

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga yang menjadi fokus penelitian adalah tingkat kinerja Pegawai Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel, yaitu variabel terikat (Y) yakni Kinerja, dan variabel bebas yakni pelatihan Kerja (X1) dan motivasi Kerja (X2)

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka dengan cara mengumpulkan data. Pernyataan tersebut sesuai dengan pengertian yang diuraikan menurut Sugiyono (2019) yang menyatakan metode deskriptif adalah, “penelitian yang di pergunakan utuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi”.

Jenis penelitian yang digunakan adalah (*explanatory research*) eksplanasi atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel – variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Peneliti akan menggunakan metode survei yang respondenya diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner/angket. Penelitian ini menggunakan skala likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner atau angket, serta dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistic inferensial melalui teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji T, koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang dengan sampel sebanyak 30 orang

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Arikunto (2020), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel menurut Arikunto (2020), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini yaitu mengambil seluruh pegawaidalam penelitian sejumlah 30 pegawai.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *sampling jenuh*, Menurut Sugiyono (2019) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 pegawai/orang

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Eselon II	-
2	Eselon III	2
3	Eselon IV	6
4	Pelaksana	20
Jumlah		30

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *Attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Indikator pelatihan kerja menurut Pangabea (2019) adalah sebagai berikut :

1. Jenis Pelatihan

Pelatihan meningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan

3.3.2 Motivasi kerja (X2)

Sikap kerja seseorang yang terdorong untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Indikator motivasi menurut Siagian (2012) adalah sebagai berikut:

1. Daya pendorong adalah semacam naluri tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
2. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri
3. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut
4. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubah kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu
5. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu
6. Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik peranana itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
7. Melaksanakan kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya
8. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya

3.3.3 Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan tugasnya. Kinerja karyawan diukur dengan indikator menurut Undang-Undang No 5 tahun 2014 sebagai berikut :

- a. Mutu pekerjaan. Ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, kuantitas kerja yang diukur dari tingkat ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
- b. Kejujuran. Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- c. Inisiatif. Inisiatif dalam penelitian ini berkaitan dengan prakarsa yang dilakukan para pegawai dalam meningkatkan atau mengembangkan berbagai kegiatan/tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya
- d. Sikap Sikap adalah, suatu cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi, sikap dalam hal ini mencakup tiga komponen meliputi: aspek kognitif, afektif dan perilaku.
- e. Kerjasama Pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- f. Keandalan Keandalan dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan/keterampilan pegawai yang dapat dipercaya dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugasnya, (memberikan hasil yang sama dan sesuai dengan standar yang ditetapkan).
- g. Pengetahuan tentang pekerjaan Pengetahuan tentang pekerjaan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengetahuan/wawasan (kognitif) pekerjaan yang menjadi tugas pegawai.

- h. Pemanfaatan waktu Pemanfaatan waktu dalam penelitian ini berkaitan pula dengan waktu standar yang diperlukan seorang pegawai yang memiliki keterampilan memadai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, termasuk waktu cadangan, waktu istirahat, gangguan lainnya; waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan pada tingkat prestasi standar

Berikut akan dijabarkan instrumen yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Pelatihan Kerja (X2) Pangabean (2019)	Jenis Pelatihan	1. Jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai
	Tujuan Pelatihan	2. Tujuan pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan pegawai
	Materi	3. Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan
	Metode Yang Digunakan	4. Metode pelatihan yang diberikan menarik
	Kualifikasi Peserta	5. Peserta pelatihan sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan
	Kualifikasi Pelatih	6. Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan
	Waktu (Banyaknya Sesi)	7. Pimpinan mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan bawahan
Motivasi Kerja (X2) Siagan (2018)	Daya pendorong	1. Saya memiliki dorongan untuk giat bekerja
	Kemauan	2. Saya memiliki kemauan yang kuat dalam bekerja
	Kerelaan	3. Saya memiliki sikap yang rela demi kemajuan instansi
	Membentuk keahlian	4. Saya merasa memiliki kemampuan yang lebih baik dibanding dengan pegawai lain
	Keterampilan	5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP

