2. Jika  $r \leq 0,3$  hasil angket kuesioner tidak valid

Sebuah pernyataan dianggap valid jika nilai r-hitung lebih besar dari 0,3.

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
<b>Pelatihan Kerja (X1)</b>	<b>X1.1</b>	0.691	0,3	<i>Valid</i>
	<b>X1.2</b>	0.612	0,3	<i>Valid</i>
	<b>X1.3</b>	0.572	0,3	<i>Valid</i>
	<b>X1.4</b>	0.687	0,3	<i>Valid</i>
	<b>X1.5</b>	0.596	0,3	<i>Valid</i>
<b>Pengembangan SDM (X2)</b>	<b>X2.1</b>	0.677	0,3	<i>Valid</i>
	<b>X2.2</b>	0.699	0,3	<i>Valid</i>
	<b>X2.3</b>	0.634	0,3	<i>Valid</i>
	<b>X2.4</b>	0.714	0,3	<i>Valid</i>
<b>Motivasi Kerja (Y)</b>	<b>Y.1</b>	0.763	0,3	<i>Valid</i>
	<b>Y.2</b>	0.658	0,3	<i>Valid</i>
	<b>Y.3</b>	0.660	0,3	<i>Valid</i>
	<b>Y.4</b>	0.721	0,3	<i>Valid</i>
	<b>Y.5</b>	0.567	0,3	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Jika dilihat dari tabel di atas yang merupakan akibat dari uji validitas pada setiap variabel, terlihat bahwa semua hal dinyatakan sah karena nilai r yang ditentukan  $> 0,3$ . Sehingga segala pernyataan-pernyataan yang ada dalam alat pemeriksaan dapat dipergunakan dalam penyidikan selanjutnya.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan seberapa baik kuesioner dapat diandalkan sebagai pengukur variabel. Jika hasilnya konsisten dari waktu ke waktu, itu dianggap reliabel. Reliabel jika cronbach's alpha lebih dari 0,6, tetapi tidak akurat jika kurang dari 0,6 (Sugiyono, 2013).

Alpha Cronbach dihitung dengan persamaan :

$$r^{11} = (n - 1) \left( \frac{n}{n-1} \right) = \frac{(1 - \sum_{i=0}^n S_2)}{St^2}$$

Keterangan :

$r^{11}$  : Reliabilitas Instrumen

$n$  : jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2$  : jumlah variabel butir

$\sigma^2$  : variabel total

**Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.626	0,6	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0.614	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0.701	0,6	Reliabel

sumber : Data diolah (2023)

### 3.7 Teknik Analisis Data

Melihat tabel di atas, diketahui bahwa hasil pengujian kualitas tetap mempunyai nilai insentif Cronbach's alpha untuk setiap variabel  $\geq 0,60$ . Artinya, semua (faktor) dapat diandalkan kualitasnya yang tak tergoyahkan. Sehingga dapat diasumsikan bahwa faktor Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Inspirasi Kerja dinyatakan dapat diandalkan. Oleh karena itu, survei ini dapat dianggap tepat sebagai instrumen estimasi.

#### 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Dalam analisis data, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang ada (Sekaran & Bouge, 2016). Pada

penelitian ini, analisis deskriptif menggunakan Indeks Three Box Methode (kriteria tiga kotak). Indeks ini digunakan untuk mengetahui pandangan umum responden tentang variabel yang diteliti. Berikut penjelasan Three Box Methode:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Rangkaian kelas yang dihasilkan dengan nilai tertinggi 5 dan nilai

$$\text{Interval kelas} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

terkecil 1 adalah:

Hasilnya adalah sebagai berikut karena angka 1,33 menunjukkan jarak kelas masing-masing kategori:

**Tabel 3. 2 Kriteria Tiga Kotak**

Kriteria	Skor
Rendah	1,00 – 2,33
Sedang	2,34 – 3,67
Tinggi	3,68 – 5,00

*Sumber : (Feirdinand, 2016)*

### **3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Studi ini menerapkan analisis regresi linier berganda karena melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini adalah salah satu teknik yang dapat menunjukkan hubungan antara lebih dari satu variabel dengan persamaan. Sugiyono (2017) menunjukkan beberapa persamaan yang dapat diterapkan untuk analisis ini, yaitu:

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

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi antara Pelatihan Kerja dengan Motivasi Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Motivasi Kerja

X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja

X<sub>2</sub> = Pengembangan Sumber Daya Manusia

e = Standard Error

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dilakukan untuk mengurangi nilai bias saat analisis regresi linier, uji ini terdiri atas beberapa uji sebagai berikut :

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas membuktikan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Analisis *Probability Plot* dan *Kolmogorov Smirnov* bisa digunakan untuk penelitian ini. Data dianggap normal apabila nilai Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov yaitu:

- a. Memiliki  $\text{sig} \geq 0,05$  berarti data berdistribusi normal
- b. Memiliki  $\text{sig} \leq 0,05$  berarti data tidak berdistribusi normal.

#### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi keterkaitan antara variabel-variabel independen dalam model regresi, menurut Ghozali (2018). Hal ini ditunjukkan oleh nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF):

- a. Jika VIF melebihi 10 dan toleransi di bawah 0,1, terdapat masalah multikolinearitas.
- b. Jika VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,1, tidak ada masalah multikolinearitas.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan dalam varians residu antara pengamat dalam model regresi. Scatter Plot dapat digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas, misalnya:

- a. Ada heteroskedastisitas jika ada pola yang teratur
- b. Tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas dan menyebar.

### 3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dipakai untuk mengetahui hubungan pola regresi di tahun  $t$  dan tahun  $t-1$ . Durbin-watson (DW test) dipakai pada uji

1. Jika  $0 < d < d_l$ , terdapat autokorelasi positif.
  2. Jika  $d_l < d < d_u$ , tidak ada autokorelasi.
  3. Jika  $4 - d_l < d < 4$ , terdapat autokorelasi negatif.
  4. Jika  $4 - d_u < d \leq 4 - d_l$ , tidak ada autokorelasi.
  5. Jika  $d_u < d < 4 - d_u$ , tidak ada autokorelasi positif dan negative.
- ini, dengan ketentuan seperti berikut :

Keterangan:

$d_U$  : Batas Atas

dW : Hasil Tes Durbin Watson

dL : Batas Bawah

### **3.9 Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji t atau Uji Parsial**

Uji t digunakan untuk mengukur makna faktor X dan variabel Y. Uji t digunakan untuk menilai sejauh mana suatu variabel otonom dapat memahami variasi lingkungan individu (Ghozali, 2016). Uji t dapat diketahui dengan langkah-langkah berikut: jika nilai signifikansi (sig) kurang dari  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis diterima; sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis tersebut tidak diterima.

#### **3.9.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menilai seberapa besar variabilitas yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang ada. Uji ini akan menentukan kemampuan model untuk menjelaskan bagaimana variabel dependen (Motivasi Kerja) berbeda dengan variabel bebas (pelatihan kerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)). Karena variabel bebas meningkat, nilai ( $R^2$ ) menjadi lebih besar. Selain itu, hal yang sama berlaku sebaliknya (Ghozali, 2016).