

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai Dinas Kesehatan kota Metro Lampung. Adapun pada penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis.

Menurut Sugiyono (2014: 38) penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga akhir pembuatan penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis yang akan diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia (Variabel x_1) & motivasi (Variabel x_2) untuk meningkatkan kinerja pegawai (Variabel y) pegawai di kantor Dinas Kesehatan kota Metro.

B. Tahapan Penelitian

1. Teknik Sampling

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiono 2013: 40). Populasi yang akan dijadikan obyek penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan kota Metro terdiri dari 4 Bidang Pelayanan yaitu bidang pelayanan kesehatan, bidang kesehatan masyarakat, bidang sumber daya kesehatan, dan bidang pengendalian penyakit. Jumlah sampel yang akan dijadikan obyek penelitian berjumlah 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel secara acak atau *random sampling/probability sampling*.

2. Tahapan

Teknik pengambilan sampel secara acak dengan cara pengambilan sampel secara sistematis (*systematic sampling*). Langkah pertama yang bisa dilakukan dalam pengambilan sampel acak sistematis adalah memilih bilangan bulat yang lebih kecil dari jumlah total populasi yang ada. Dengan menggunakan teknik sampel acak sistematis, subjek yang dipilih menjadi bagian dari sampel menggunakan interval tetap (Sugiyono 2014: 35).

C. Definisi Operasional Variabel

Dalam definisi operasional variabel ini berisikan indikator dari masing-masing yaitu dengan landasan teori manajemen sumber daya manusia (Variabel x_1) sebagai variabel bebas, motivasi (Variabel x_2) sebagai variabel moderator atau intervening dan kinerja pegawai (Variabel y) atau sebagai variabel terikat. Secara operasional variabel dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses & Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Syaifullah (2022: 82) dan Sinambela (2021):

a. Analisis Jabatan

Analisis jabatan didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja, perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya. Proses menghimpun informasi setiap jabatan, mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional dan tanggung jawabnya, dan menyusun informasi berkenaan tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab yang bersifat khusus merupakan kegiatan yang dilakukan dalam analisis jabatan.

b. Seleksi Pegawai

Seleksi pegawai memperhatikan kompetensi akademik dan kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi, dan kemampuan pedagogis. Proses seleksi menjadi pegawai berkisar tentang tingkat kompetensi yang dites. Domain keterampilan pegawai mencakup keterampilan dasar (*basic skill*), pendidikan umum (*general education*), pendidikan profesional (*professional education*), dan spesialisasi lingkup bidang studi (*subject field specialization*).

c. Orientasi dan Penempatan

Prosedur yang dapat digunakan untuk menentukan penempatan pegawai ialah dengan ujian penempatan dan interveiw personal. Ujian penempatan bertujuan untuk menyaring dan menentukan siapa yang seharusnya diundang untuk interview. Informasi yang perlu disampaikan dan dianalisis dalam kaitan dengan penempatan mencakup usia, jenis kelamin, dan status keluarga.

d. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

e. Mutasi

Proses kegiatan memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat merupakan kegiatan mutasi. Kegiatan mutasi dilakukan untuk melaksanakan prinsip menempatkan pegawai tepat pada tempat tepat. Mutasi didasarkan pada beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, dan kesenangan.

f. Promosi

Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang memiliki status dan tanggung jawab lebih tinggi. Promosi dilakukan bertitik tolak pada kepentingan organisasi. Pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan menjadi Kepala Seksi (Ka.Si) atau pengawas. Promosi yang didasarkan kepada senioritas dihitung dari lamanya bekerja. Seorang pegawai dapat dipromosikan harus memperhatikan berbagai faktor yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kecakapan berkomunikasi, prestasi kerja, dan tingkat kreativitas. Calon yang akan dipromosikan juga dipersiapkan dengan teliti, kemampuan, bakat, dan minat merupakan prioritas yang penting untuk diperhatikan.

g. Kompensasi

Kompensasi merupakan hadiah tebusan bagi orang yang melakukan kerja untuk organisasi dengan membayar, perangsang, dan keuntungan. Pemberi kerja harus mengembangkan dan upah dasar mereka secara bersih dan sistem gaji. Juga program perangsang seperti *gain sharing* (berbagi lebih

besar dengan pegawai yang produktif) dan hadiah yang digunakan untuk menumbuhkan produktivitas.

