

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian fenomena serta hubungan-hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel konsumen yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk melakukan frekuensi dan presentase tanggapan yang mereka berikan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

B. Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam proposal tesis ini adalah motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai. Kegiatan penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah yang beralamatkan di Jl. Hi. Muchtar no. 3 Kompleks Perkantoran Dinas Kabupaten Lampung Tengah.

C. Metode Penelitian

Karena penelitian ini adalah penelitian verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data primer di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei penjelasan (*explanatory survey method*) yang bertujuan mengumpulkan data yang dilakukan terhadap objek lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama.

Untuk menguji pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen yakni pengaruh motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah maka alat uji yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) 21.

1. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan definisi atau uraian - uraian yang menjelaskan dari suatu variabel yang akan diteliti yang mencakup indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Definisi Konseptual

- a. Motivasi Kerja (X_1) : suatu dorongan kebutuhan seseorang untuk bertindak dan bekerja melakukan kegiatan-kegiatan dengan rasa tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi.

- b. Kompetensi (X_2) : kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, pemahaman, nilai serta minat yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- c. Kinerja Pegawai (Y) : gambaran mengenai hasil kerja yang dilakukan secara sistematis untuk menjalankan tanggung jawab didasarkan keterampilan, kualitas kerja, kuantitas, disiplin, prakarsa serta kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

- a. Motivasi Kerja (X_1) : suatu dorongan kebutuhan seseorang untuk bertindak dan bekerja melakukan kegiatan-kegiatan dengan rasa tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi yang di ukur dengan skala Likert dan diberikan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.
- b. Kompetensi (X_2) : kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, pemahaman, nilai serta minat yang dimiliki oleh seorang pegawai yang di ukur dengan skala Likert dan diberikan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.
- c. Kinerja Pegawai (Y) : gambaran mengenai hasil kerja yang dilakukan secara sistematis untuk menjalankan tanggung jawab didasarkan keterampilan, kualitas kerja, kuantitas, disiplin, prakarsa serta kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. yang diukur

menggunakan skala Likert dan diberikan kepada pegawai Badan Kependidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut, dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Penjabaran operasional variabel dalam penelitian ini secara singkat sebagai berikut:

Tabel 6 Kisi-Kisi Instrumen

No	Deskripsi Operasional Variabel	Indikator	Butir Angket Kuesioner
1.	Motivasi Kerja (X_1) adalah suatu dorongan kebutuhan seseorang untuk bertindak dan bekerja melakukan kegiatan – kegiatan dengan rasa tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Dorongan b. Kebutuhan c. Bertindak d. Melakukan Kegiatan e. Memenuhi Tujuan 	<ul style="list-style-type: none"> 1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16 17,18,19,20
2.	Kompetensi (X_2) adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, pemahaman, nilai serta minat yang dimiliki oleh seorang pegawai	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan b. Pengetahuan c. Pemahaman d. Sikap e. Minat f. Nilai 	<ul style="list-style-type: none"> 1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11 12,13,14 15,16,17 18,19,20

No	Deskripsi Operasional Variabel	Indikator	Butir Angket Kuesioner
3.	Kinerja Pegawai (Y) adalah gambaran mengenai hasil kerja yang dilakukan secara sistematis untuk menjalankan tanggung jawab didasarkan keterampilan, kualitas kerja, kuantitas, disiplin, prakarsa serta kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi	a. Hasil kerja b. Keterampilan c. Kualitas kerja d. Kuantitas kerja e. Disiplin f. Prakarsa g. Kerjasama	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10 11,12,13 14,15 16,17 18,19,20

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah sebanyak 56 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode tertentu agar sampel mempresentasikan populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik

penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019:67). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah.

Pada penelitian ini jumlah pegawai di BKPSDM diketahui sehingga untuk menghitung jumlah sampel minimum dibutuhkan menggunakan rumus slovin. Maka penentuan jumlah sampel minimum pada penelitian ini didasarkan pada perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = alpha (0,05) atau sampling error = 5%

Sehingga berdasarkan rumus diatas, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{56}{1+(56 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = 49,12$$

Dari hasil perhitungan, didapatkan jumlah minimum sampel sebesar 49,12 yang dibulatkan menjadi 50 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Widoyoko (2016:22) data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil wawancara dan hasil pengisian angket (kuesioner). Data primer dapat berbentuk opini subjek secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan, dan hasil suatu pengujian tertentu. Ada dua data yang dipergunakan untuk pengambilan data primer yaitu melalui survei dan observasi. Dalam penelitian ini, data primer menggunakan kuesioner dan sumber data diperoleh langsung dari perusahaan yang terdaftar sebagai responden pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data primer antara lain:

a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara pewawancara dengan responden atau orang yang diinterview dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Widoyoko 2016:40).

