

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat analisis deskriptif yang dimaksud untuk mendapatkan gambaran dan penjelasan secara akurat terhadap fenomena dari faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menjelaskan pengaruhnya dengan menguji hipotesa dari variabel bebas yaitu kemampuan pegawai dan motivasi pegawai terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga pemahaman yang bersifat kualitatif diterjemahkan ke dalam angka kuantitatif sehingga dapat dianalisa menggunakan statistik dan menginterpretasikan hasil analisis tersebut ke dalam bahasa kualitatif.

3.2. Populasi dan Sensus Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008: 115). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Dinas

Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus yang berjumlah 27 orang.

2. Metode Penentuan Sensus

Yang menjadi populasi penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus yang berjumlah 27 orang. Jumlah responden sama dengan jumlah populasinya sehingga tidak menggunakan metode pengambilan sampel tertentu. Dengan kata lain dilakukan sensus terhadap seluruh anggota populasi.

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan dalam tabel

6. Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang digunakan skala Linkert.

Dengan skala Linkert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Tabel 6. Variabel, Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator, Skala Pengukuran
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas pekerjaan - Kuantitas pekerjaan - <i>Timeliness of work</i> - <i>Job knowledge</i> - <i>Creativeness</i> - <i>Cooperation</i> - <i>Dependability</i> - <i>Initiative</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Penilaian berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian, kebersihan. - Penilaian berdsarkan jumlah hasil kerja disaat kondisi normal maupun kondisi tidak normal

<p>dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 67)</p>	<p>- <i>Personal qualities</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penilaian berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target berdasarkan waktu yang ditetapkan - Penilaian berdasarkan pengetahuan akan pekerjaan. - Ide-ide dan tindakan yang muncul dalam menyelesaikan masalah - Kesiediaan untuk bekerjasama - Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja - Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam tanggung jawabnya - Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.
<p>Kemampuan adalah daya atau potensi yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, sehingga sasaran kegiatan dapat dicapai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tersebut. (Herwin, 2001: 33)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan teknis - Kemampuan manajerial - Kemampuan perilaku atau hubungan kemanusiaan - Kemampuan konseptual 	<ul style="list-style-type: none"> - kemampuan mencakup pengertian mengenai teknis suatu aktivitas tertentu dan kecakapan didalamnya yang menyangkut metode-metode, proses, prosedur dan teknik. - kemampuan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, pengendalian, penilaian dan penyeliaan. - kemampuan yang meliputi: memotivasi, mempengaruhi orang lain, memimpin, membangkitkan semangat dan menyelesaikan konflik. - kemampuan untuk melihat

		organisasi atau perusahaan sebagai keseluruhan mencakup fungsi-fungsi organisasi saling bergantung dan kemampuan memvisualisasi hari depan dan visi organisasi
Motivasi Kerja adalah suatu kondisi atau alasan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. (Nawawi, 1998: 351)	<p>Ekstrinsik</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Company policy and administration</i> - <i>Technical supervisor</i> - <i>Interpersonal supervision</i> - <i>Working condition</i> - <i>Wages</i> <p>Intrinsik</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Achievement</i> - <i>Recognition</i> - <i>The work it self</i> - <i>Responsibilities</i> - <i>Advancement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - kebijakan personalia - kemampuan atasan - hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya - kondisi lingkungan kerja (fasilitas kerja) - kesesuaian upah dan kompensasi dengan pekerjaan - keberhasilan pencapaian prestasi kerja - pengakuan pencapaian prestasi kerja - pentingnya pekerjaan yang dilakukan - pelaksanaan pekerjaan sepenuhnya - pengembangan, pendidikan, pelatihan, dan promosi jabatan.

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Studi Pustaka

Metode studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang relevan dari buku-

buku, jurnal, artikel, peraturan perundang-undangan yang terkait dan bahan-bahan lain yang dapat menunjang penelitian.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang dilakukan dengan meminta dokumen-dokumen yang dimiliki Dinas Pertambangan Kabupaten Tanggamus yang menjadi objek penelitian. Dokumen yang dibutuhkan antara lain struktur organisasi, data jumlah pegawai, data komposisi pegawai menurut bagian, pendidikan, pangkat, jabatan, dan lain-lain.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Metode kuesioner ini dilakukan secara tertutup dan langsung. Tertutup maksudnya kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih langsung.