2. Motivasi

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019: 158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

c. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

d. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Tanggungjawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Kemajuan (*Advancement*)

Untuk meningkatkan hasil kerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

f. Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

3. Kinerja Pegawai

Indikator kerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian atau kinerja pegawai karyawan/pegawai. Berikut beberapa indikator penilaian kinerja pegawai karyawan/pegawai menurut para ahli (Robbins, 2016: 260) adalah:

a) Kinerja pegawai

Kinerja pegawai karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kinerja pegawai dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kinerja

pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Bisa juga dengan menggunakan skala bobot yang melukiskan tingkatan kinerja pegawai untuk setiap indikator kerja pegawai. Agar evaluasi kerja bersifat sensitif artinya dapat membedakan kerja pegawai yang sangat baik dan baik dengan kerja pegawai yang sedang, buruk, dan sangat buruk.

Tabel 3.1 Deskriptor Level Kinerja pegawai

Angka	Kata Sifat
100-90	Sangat Baik
89-80	Baik
79-70	Sedang
69-50	Buruk
49-40	Sangat Buruk

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah

1. Kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2019: 162) kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis responden untuk dijawabnya. semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu pegawai di Dinas Kesehatan kota Metro. Berupa pertanyaan dengan jawaban tipe skala Likert.

Skala Likert dipergunakan dalam melakukan pengukuran atas jawaban kepada responden penelitian dengan cara memberikan skor pada setiap item jawaban. Skor atas pilihan jawaban untuk kuisisioner yang diajukan untuk pertanyaan positif dan negatif dituangkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert untuk pertanyaan Positif dan Negatif

NO	Skor	
1	5	1
2	4	2
3	3	3
4	2	4
5	1	5

2. Wawancara

Interview merupakan suatu pengumpulan data yang hampir sama dengan kuisioner namun, teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri.

E. Instrumen Penelitian

Tabel 3.3 Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pertanyaan
Managemen SDM	Analisis Jabatan	Proses menghimpun informasi setiap jabatan, mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional dan tanggung jawabnya, dan menyusun informasi berkenaan tugas, jenis pekerjaan, dan tanggungjawab yang bersifat khusus.
	Seleksi Pegawai	Domain keterampilan pegawai mencakup keterampilan dasar (<i>basic skill</i>), pendidikan umum (<i>general education</i>), pendidikan profesional (<i>professional education</i>), dan spesialisasi lingkup bidang studi (<i>subject field specialization</i>).
	Orientasi & Penempatan	Berkaitan dengan penempatan mencakup usia, jenis kelamin, dan status keluarga.
	Pelatihan	Melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.
	Mutasi	Mutasi didasarkan pada beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggungjawab, dan kesenangan.
	Promosi	Promosi dilakukan dengan melihat beberapa faktor yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggungjawab, kecakapan berkomunikasi, prestasi kerja, dan tingkat kreatifitas.
	Kompensasi	Kompensasi diberikan kepada pegawai yang produktif selain dari gaji.

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pertanyaan
Motivasi Kerja	Prestasi	Karyawan yang memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan.
	Pengakuan	Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.
	Pekerjaan	Merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.
	Tanggung Jawab	Kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
	Kemajuan	Memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.
	Pengembangan Potensi	Melalui pendidikan dan latihan.
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai	Kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas.
	Kuantitas Kerja	Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
	Ketepatan Waktu	Dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
	Efektivitas	Mampu pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada.
	Kemandirian	Karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

F. Teknik Analisis Data

Uji persyaratan instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas masing-masing item pertanyaan, uji instrumen ini dilakukan dengan tujuan agar item jawaban responden sesuai dengan indikator dan definisi konsep masing-masing variabel, serta tidak menimbulkan kesalahan dalam menafsirkan pertanyaan.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas yang di gunakan yaitu pengujian validitas kontruk. Untuk menguji validitas konstruk, maka dapat digunakan

pendapat para ahli, dalam hal ini instrumen dokonstruksi tentang aspek yang akan diukur dengan berdasarkan teori tertentu (Sugiyono, 2019:352). Sebaliknya sebuah alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Untuk dapat mengukur tingkat validitas kuesioner, digunakan rumus Korelasi *Product Moment* yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi product moment
- n = jumlah subjek
- X = skor butir
- Y = skor total

