

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah “penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel *independent* serta variabel *dependen*” Sugiyono, (2017: 11). Maka penelitian ini menjelaskan pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai di kantor dinas peternakan dan kesehatan hewan Lampung Timur. Riset kuantitatif adalah penempatan kerja dan pengembangan karir, sedangkan variabel (*dependent*) adalah kinerja pegawai.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang ada di kantor dinas Peternakan dan kesehatan hewan yang berjumlah 46 Pegawai.

2. Sampel

Menurut Ananda, R., (2013: 1), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*representative*) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya”. Dengan demikian “penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (jenuh)”, Sugiyono, (2017: 65)

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel secara *proportional random sampling* digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang resperentatif dengan melihat populasi karekeristik, yang terdiri dari beberapa strata/tingkatan heterogen (tidak sejenis). Maka pengambilan sampel ialah para pegawai yang terdaftar sebagai ASN untuk mewakili sebagai sampel.

Tabel 3. Data sampel strata/tingkatan pegawai di Kantor Dinas Peternakan dan kesehatan hewan Lampung Timur

No	Strata Tingkatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Sampel
1.	Sarjana	15	10	25
2.	Diploma	1	3	4
3.	SMA	10	7	17
Total		26	20	46

Sumber: Data Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Lampung Timur. (2021).

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada riset ini dilakukan dengan metode pokok dan metode pendukung. Metode utama menggunakan angket, Suliyanto, (2017:11) Sedangkan metode pendukungnya menggunakan metode wawancara dan observasi.

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode angket ini biasa digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas peternakan dan kesehatan hewan lampung timur.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data yang digukaan adalah observasi yang mempunyai peran dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, juga melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya karena penelitian termasuk aktif di dalam objek penelitian seperti gambar yang berupa foto keadaan pegawai dalam melakukan pengisian kuesioner atau pertanyaan.

D. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Maka penelitian kuantitatif ini adalah penempatan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sedangkan variabel (*dependent*) adalah kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ialah sebuah unsur penelitian yang menjabarkan cara mengukur variabel. Maka disarankan perlu untuk memberikan pengertian tentang konsep variabel sebagai berikut:

a. Penempatan Kerja (X_1)

- Definisi Konseptual

Penempatan kerja ialah membenahi posisi, mencocokkan, dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

- Definisi Operasional variabel

Penempatan kerja yang artinya memposisikan, mencocokkan, dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, dengan indikator yang diukur diantaranya 1) keahlian, 2) keterampilan, 3) kualifikasi, 4) pengetahuan, 5) kemampuan, dan 6) sikap.

b. Pengembangan Karir (X_2)

- Definisi konseptual

Pengembangan karir adalah kegiatan sumber daya manusia yang dapat membantu karyawan mempersiapkan diri untuk posisi masa depan dalam organisasi atau perusahaan.

- Definisi operasional variabel

Kegiatan sumber daya manusia yang dapat membantu karyawan mempersiapkan diri untuk posisi masa depan dalam organisasi atau perusahaan, dengan indikator yang diukur oleh peneliti diantaranya: 1) kebijakan organisasi, 2) prestasi kerja, 3) latar belakang pendidikan, 4) pelatihan, 5) pengalaman kerja.

c. Kinerja Pegawai (Y)

- Definisi konseptual

Serangkaian proses dalam penilaian pegawai yang merupakan bahan evaluasi yang sistematis dari hasil pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan pada setiap pegawai di kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Lampung Timur.

- Definisi operasional variabel

Suatu karya atau hasil dari pekerjaan organisasi yang dilakukan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk atau peraturan yang diberikan oleh pimpinan, dengan indikator yang diukur dalam penelitian ini diantaranya ialah 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) Pelaksanaan tugas, 4) ketepatan waktu, dan 5) efektivitas dalam mengerjakan suatu tugas di kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Lampung Timur.

E. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instumen

Menurut Abidin, (2015: 4) instrumen penelitian adalah “alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”.

Menurut Noor Juliansyah, (2017:101) menyatakan “Instrumen pengukur variabel (selanjutnya disebut instrumen) biasanya digunakan dalam berbagai desain penelitian, kecuali pada *event study*, *content analysis*, dan *sosiometri*”.

Sedangkan menurut Hanifah, N., & Wahyudiana, E. (2019: 11) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah “suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, alat tes yang akan digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah soal tes berupa soal pilihan ganda kepada sampel untuk dikerjakan secara individu dan dikembangkan dengan menggunakan skala likert.

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Butir Item	
			Jml Butir	nomor Butir
1.	Penempatan kerja (Priansa, 2016)	1) Keahlian	3	1, 2, 3
		2) Keterampilan	4	4, 5,6,7
		3) Kualifikasi	4	8, 9,10,11
		4) Pengetahuan	3	12,13,14,
		5) Kemampuan	3	15,16,17,
		6) Sikap	3	18,19,20
Jumlah total			20	
2.	Pengembangan Karir (Hutabarat, 2018)	1) Kebijakan oraganisasi	4	1, 2, 3,4
		2) Prestasi kerja	4	5, 6, 7,8
		3) Tingkat pendidikan	4	9,10,11,12
		4) Pelatihan	4	13,14,15,16
		5) Pengalaman kerja	4	17,18,19,20
Jumlah total			20	
No	Variabel	Indikator	Butir Item	
			Jml Butir	nomor Butir
3.	Kinerja Pegawai (Ratnasari, S.L., 2014)	1) Kuantitas	4	1, 2, 3, 4
		2) Kualitas pekerjaan	4	5, 6, 7,8
		3) Pelaksanaan tugas	4	9,10,11,12
		4) Ketepatan waktu	4	13,14,15,16
		5) Efektivitas	4	17,18,19,20
Jumlah total			20	

2. Penetapan Skor dan Penjelasannya

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket. Penelitian ini menggunakan angket dengan beberapa alternatif sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Nilai dan Ktegori jawaban Koesioner

No	Alternatif	Skor
		Positif
1	A = Selalu (SL)	5
2	B = Sering (SR)	4
3	C = Kadang-kadang (KK)	3
4	D = Pernah (PR)	2
5	E = Tidak Pernah (TP)	1

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu item angket untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu item untuk digunakan, (Sugiyono, 2016). Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS versi 25.