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1. Uji Validitas

Hasil penelitian disebut valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian di sini menggunakan rumus korelasi produk moment (Arikunto, 1987:17).

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

X = Nilai dari variabel independen

Y = Nilai dari variabel dependen

Taraf nyata : 5%

Bila $r_{hitung} > 0.3$ maka pengujian indikator dinyatakan valid.

Bila $r_{hitung} < 0.3$ maka pengujian indikator tidak valid (Azwar, 2001: 231).

3.5.2. Uji Reliabilitas

Penelitian dikatakan *reliable* bila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. Test-retest adalah instrument penelitian yang reliabilitasnya diuji dengan mencobakan instrumen beberapa kali pada responden. Jadi dalam hal ini instrumennya sama, respondennya sama, tetapi waktunya berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan kedua. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut dinyatakan *reliable*. Hasil penelitian disebut *reliable* apabila nilai alpha cronbach $> 0,5$ (Azwar, 2001: 232).

3.6. Teknik Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah metode analisis yang menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi menggunakan metode-metode tertentu yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga membentuk informasi yang berguna.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Analisis regresi berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

X_1 = Kemampuan

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja

a = Konstanta

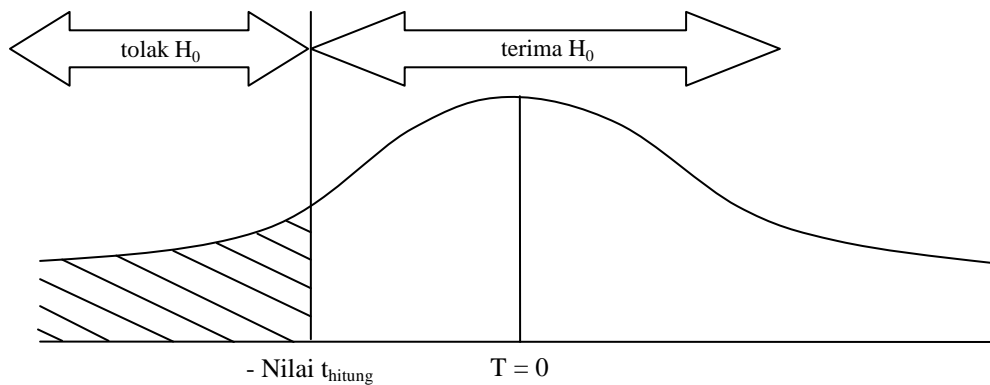
b_1 - b_2 = Koefisien regresi

e = error

3.7. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t-test)

Untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2 dilakukan uji t atau uji parsial. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat.



Gambar 2. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Sumber: Agus Widarjono (2007: 48)

Jika $p < \alpha$ (0,05) atau jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kemampuan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus.

Jika $p > \alpha$ (0,05) atau jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kemampuan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus.

2. Uji Fisher (F-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan p (probability) dengan α (0,05).

Jika $p < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya:

Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor tingkat kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus.

Jika $p < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya:

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor tingkat kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus.

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Jadi R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan secara bersama-sama dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka sumbangan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat semakin besar.

3.8. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t hanya akan valid jika residual yang kita dapatkan mempunyai distribusi normal. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi apakah residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji yang dikembangkan oleh Jarque-Bera (J-B).

Dalam uji J-B, jika residual terdistribusi secara normal maka diharapkan nilai statistik JB akan sama dengan nol. Nilai statistik JB ini didasarkan pada distribusi Chi Squares dengan derajat kebebasan (df) 2. Jika nilai probabilitas ρ dari statistik JB besar atau dengan kata lain jika nilai statistik dari JB ini tidak signifikan maka kita menerima hipotesis bahwa residual mempunyai distribusi normal. (Widarjono, 2007: 53-54)

2. Uji Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan linear yang tepat diantara variabel-variabel bebas. Dengan adanya multikolinearitas maka standar kesalahan masing-masing koefisien yang diduga akan sangat besar sehingga pengaruh masing-masing variabel bebas tidak dapat dideteksi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan menggunakan matrik korelasi dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai R dalam matrik korelasi >0.5 , dan jika nilai VIF >10 , maka hal itu mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi.

(Widarjono, 2007: 111-118).