

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan desain kolerasional. Yaitu menjelaskan kolerasi antara kinerja dan kemampuan manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dan penekanan terhadap pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik.

Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut pendapat Creswell (2012) adalah "Penelitian kuantitatif mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya". Emzir (2013), menguraikan bahwa pengertian "Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti misalnya berkaitan sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis serta pertanyaan spesifik dengan pengukuran, pengamatan, serta uji teori), menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik".

Sedangkan menurut pendapat Sugiyono (2011) "Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis.

Penelitian korelasional menunjukkan indeks korelasi yang tepat untuk menjelaskan pengaruh antar variabel. Misalnya: "Apakah semakin tinggi pengaruh kinerja dan kemampuan manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah?". Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu hubungan. Variabel bebas (independent) yaitu kinerja (X_1) dan kemampuan manajemen sumber daya manusia (X_2). Sedangkan variabel terikat (dependent) yaitu kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian perlu dicermati dari segi sifat-sifatnya, karena hasil penelitian akan lebih akurat apabila dilakukan terhadap sekelompok populasi terhadap kelompok populasi yang sifatnya homogen. Menurut Sugiyono (2011:80) menyatakan: "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Sebaran anggota populasi sebagaimana tertuang dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	ASN	32
2	Tenaga Kontrak	11
Jumlah		43

Sumber: Absen Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dalam hal penentuan besarnya sampel, Sugiyono (2011:99) menjelaskan bahwa:

Sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi.

Untuk mengambil besarnya sampel penelitian penulis mengacu pada pendapat Arikunto (2015:95) yang menyatakan:

Sebagai acuan, jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 25 – 30% dari jumlah tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 – 150 orang, dan dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.

Bertitik tolak dari kutipan di atas, karena dalam penelitian ini jumlah populasinya kurang dari 100, maka penulis akan mengambil seluruh populasi

untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 32 orang untuk dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena 32 orang berikut dengan peneliti.

Table 4. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1
2	Eselon III	4
3	Eselon IV	5
4	Staf	22
Jumlah		32

Sumber: Hasil survai tanggal 12 April 2022

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sugiyono (2011:85) menjelaskan:

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, di mana semua populasi dijadikan sampel.

Populasi yang ada dalam penelitian ini jumlah kecil yaitu hanya 32 orang, maka semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling jenuh, yaitu meneliti seluruh populasi.

C. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel dikelompokkan menjadi 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Independen

Sugiyono (2011:61) menjelaskan bahwa: "Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berkaitan dengan penelitian ini, maka variabel-variabel diteliti sebagai berikut:

1. Variabel independen
 - a. Kinerja (X1)
 - b. Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)
2. Variabel Dependen

Kualitas Pelayanan Administrasi Kenaikan Gaji Berkala (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut (Kerlinger dalam Sugiyono, 2011).

Tabel 5 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Skala
Kinerja	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu	Likert
Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia	Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengalaman dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.	Likert
Kualitas Pelayanan Administrasi Kenaikan Gaji Berkala	Kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan kenaikan gaji bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah mencapai masa kerja golongan yang sudah ditentukan untuk mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) serta mendapat penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan nilai rata-rata bernilai baik	Likert

D. Instrumen Penelitian

1. Bentuk Instrumen Penelitian

Bentuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini dari

subyek yang diteliti melalui kuesioner/angket dan dokumentasi. Bentuk pengumpulan data menggunakan angket, yaitu untuk mengumpulkan data variabel kinerja, kemampuan manajemen Sumber Daya Manusia dan kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah.

2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Berikut ini kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel kinerja, kemampuan manajemen Sumber Daya Manusia dan kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala, yaitu:

Tabel 6. Kisi-Kisi Angket

Variabel	Indikator	Item
Kinerja (Wibowo, 2016:86)	1. Tujuan (<i>goals</i>)	1,2
	2. Standar (<i>standar</i>)	3,4,5
	3. Umpan Balik (<i>feedback</i>)	6,7,8
	4. Alat atau sarana (<i>tool</i>)	9,10,11
	5. Kompetensi (<i>competence</i>)	12,13,14
	6. Motif (<i>motive</i>)	15,16,17
	7. Peluang (<i>opportunity</i>)	18,19,20
Kemampuan Sumber Daya Manusia (Hasibuan,2016:21)	1. Perencanaan (<i>Planning</i>) SDM	1,2,3,4,5
	2. Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	6,7,8,9,10
	3. Penggerakan (<i>Actuating</i>)	11,12,14,15
	4. Pengendalian/Pengawasan (<i>Controlling</i>)	16,17,18,19 20
Kualitas Pelayanan Administrasi Kenaikan Gaji Berkala (Hardiansyah, 2011:41)	1. <i>Tangible</i> (berwujud)	1,2,3,4
	2. <i>Reliability</i> (kehandalan)	5,6,7,8
	3. <i>Responsiveness</i> (ketanggapan)	9,10,11,12
	4. <i>Assurance</i> (jaminan)	13,14,15,16
	5. <i>Emphaty</i> (empati)	17,18,19,20

3. Penetapan Alternatif dan Skor

Penyusunan instrumen menggunakan model *multiple choise* (pilihan ganda) dengan menggunakan angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu daftar pertanyaan di mana responden tidak diberikan kesempatan untuk membuat jawaban sendiri, akan tetapi jawaban telah disediakan dalam bentuk alternatif jawaban. Dengan demikian responden hanya tinggal memilih salah satu jawaban yang dianggap paling benar.

