

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Winarno Surakhmad (2001:139), metode deskriptif adalah ditujukan pada pemecahan masalah yang ada sekarang, merupakan penyelidikan yang menuntun, menganalisa dan mengklarifikasi, dan metode *survey*, dengan teknik *interview*, angket, observasi, atau teknik tes, studi kasus, studi komparatif, studi waktu dan gerak, dan studi komparatif atau operasional.

Sedangkan menurut M. Nazir (1998: 63), metode deskriptif adalah metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, set kondisi, sistem pemikiran ataupun kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai berbagai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan pengertian di atas maka tipe penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan pengaruh diklat pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia

3.2 Definisi Konsep

Menurut Singarimbun dan Sofyan Effendy (2002: 21), definisi konsep adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Adapun definisi konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diklat Pegawai

Diklat pegawai adalah suatu program yang diselenggarakan oleh organisasi agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien. Diklat akan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan dari para pegawai.

2. Motivasi

Motivasi kerja pegawai adalah faktor pendorong bagi para pegawai untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab mereka pada organisasi

3. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dikembangkan oleh seorang pemimpin organisasi dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu capaian hasil kerja pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya atau sebagai gambaran mengenai tentang besar kecilnya hasil yang dicapai dari suatu kegiatan baik dilihat secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan visi, misi suatu organisasi yang bersangkutan.

3.3 Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Sofyan Effendi (2002: 23), definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka akan diketahui baik buruknya variabel tersebut. Berdasarkan pengertian di atas maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diklat pegawai, indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Sikap pegawai setelah mengikuti program diklat
- b. Tingkah laku pegawai setelah mengikuti program diklat
- c. Pengetahuan pegawai setelah mengikuti program diklat
- d. Keterampilan pegawai setelah mengikuti program diklat

2. Motivasi kerja, indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Pegawai termotivasi untuk memperoleh prestasi kerja
2. Pegawai termotivasi untuk mendapatkan penghargaan atas kerjanya
3. Pegawai merasa tertantang untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik
4. Pegawai memiliki tanggung jawab atas tugas/pekerjaan yang dibebankan padanya
5. Pegawai termotivasi untuk mendapatkan pengembangan diri dan pengalaman kerja
6. Pegawai termotivasi untuk terlibat dalam memberikan masukan, saran dan gagasan pada atasan
7. Pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan kerja dan karirnya.

3. Gaya kepemimpinan, indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Demokratis
- b. Gaya Kepemimpinan Otoriter
- c. Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

4. Kinerja Pegawai, indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas pegawai, pengukurannya adalah adanya pertanggungjawaban pegawai terhadap pekerjaannya serta tanggung jawab terhadap pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban.
2. Responsibilitas pegawai, pengukurannya adalah adanya daya tanggap pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam mendukung tujuan organisasi.
3. Loyalitas pegawai, pengukurannya adalah adanya kesetiaan pada pekerjaannya sesuai dengan jabatannya masing-masing.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2005: 108), populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang memiliki karakteristik atau kriteria tertentu dalam suatu penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia yang pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dengan jumlah 125 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2005: 122), sampel adalah sebagai dari populasi yang memiliki sifat-sifat utama dari populasi dan dijadikan sebagai perwakilan atau represtasi dalam penelitian. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan total populasi (*total sampling*), sehingga sampel penelitian adalah seluruh Pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia yang pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dengan jumlah 125 orang.

3.5 Skala Data dan Penentuan Skor

Skala data yang digunakan dalam penelitian ini skala likert. Menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi (2001: 102), skala likert adalah skala yang digunakan peneliti untuk mengukur persepsi dan sikap seseorang terhadap suatu objek, terdiri dari 5 alternatif jawaban. Penentuan skornya adalah sebagai berikut:

1. Jawaban A diberi skor 5 (lima)
2. Jawaban B diberi skor 4 (empat)
3. Jawaban C diberi skor 3 (tiga)
4. Jawaban D diberi skor 2 (dua)
5. Jawaban E diberi skor 1 (satu)

3.6 Jenis Data

Jenis data penelitian ini meliputi :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau lokasi penelitian.

2. Data Sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, majalah, atau literatur lain.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Kuisioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket tertulis dengan menyertakan alternatif jawaban pilihan ganda.
2. Dokumentasi, mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, majalah, atau literatur lainnya.

3.8 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan teknik:

1. Editing, dengan cara memeriksa kembali data yang telah diperoleh, mengenai kesempurnaan jawaban atau kejelasan penulisan.
2. Koding, dengan cara memberi kode-kode tertentu pada jawaban di daftar pertanyaan untuk memudahkan pengolahan data.
3. Tabulasi, dengan cara merumuskan data dalam tabel setelah diklasifikasikan berdasarkan kategori yang sama, lalu disederhanakan dalam tabel tunggal.

3.9 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel X terhadap variabel Y, digunakan rumus Regresi Linier Ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + E_t$$

Keterangan :

Y	= Variabel Kinerja
X1	= Variabel Diklat
X2	= Variabel Motivasi
X3	= Variabel Gaya Kepemimpinan
a	= Nilai Intercep
b	= Koefisien Regresi
E _t	= Tingkat Kesalahan (Error term)

(Sugiyono, 2005: 236)

Selanjutnya pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan membandingkan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 95%. Ketentuan yang dipakai dalam perbandingan ini adalah:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% maka H_0 ditolak, H_a diterima.
Berarti ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% maka H_0 ditolak, H_a diterima.
Berarti tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

3.10 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2000: 160), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{n \sum Xi Yi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2 (n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Validitas Instrumen

Xi = Σ Skor dari masing-masing variabel (faktor yang mempengaruhi)

Yi = Σ Skor dari seluruh variabel (skor total)

n = Banyaknya variabel sampel yang dianalisis

Hasil perhitungan per item pertanyaan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* memperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai (r_{tabel}). Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka pertanyaan valid dan jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} maka pertanyaan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2000: 164), suatu kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memiliki taraf kepercayaan yang tinggi dan memiliki kemantapan atau ketepatan. Untuk mencari reliabilitas digunakan rumus Koefisien Alfa (*CronBach*) yaitu:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

α = Nilai reliabilitas

k = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = Nilai varians masing-masing item

$\sum \sigma_t^2$ = Varians total

(Arikunto, 2000: 165).

Setelah hasil nilai Koefisien Alfa (*CronBach*) didapatkan maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{hitung} pada tabel nilai r . Jika nilai Alfa $> r_{hitung}$ maka pertanyaan tersebut reliabel. Sebaliknya Jika nilai Alfa $< r_{hitung}$ maka pertanyaan tersebut tidak reliabel (Arikunto, 2000: 166).