

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Noor, (2017: 38) Penelitian kuantitatif “merupakan metode untuk mensurvei teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian). Sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik”.

Menurut Sugiono (2013: 13) metode penelitian kuantitatif adalah

“Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

B. Populasi, Sampel, dan Metode Pengumpulan Data

1. Populasi

Menurut Sugiono (2017: 61), Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian, populasi bukan hanya orang, tetapi populasi dan sumber daya alam lainnya.

Adapun populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pegawai Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Lampung Timur

Tabel. 2
Jumlah Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (Bpn)
Kabupaten Lampung Timur

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1	Kepala	1
2	Sub Bagian Tata Usaha	9
3	Bidang survei dan Pemetaan	11
4	Bidang penetapan Hak dan Pendaftaran	8
5	Bidang penataan dan Pemberdayaan	4
6	Bidang pengadaan Tanah dan	6

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
	Pengembangan	
7	Bidang pengendalian dan Penanganan Sengketa	3
Total		42

Sumber : *Badan Pertahanan Nasional (Bpn) Kabupaten Lampung Timur*

Berdasarkan tabel. 2 menunjukkan bahwa jumlah populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertahanan Nasional (Bpn) Kabupaten Lampung Timur berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Sampel ialah perwakilan dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sedangkan Model ini harus sedemikian rupa sehingga model tersebut benar-benar dapat mewakili (Representative) dan dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya, (Sugiyono, 2013). Sehingga dari jumlah populasi tersebut peneliti mengambil metode **Sampling Jenuh** yang artinya jumlah total dari populasi diambil untuk dijadikan sebagai sampel yang mewakili sebanyak 42 pegawai. Hal ini Sugiyono (2013:122-123) Sampling Jenuh didefinisikan “*sampling Jenuh* ialah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel”.

3. Cara Mengumpulkan Data

Strategi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari metode utama dan metode bantu. Metode utama adalah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan metode penunjang menggunakan teknik wawancara dan observasi.

a. Angket

b. Observasi

Teknik pengumpulan data yang digunakan 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 konsumen dalam melakukan pengisian kuesioner atau pertanyaan.

C. Variabel Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam bukunya Sugiono (2013: 14) mengartikan variabel penelitian sebagai “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu:

a. Variabel bebas (Independent Variable)

Merupakan “variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat” (Sugiono, 2013: 14). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengembangan Karier (X_1) dan Praktik Manajemen sumber daya manusia (X_2).

b. Variabel terikat (Dependent Variable)

Merupakan variabel yang dipengaruhi, yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono 2013: 14). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Operasional disini untuk memberikan kesimpulan mengenai batasan serta ruang lingkup penelitian, dari variabel yang dianalisis maka perlu didefinisikan secara operasional, secara berturut-turut sebagai berikut:

a. Pengembangan Karir (X_1)

- Definisi konseptual

Pengembangan karir adalah kegiatan sumber daya manusia yang dapat meringankan beban kerja dalam diri serta untuk posisi masa depan dalam instansi/lembaga, dengan indikator yang diukur oleh peneliti diantaranya: 1) kebijakan lembaga, 2) perolehan kerja, 3) latar belakang pendidikan, 4) pelatihan, 5) pengalaman kerja.

- Definisi operasional variabel

Pengembangan karir adalah kegiatan sumber daya manusia yang dapat membantu karyawan mempersiapkan diri untuk posisi masa depan dalam organisasi atau perusahaan, dengan indikator 1)

kebijakan lembaga, 2) perolehan kerja, 3) latar belakang pendidikan, 4) pelatihan, 5) pengalaman kerja, yang diukur menggunakan instrument (kuisisioner) skala likert dan diberikan kepada pegawai kantor pertanahan Lampung Timur.

b. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2)

- Definisi konseptual

Suatu proses penerapan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator diantaranya: 1) Rekrutmen, 2) Pengembangan SDM, 3) Pelatihan, 4) Pemeliharaan SDM.

- Definisi Operasional variabel

Suatu proses dari rencana, keorganisasian, menyusun staf, menggerakkan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator diantaranya: 1) Rekrutmen, 2) Pengembangan SDM, 3) Pelatihan, 4) Pemeliharaan SDM, yang diukur dengan skala likert dan diberikan kepada pegawai kantor pertanahan Lampung Timur.

c. Kinerja Pegawai (Y)

- Definisi Konseptual

Seperangkat evaluasi pegawai, yang merupakan bahan penilaian secara sistematis terhadap hasil kerja pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan dalam diri setiap pegawai dengan indikator 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) melaksanakan tugasnya, 4) penekanan waktu, dan 5) efektivitas.

- Definisi Operasional

Capaian dari seseorang yang melakukan tugasnya untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan standar, wewenang, tugas, dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Evaluasi pekerjaan diperlukan untuk mengetahui prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam

suatu organisasi, dengan indikator 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) melaksanakan tugasnya, 4) penekanan waktu, dan 5) efektivitas yang diukur dengan skala likert dan diberikan kepada pegawai kantor pertanahan Lampung Timur.

D. Instrumen Penelitian

1. Bentuk Instrumen

Instrumen penelitian menurut Arikunto (2010: 203) adalah “alat atau Fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih baik, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah”. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumen. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data yang dapat dipercaya. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan valid dan handal.

2. Kisi-Kisi Instrumen

Menurut Harmoko, (2017: 2) menyatakan bahwa “instrument 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*. Berikut ini merupakan kisi-kisi dari instrumen kepercayaan diri yang telah dijabarkan dalam faktor dan indikator.