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan skala ordinal dengan metode

rating yang dijumlahkan. Setiap kuesioner memiliki lima jawaban dengan nilai skor yang berbeda untuk setiap pertanyaan dengan alternatif jawabannya. Alternatif yang digunakan untuk mengungkap data menggunakan skala likert dengan dengan pilihan ganda Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (Rr), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Alternatif ini digunakan karena variabel yang diukur semuanya mengukur perilaku bukan mengukur sikap dan atau pengetahuan.

4. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu instrument penelitian dapat dikatakan valid apabila instrument yang dipakai dapat mengukur apa yang hendak diukur. Setelah alat ukur digunakan untuk mengumpulkan data maka perlu dilakukan uji validitas terlebih dahulu. Uji validitas dilaksanakan terhadap sampel sebanyak 10 orang dari kampung lain. Setelah itu dilakukan analisis untuk mengetahui apakah item setiap angket tersebut valid atau tidak valid. Dari hasil analisis item dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Dalam penelitian ini akan digunakan konsep validitas logis, yaitu suatu konsep yang digunakan untuk mengetahui validitas alat ukur dengan jalan menyesuaikan secara logis item angket dengan definisi operasional variabel. Untuk mengetahui tingkat validitas angket, nantinya akan dibuat kisi-kisi penyesuaian antara aspek variabel dengan definisi operasional variabel yang telah dirumuskan.

Selanjutnya hasil yang diperoleh dari uji coba alat ukur dianalisis dengan menggunakan rumus Product Moment Pearson:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien tiap butir
- $\sum X$ = Jumlah skor item X
- $\sum Y$ = Jumlah skor item Y
- $\sum XY$ = Jumlah skor item X dan Y
- N = Jumlah responden

Hasil t_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan harga t_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 serta derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Langkah selanjutnya membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka item tersebut valid.

b. Reliabilitas Alat Ukur

Selanjutnya alat ukur tersebut dilakukan uji reliabilitas, jika setelah diuji beberapakali memperoleh hasil yang relatif sama, maka hasilnya dinamakan konstan, maksudnya memiliki hasil hitung yang ajeg tidak berubah-ubah.

Reliabilitas alat ukur yaitu ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau peristiwa. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas alat ukur akan dipergunakan teknik belah dua (*split half*), yaitu teknik di mana untuk mengetahui reliabilitas angket harus dilakukan uji coba angket terhadap responden yang bukan sampel penelitian. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur dilakukan uji reliabilitas dengan langkah:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

σ_i^2 = varians skor tiap item

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor tiap item

n = jumlah sampel

Langkah selanjutnya dalah menjumlahkan varians tiap varians tiap item (σ_i^2) menjadi jumlah varians tiap item ($\sum \sigma_i^2$).

Untuk mencari varians total, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

Dimana;

σ_i^2 = varians skor total

Y = jumlah kuadrat skor total

n = jumlah sample

Untuk mengetahui koefisien dari keseluruhan item angket, diadakan penghitungan kembali dengan rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan atau jumlah soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_i^2 = varians total

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reabilitas (*Alpha*) tersebut dibandingkan dengan 0,6. dimana jika nilai Alpha lebih besar dari 0,6 maka, instrumen tersebut dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam proses sebuah penelitian teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang diperlukan disini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliable. Sugiyono (2013) mendefinisikan teknik pengumpulan data sebagai langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Dalam suatu penelitian sangat diperlukan suatu metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data penelitian. Baik buruknya suatu hasil penelitian tergantung pada metode pengumpulan datanya, sebagaimana diketahui bahwa data yang dianalisis dalam rangka pengujian hipotesis dari keterkaitan tujuan penelitian terletak pada ketepatan penggunaan metode penelitian. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data terdiri dari metode pokok yaitu angket yang setelah diujicobakan dan metode bantu yaitu wawancara dan/atau observasi yang digunakan untuk mengumpulkan data pendukung dan belum terungkap metode utama.

1. Kuisisioner/Angket

Teknik ini menggunakan daftar pertanyaan tentang suatu hal untuk memperoleh jawaban dari sampel penelitian. Adapun teknik ini dipergunakan sebagai teknik pokok dalam pengumpulan data penelitian. Angket dalam penelitian ini akan digunakan untuk memperoleh data tentang disiplin kerja dan motivasi kerja. Setelah data terkumpul dikelompokkan menurut jenis datanya. Selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik inferensial sebagaimana akan dijelaskan pada teknik analisis data dalam rangka pengujian hipotesis yang telah diajukan.