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan, sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r tabel dimandf = $n-k$ dan dengan $\alpha = 5\%$
 Jika $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$ = tidak valid

Jika $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ = valid

Validitas tes dihitung menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Angket yang tidak valid pada variabel manajemen SDM adalah soal nomor 9 dan 10, angket yang tidak valid pada variabel motivasi kerja adalah soal nomor 2 dan 8, angket yang tidak valid pada variabel motivasi kerja adalah soal nomor 8. Sehingga nomor-nomor angket yang tidak valid tersebut dibuang sehingga dapat digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas hanya dapat digunakan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Uji reliabilitas yang digunakan yaitu pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*. Yang dilakukan dengan cara mencobakan intrumen sekali saja, kemudian diperoleh analisis dengan teknik tertentu, teknik yang digunakan adalah teknik *Alfa Cronbach* yang dilakukan untuk jenis data interval. Sugiyono (2019: 365), suatu variabel dianggap reliabel jika nilai $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing dalam suatu variable sebagai berikut:

Cara menghitung Cronbach's *Alpha*

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum si^2$ = mean kuadrat kesalahan

st² = varians total

Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* berbantuan aplikasi SPSS dengan *alpha* 5%. Nilai koefisien reliabilitas akan menunjukkan tinggi rendahnya reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxy mendekati angka 1. Jika diperoleh angka *alpha* rendah, dimungkinkan ada satu atau beberapa item yang tidak reliabel. Diperoleh nilai reliabilitas *sig variable* manajemen SDM = 0,970, *variable* motivasi kerja = 0,951 dan variabel kinerja pegawai = 0,952, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh angket instrumen yang digunakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel independen dan dependen tetap nilai residual yang dihasilkan dari model regresi.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas ini adalah informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Untuk medetek siapakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak, maka digunakan metode analisis grafik dan metode statistik. Pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *Test For Linearty* dengan

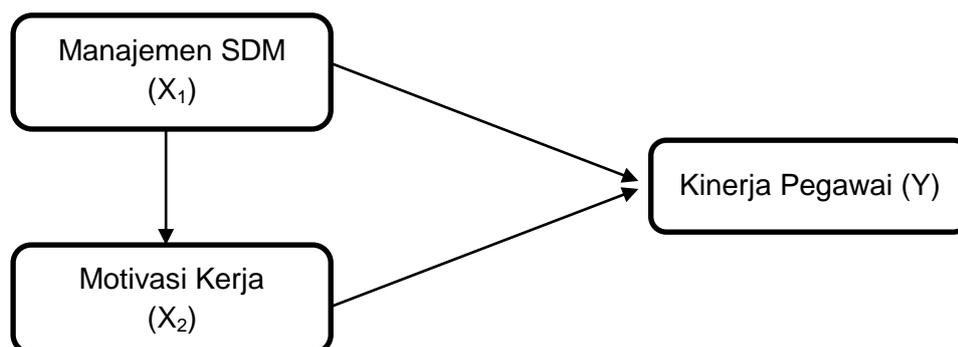
taraf signifikan 0,05, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan $< 0,05$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut Homoskedastisitas dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut Heteroskedastisitas.

4. Analisis Data

Membuat persamaan sub struktur model analisis jalur (pathanalysis), dan path model regresi, menjelaskan dan menginterpretasikan masing-masing koefisien jalur, Menguji hipotesis koefisien γ (gamma) dan β (beta) untuk jalur ξ_n dan η_n , dan Membuat kesimpulan. Model kausal empiris pengaruh langsung X_1 , X_2 dan Y divisualkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Koefisien Pengaruh Jalur X_1 , X_2 , dan Y

Setelah dilakukan analisis data, maka penulis menyajikan hipotesis sebagai berikut:

- H_1 : Ada pengaruh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
- H_2 : Ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
- H_3 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
- H_4 : Ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro yang dimediasi oleh motivasi kerja.