Tabel. 3
Kisi-Kisi Instrumen

Definisi Operasional variabel	Indikator	Rencana Item	
		No	JML
Pengembangan Karir (X ₁)	kebijakan organisasi	1,2,3,4	4
	prestasi kerja	5,6,7,8	4
	Latar belakang pendidikan	9,10,11,12,13	5
	Pelatihan kerja	14,15,16,17	4
	Pengalaman	18,19,20	3
	Jumlah Total		20
Praktik MSDM (X ₂)	Rekrutmen	1,2,3,4,5	5
	Pengembangan SDM	6,7,8,9,10	5
	Pelatihan	11,12,13,14,15	5
	Pemeliharaan SDM	16,17,18,19,20	5
	Jumlah Total		20
Kinerja pegawai (Y)	Kualitas (mutu)	1,2,3,4	4
	Kuantitas (jumlah)	5,6,7,8	4
	Melaksanakan tugasnya	9,10,11,12	4
	Penekanan waktu	1,14,15,16	4
	Efektivitas	17,18,19,20	4
		Jumlah total	

3. Penetapan skor Dan Penjelasannya

a. Penetapan skor

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

Tabel. 4
Nilai jawaban Kuesioner

No	Alternatif	Skor	
		Positif	Negatif
1	A	5	1

No	Alternatif	Skor	
		Positif	Negatif
2	B	4	2
3	C	3	3
4	D	2	4
5	E	1	5

b. Penjelasan Alternatif

Alternatif jawaban setiap item instrumen menggunakan skala Likert, karena variabel yang diukur adalah variabel perilaku, maka skala yang digunakan menggunakan istilah Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Pernah (PR), dan Tidak Pernah (TP). Selanjutnya sebagai dasar untuk menetapkan skor setiap item, maka perlu dijelaskan pengertian setiap alternatif tersebut sebagai berikut:

- 1) Alternatif A = Selalu diberi nilai 5
- 2) Alternatif B = Sering diberi nilai 4
- 3) Alternatif C = Kadang-kadang diberi nilai 3
- 4) Alternatif D = Pernah diberi nilai 2
- 5) Alternatif E = Tidak Pernah diberi nilai 1

4. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif data tersebut meliputi penyajian mean, median, modus, tabel distribusi frekuensi, histogram dan tabel kategori trend untuk masing-masing variabel.

5. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai validitas suatu item angket, guna menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Data diolah dengan menggunakan program komputer SPSS 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 (Oktafiani, 2017: 5) 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).

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

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas intrumen

k = banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = jumlah varian total

apabila instrumen itu reliabel, maka dilihat kriteria tafsir untuk indeks korelasi (r) diantaranya:

- 1). 0,800-1,000 : Sangat tinggi
- 2). 0,600-0,800 : Tinggi
- 3). 0,400-0,600 : Sedang
- 4). 0,200-0,400 : Rendah
- 5). 0,000-0,200 : Sangat rendah

6. Uji Prasarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji kesengajaan terhadap suatu model regresi dimana variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini digunakan uji univariat Kolmogorov-Smirnov untuk menguji

normalitas model regresi (Oktafiani, 2017: 5) Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik”.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. (Masrokhah, 2019: 68). Kaidah yang digunakan untuk menguji linearitas data adalah :

- 1) “Jika signifikansi (*Significance level*) >0.05 , maka data tidak mempunyai hubungan yang linier.
- 2) Jika signifikansi (*Significance level*) <0.05 maka data mempunyai hubungan yang linier”.

c. 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)”.

E. Uji Hipotesis Statistik

1. Analisis Multi Regresi

Regresi ganda adalah “analisis mengenai tentang korelasi dari variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan linier. Namun dalam penelitian ini, hanya digunakan saat variabel dependen sehingga disebut regresi linier sederhana” (Oktafiani, 2017: 5).

Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- X₁ = Pengembangan karir
- X₂ = Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia
- a = Harga Konstanta (Kinerja Pegawai Y bila X=0)
- e = eror
- b₁ b₂ = Koefisien Regresi Berganda

a. Uji t (*Parsial*)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel (X) mana yang berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Uji t menguji pengaruh signifikan variabel bebas (X) pada skala variabel titik (Y) terhadap:

Uji T_{hitung} untuk variabel X terhadap Y

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

Ket: β : Koefisien regresi

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah :

- "Nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.
- Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima".

b. Uji (*Simultan*) F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* yaitu "pengembangan karir (X₁), dan praktek manajemen sumber daya manusia (X₂) 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".

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Jika nilai (R^2) kecil, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, “Jika nilai (R^2) mendekati satu, berarti variabel bebas dapat menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat” Nugraha, (2019: 149).

Rumusnya:

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

Keterangan:

Y = Nilai pengamatan

Y^* = Nilai y yang ditaksir dengan model regresi

\bar{Y} = Nilai rata-rata pengamatan

K = Jumlah variabel independen

2. Pengujian Hipotesis Statistik

Hipotesis pertama

$H_0: \beta_1 = 0$: Pengembangan Karier tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pertanian Kabupaten Lampung Timur.

$H_a: \beta_1 \neq 0$: Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pertanian Kabupaten Lampung Timur.

Hipotesis kedua

$H_0: \beta_2 = 0$: Praktik MSDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pertanian Kabupaten Lampung Timur.

$H_a: \beta_2 \neq 0$: Praktik MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pertanian Kabupaten Lampung Timur

Hipotesis ketiga

$H_0: \beta_1; \beta_2; \beta_3 = 0$: Pengembangan karir dan Praktik MSDM secara bersamaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pertanian Kabupaten Lampung Timur.

$H_a: \beta_1; \beta_2; \beta_3 \neq 0$: Pengembangan karir dan Praktik MSDM secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pertanian Kabupaten Lampung Timur