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

Keterangan :

r_1 : koefisien korelasi

y : skor total dari y

x : skor item

n : jumlah banyaknya subjek

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2016:44) Uji reliabilitas “sebenarnya dilakukan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *konstruk*”. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara shot study atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu IBM SPSS 25 uji statistik *croanbanch Alpha* (α).

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Information:

r_{ii} = reliabilitas intrumen
 k = banyaknya item pertanyaan
 $\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir
 σ_1^2 = jumlah varian total”

4. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali; (2016:160), Uji normalitas bertujuan “untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (*K-S*) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0)

untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (H_a) untuk data tidak berdistribusi normal”.

“Data dikatakan memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0.05, alternatif lain dalam pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan *uji chi-square goodness of fit* dengan menggunakan *program SPSS. Versi 25*”.

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{O_i - E_i}{E_i}$$

Sumber: Arikunto, (2010: 312)

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas adalah “suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians sama (homogen)”. Dalam buku yang ditulis Sudjana (2006: 250), uji homogenitas dapat dilakukan dengan *uji levene, fisher atau uji bartlett* dan menggunakan software SPSS versi 25. Sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan *uji levene*, dengan kaidah keputusan hipotesis sebagai berikut:

- “Jika nilai signifikansi (p) ≥ 0.05 menunjukkan kelompok data berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (*homogen*)
- Apabila nilai signifikansi (p) < 0.05 menunjukkan masing-masing kelompok data berasal dari populasi dengan varians yang berbeda (tidak homogen)”.

c. Uji Linearitas

Menurut Aristo, S. F., (2016) Linieritas uji linieritas biasanya berusaha untuk menilai apakah dua variabel memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Dasar interpretasi dari uji linieritas apabila nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier.

F. Pengujian Model Analisis

1. Analisis Multi Regresi

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (penempatan kerja, dan pengembangan karir) terhadap

variabel dependen (kinerja pegawai). Secara umum persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut” :

Atmaja, (2009:177)

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

\hat{Y}	= Kinerja Pegawai
α	= Kostanta
X_1	= Penemaptan kerja
X_2	= Pengembangan karir
$b_1 b_2$	= Koefisien Regresi Berganda
et	= Standard Error

a. Uji t (*Parsial*)

Uji t digunakan untuk “mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel bebas (penemaptan kerja dan pengembangan karir) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)”. Sunyoto, (2013 : 135).

1) Uji T untuk variabel X_1 terhadap Y

$$t_{hitung} = \frac{\beta_1}{S\beta_1}$$

Ket:

β_1 : Koofesien regresi

$S\beta_1$: Simpanan baku

2) Uji T untuk variabel X_2 terhadap Y

$$t_{hitung} = \frac{\beta_2}{S\beta_2}$$

Ket:

β_2 : Koofesien regresi

$S\beta_2$: Simpanan baku

Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Apabila signifikan < 0,05 H_0 ditolak dan H_a diterima, berate ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Apabila signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel terikat.

b. Uji (Simultan) F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* yaitu “penempatan kerja (X_1), dan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Pegawai (Y), kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 5%”. Agung Edy Wibowo, (2012:135) :

- a. apabila nilai signifikan $< 0,05$, atau f hitung $>$ dari f tabel maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, atau f hitung $<$ dari f tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

Jika F hitung $>$ F table maka H_a diterima dan H_o di tolak.

Jika F hitung \leq F table maka H_a ditolak dan H_o di terima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tentukan (R^2) dengan memeriksa hasil keluaran SPSS pada tabel ringkasan model. Nilai (R^2) berada diantara nol sampai 1. Jika nilai (R^2) kecil berarti kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Jika nilai (R^2) mendekati satu, maka ya dapat diartikan bahwa variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat. Atmaja (2009:170)

Menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{\sum(Y^* - \bar{Y})^2/K}{\sum(Y - \bar{Y})^2/K} = \frac{\text{Jumlah kuadrat regresi}}{\text{jumlah kuadrat total}}$$

Keterangan:

Y = Nilai pengamatan

Y^* = Nilai y yang ditaksir dengan model regresi

\bar{Y} = Nilai rata-rata pengamatan

K = Jumlah variabel independen

2. Hipotesis Statistik

Hipotesis pertama yaitu pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai

Ha : $\beta_1 > 0$: Terdapat pengaruh antara penempatan kerja dengan Kinerja Pegawai

Ho : $\beta_1 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh penempatan kerja dengan Kinerja Pegawai

Hipotesisi kedua yaitu pengaruh pengembangan karir dengan kinerja pegawai

Ha : $\beta_2 > 0$: Terdapat pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai.

Ho : $\beta_2 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai.

Hipotesisi ketiga Pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama atau simultan dengan kinerja pegawai

Ha: $\beta_1 \beta_2 > 0$: Terdapat Pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ho : $\beta_1 \beta_2 \leq 0$: Pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir bersama sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.