	Tanggung jawab	6. Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
	Kewajiban	7. Saya memiliki kewajiban Tugas yang harus dilaksanakan
	Tujuan	8. Saya mempunyai tujuan yang jelas dalam bekerja
Kinerja (Y) Undang-Undang No 5 tahun 2014	Mutu pekerjaan	1. Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan
	Kejujuran.	2. Saya berusaha jujur dalam melaksanakan tugas
	Inisiatif	3. Saya memiliki inisatif dalam mengembangkan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaan
	Sikap	4. Saya memiliki sikap yang bertanggung jawab atas pekerjaan
	Kerjasama Pegawai	5. Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya
	Keandalan	6. Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas
	Pengetahuan tentang pekerjaan	7. Saya Memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugasnya
	Pemanfaatan waktu	8. Saya mampu menggunakan waktu kerja dengan baik

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini ada beberapa cara yang digunakan peneliti dalam proses pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan juga dokumentasi. Berikut akan dijabarkan beberapa cara tersebut:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan jawaban secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan.

- c. Dokumentasi yaitu mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, tulisan ilmiah, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

3.5 Uji Instrument

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi Pearson Product Moment cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total dari nomor pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus di uji signifikannya.

Rumus:

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

Keterangan:

r = korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

Uji validitas akan dilakukan pada 30 orang diluar sampel menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Corrected item-Total Correlation*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono, 2020).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu ukur dapat dipercaya atau diandalkan, pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh di analisis dengan teknik tertentu, hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown. Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^L S_i^2}{St^2} \right]$$

dengan :

R₁₁ adalah koefisien reliabilitas

N adalah banyaknya butir soal

S_i² adalah varian skor soal ke-i

St² adalah varians skor total

Untuk mengetahui reliabel atau tidak suatu instrumen pengambilan data suatu penelitian dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien reliabilitas. Nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien tersebut mendekati 1, maka

instrumen tersebut semakin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. (Arikunto, 2020).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) metode deskriptif adalah metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Keterangan:

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Rentan interval skor yaitu 0,8, artinya kriteria kategori jawaban responden dengan rentan nilai 0,8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Interpretasi

Interval	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat Rendah / Sangat Buruk
1,81-2,6	Rendah / Buruk
2,61 -3,4	Cukup
3,41 – 4,2	Tinggi / Baik
4,21 - 5,0	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Sumber : (Sudjana, 2015)

3.6.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus (Sugiyono, 2019):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi pelatihan kerja

b₂ = Koefisien regresi motivasi kerja

X₁ = Pelatihan kerja

X₂ = Motivasi kerja

€ = Standar error

Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka diperlukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi memiliki ketepatan dan tidak bias. Adapun Asumsi yang digunakan dalam uji asumsi klasik diantaranya adalah :

1.Uji Normalitas

Metode normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2020). Dasar pengambilan keputusannya :

- a. Metode grafik yang terjamin adalah dengan melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kuantitatif dari distribusi normal. Distribusi normal membuat satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Metode statistik merupakan uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov smirnow*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan cara melihat nilai yang signifikan variabel, apabila signifikan lebih besar dari alpha 0,05 maka menunjukkan distribusi data normal.

2.Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y . Kalau X_1 dan X_2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2019)

Adabeberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya:

- a. Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X_1 dan X_2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X_1 dan X_2 .
- b. Disamping itu untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value $< 0,01$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,01$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. (Simamora, 2019)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui nilai varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika suatu nilai varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Uji Heterokedastisitas dapat dilihat melalui grafik scatterplot. Suatu model regresi tidak terjadi heterokedastisitas apabila dalam grafik scatterplot menunjukkan pola tersebar dengan baik dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y . model penelitian ini yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2020).

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2020) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji durbin watson dengan membandingkan nilai durbin watson (d) dengan nilai durbin watson tabel, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L).

TABEL 3.4 Durbin Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_L \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak tolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber : Ghazali:2020

3.6.4 Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel pengaruh secara sendiri-sendiri antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t (parsial) ini dengan membandingkan hasil antara t_{hitung} dengan t_{table} . Adapun kriteria uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas $sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{table}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai probabilitas $sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{table}$ maka tidak terdapat

pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

3.8.5 Koefisien Diterminasi (R^2)

Uji determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2020). Artinya, uji determinasi ini untuk menunjukkan sejauh mana hubungan dan kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1.

- a. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat semakin kuat.
- b. Jika $R^2 = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat semakin kecil atau rendah