2. Wawancara

Metode wawancara sebagai metode bantu yang digunakan untuk menjelaskan cara pengisian angket dan untuk memperoleh data tentang keadaan kinerja, kemampuan manajemen Sumber Daya Manusia dan kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah

3. Observasi

Metode observasi digunakan untuk mengadakan pencatatan dan pengamatan secara langsung mengenai data yang didokumentasikan. Metode observasi sebagai metode bantu untuk mengumpulkan data seperti sejarah instansi, keadaan pegawai dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Data yang dianalisis berupa angka yang ditetapkan dalam skor hasil jawaban koresponden dari angket yang berisi butir-butir item. Setiap butir item memiliki skor antara 1 – 5. Selanjutnya total skor setiap angket yang akan dianalisis selanjutnya.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak akan diuji

dengan rumus Chi Kuadrat $\chi^2_{hit} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$

Dimana:

χ^2_{hit} = Chi kuadrat hitung

k = Kelompok

O_i = Frekuensi pengamatan

E_i = Frekuensi harapan

$i=1$ = nilai konstan

b. Uji Homogenitas

Rumus hipotesis:

Ho: $\sigma_1^2 \leq \sigma_2^2$ (kedua populasi mempunyai varian yang sama)

Hi: $\sigma_1^2 > \sigma_2^2$ (kedua populasi mempunyai varian yang tidak sama)

Rumus statistik:

$$F_{hit} = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

$$F_{hit} = \frac{S_2^2}{S_1^2}$$

Kriteria uji: Tolak H_0 jika $F_{hit} > F_{\frac{1}{2}\alpha}(V_1-V_2)$

2. Analisis Persentase

Analisis persentase yang secara operasional menggunakan teknik frekwensi distribusi relatif ini digunakan untuk menganalisis data dalam tabel distribusi frekwensi, mengenai data yang telah dikumpulkan dan ditabulasikan dengan jalan membaca dan memberikan uraian atas data yang ditampilkan melalui persentase tabel. Analisis ini mendeskripsikan data setiap variabel (kinerja, kemampuan manajemen Sumber Daya Manusia dan kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala).

3. Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai pengaruh yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini melihat bagaimana variable (X) mempengaruhi variable (Y), baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Perhitungan nilai F untuk setiap pasangan variabel berupa komponen linier dan nonlinier. Jika signifikan nilai F komponen nonlinier adalah di bawah titik kritis, dengan titik kritis 0,05 (misalnya $p < 0,05$) sehingga hubungan yang teridentifikasi adalah nonlinier. Tidak hanya hubungan linier, ANOVA juga digunakan untuk menguji hubungan polinomial, kuadrat, dan lainnya.

4. Uji Hipotesis

- a. Untuk menentukan berapa kuatnya pengaruh kinerja terhadap kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala, digunakan rumus:

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Kriteria uji: Tolak H_0 jika $r_{hit} \geq r_{(t-\frac{1}{2}\alpha; n-k-1)}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

- b. Untuk menentukan berapa kuatnya pengaruh kemampuan manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala, digunakan rumus:

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Dimana:

$r_{y1.2}$ = koefisien antara Y dan X_1 , jika X_2 tetap

$r_{y2.1}$ = koefisien antara Y dan X_2 , jika X_1 tetap

$r_{1.2}$ = koefisien sederhana antara X_1 dan X_2

r_{y1} = koefisien sederhana antara Y dan X_1

r_{y2} = koefisien sederhana antara Y dan X_2

$r_{y1.2} \cdot r_{y1} \cdot r_{y2}$ dicari dengan rumus:

Analisis Regresi Linear Berganda

$$\bar{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan:

\bar{Y} = Variabel kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Parsial

et = Variabel error (*error term*)

X_1 = Variabel Penjelas (kinerja)

X_2 = Variabel Penjelas (kemampuan manajemen sumber daya manusia)

Y = Variabel Penjelas (kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala)
(Ridwan, 2008:220)

- c. Untuk menentukan berapa kuatnya pengaruh kinerja dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala, digunakan rumus hipotesis:

$H_0 : 0 = 0$ (koefisien multipel tidak berarti)

$H_1 : 0 \neq 0$ (koefisien multipel cukup berarti)

Rumus Statistik:

$$F_{hit} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Kriteria uji: Tolak H_0 jika $F_{hit} \geq F_{(1-\alpha)(k, n-k-1)}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Selanjutnya nilai kontribusi dapat ditafsirkan sebagai berikut:

0% – 30% kontribusi lemah

31% - 70% kontribusi sedang

71% - 90% kontribusi kuat

91% - 100% kontribusi sangat kuat