b. Kuesioner

Menurut Widoyoko (2016:33) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang motivasi kerjakerja pegawai pegawai dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada responden 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. Menurut Widoyoko (2016:104) skala likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai sangat positif. Skor atas pilhan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pertanyaan positif dan negatif dituangkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 7 Skala Likert Untuk Pertanyaan Positif dan Negatif

No	Skor	
	Positif	Negatif
1	5	1
2	4	2
3	3	3
4	2	4
5	1	5

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh sumber kedua (Widoyoko 2016: 23). Data sekunder memiliki dua makna. *Pertama*, data yang telah diolah lebih lanjut. *Kedua*, data yang dikumpulkan oleh orang atau lembaga lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah yang berkaitan dengan hal – hal yang diperlukan dalam penelitian ini.

E. Teknis Analisis Data

1. Pengujian Persyaratan Instrumen

Uji persyaratan instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas 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.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment* yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total. Suatu item valid atau gugur adalah dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hit} > r_{tab}$) maka item pertanyaan tersebut valid.

Rumus korelasi *Pearson Product Moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{|N \sum x^2 - (\sum x)^2| |N \sum y^2 - (\sum y)^2|}}$$

(Sumber: Sugiyono, 2019:228)

- r_{xy} = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- x = skor pertanyaan
- y = skor total

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n - k$ dan dengan $\alpha = 5\%$, Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ = tidak valid dan Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dari konsistensi respon dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel.

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

(Sumber: Sugiyono, 2019:365)

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

Σs_i^2 = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

2. Pengujian Persyaratan Analisis untuk Regresi (*Cross Section*)

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan maksud memberikan gambaran tentang sejauh mana persyaratan telah dipenuhi sesuai dengan teknik analisis yang telah direncanakan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda. Sedangkan asumsi yang harus dipenuhi adalah (a) distribusi bersyarat variabel dependen bagi tiap kombinasi variabel independen memiliki variansi yang sama; (b) nilai-nilai variabel dependen harus independen antara satu dengan yang lain.

Berikut beberapa pengujian yang harus dipenuhi sebelum analisis dilakukan antara lain uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan

layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 21*. Suatu variabel dapat dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2012:36).

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas menggunakan *SPSS* dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka varian kelompok data sama atau homogen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka varian kelompok data tidak sama (Priyatno, 2012:56). Uji homogenitas ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 21*.

c. Uji Linieritas

Linieritas adalah sifat hubungan yang linier antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 21*. Dasar pengambilan kesimpulan dari uji linieritas dapat dilihat apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antarvariabel bersifat linier.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

α : konstanta

X_1 : motivasi kerja

X_2 : kompetensi

β_1 : koefisien regresi variabel motivasi kerja

β_2 : koefisien regresi variabel kompetensi

e : *standard Error*

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan beberapa jenis pengujian, yaitu :

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : \beta = 0$, berarti variabel independen (motivasi kerja dan kompetensi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

$H_a : \beta \neq 0$, berarti variabel independen (motivasi kerja dan kompetensi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusannya dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ,

apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah. Sebagai contoh, jika nilai R adalah sebesar 0,80 maka koefisien determinasi (R *Square*) adalah sebesar $0,80 \times 0,80 = 0,64$. Berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya adalah sebesar 64,0%. Berarti terdapat 36% ($100\% - 64\%$) varians variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel lain.

4. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya. Jika menguji hipotesis penelitian dengan perhitungan statistik, maka rumusan hipotesis tersebut perlu diubah ke dalam rumusan hipotesis penelitian hanya dituliskan salah satu saja yaitu hipotesis alternatif (H_a) atau hipotesis nol (H_0). Sedangkan dalam hipotesis statistik keduanya

dipasangkan sehingga dapat diambil keputusan yang tegas yaitu menerima H_0 berarti menolak H_a , begitu juga sebaliknya. Hipotesis statistik pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengujian pengaruh X_1 terhadap Y

$H_0 : \beta_{X_1 Y} \leq 0$: motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y)

$H_a : \beta_{X_1 Y} > 0$: motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y)

2. Pengujian pengaruh X_2 terhadap Y

$H_0 : \beta_{X_2 Y} \leq 0$: kompetensi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y)

$H_a : \beta_{X_2 Y} > 0$: kompetensi(X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Pengujian pengaruh X_1, X_2 terhadap Y

$H_0 : \beta_{X_1 X_2 Y} \leq 0$: motivasi kerja(X_1) dan kompetensi (X_2) tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_a : \beta_{X_1 X_2 Y} > 0$: motivasi kerja(X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y)