

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, sejalan dengan konsep positivisme, untuk menyelidiki pada populasi atau sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif sendiri bertujuan mendapatkan data valid, dengan fokus menemukan, membuktikan, dan mengembangkan pengetahuan untuk memahami, memecahkan, serta mengantisipasi masalah dalam suatu bidang. Dalam konteks ini, regresi linear berganda dipilih untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), baik secara parsial maupun simultan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan Kota Metro. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan Kota Metro selama bulan

Februari 2024. Lokasi penelitian ini, yaitu Dinas Perdagangan Kota Metro, dipilih karena relevansinya dengan ruang lingkup penelitian terkait kinerja pegawai. Tempat ini dianggap sebagai sumber informasi yang penting dan representatif terkait variabel yang diteliti. Selain itu, waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Februari 2024 dipilih dengan pertimbangan keberlangsungan operasional organisasi dan ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi dalam penelitian. Bulan ini juga dipilih agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi dan dinamika organisasi pada periode tertentu. Dengan memilih lokasi dan waktu penelitian yang tepat, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat dan relevan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro.

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 – 150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 25-30%.

Pada penelitian ini Jumlah populasi adalah 53 orang Tenaga Honorer dan 35 Orang ASN, hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah $53 + 35 = 88$ responden. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro yang berjumlah 88 orang sebagai sample.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penelitian dimaksud untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis instrumen serta sumber pengukuran berasal dari mana. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Motivasi (X₁)

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu Wibowo (2011). Teori yang diutarakan oleh Wibowo pada tahun 2011 menyajikan suatu kerangka konseptual yang mengaitkan motivasi kerja dengan sejumlah variabel penelitian yang terukur. Dalam teori ini, motivasi kerja (X₁) diartikulasikan melalui berbagai kebutuhan psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja individu. Pertama, kebutuhan untuk berprestasi diukur melalui indikator seperti target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan keterampilan dalam menghadapi resiko (sub indikator 1-4). Kedua, kebutuhan untuk memperluas pergaulan dijelaskan melalui aspek-aspek seperti kemampuan berkomunikasi dan pembentukan persahabatan (sub indikator 5-6). Terakhir, kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan dicerminkan melalui pandangan terhadap pemimpin dan keteladanan yang ditunjukkan oleh para atasan (sub indikator 7-8).

Dalam teori ini, Wibowo mengaitkan motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan psikologis yang mencakup aspek pencapaian, hubungan sosial, dan keahlian dalam pekerjaan. Dengan menyajikan indikator dan sub indikator yang terukur, teori ini memberikan pandangan yang sistematis terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan kerja. Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap variabel-variabel ini, organisasi dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Tabel 6. Variabel Motivasi

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Item pertanyaan nomor
1	2	3	4
Motivasi Kerja (X1) - Wibowo (2011)	Kebutuhan untuk berprestasi	Target kerja	1
		Kualitas kerja	2
		Tanggung jawab	3
		Resiko	4
	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	Komunikasi	5
		Persahabatan	6
	Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	Pemimpin	7
		Keteladanan	8

Sumber : Wibowo, 2011

b. Kompensasi (X₂)

Kompensasi (X₂) adalah sistem penghargaan yang efektif dapat mendorong pegawai untuk memberikan kemampuan optimal dalam mencapai target yang ditetapkan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka (Kreitner & Knicki, 2015). Dalam menilai dampak kompensasi terhadap pegawai, sejumlah indikator menjadi fokus evaluasi. Pertama, aspek daya tarik penghargaan menjadi kunci, di mana setiap penghargaan harus memiliki daya tarik yang kuat untuk memunculkan keinginan pegawai untuk memperolehnya.

Tabel 7. Variabel Kompensasi

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Item pertanyaan nomor
1	2	3	4
Kompensasi (X ₂) Wibowo (2011)	Kompensasi langsung	Gaji	1 dan 2
		Bonus	3 dan 4
		Insentif	5 dan 6
	Kompensasi tidak langsung	Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)	7,8 dan 9

Sumber : Wibowo, 2011

c. Kinerja pegawai (Y).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013). Adapun operasionalisasi variabel kinerja terdapat 2 indikator yaitu sasaran kerja yang meliputi (kuantitas kerja, kualitas dan waktu) Perilaku Kerja yang meliputi (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan).

Tabel 8. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Penelitian	Indikator	Item pertanyaan nomor
Kinerja karyawan (Y) - Widodo (2016)	Tujuan	1
	Standar	2
	Umpan balik	3
	Alat atau sarana	4
	Kompetensi	5
	Motif	6
	Peluang	7,8 dan 9

Sumber : Wibowo, 2016

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*quisioner*) kepada responden yaitu pada Dinas Perdagangan Kota Metro, data Skunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Penyebaran kuesioner (angket), suatu bentuk serangkaian pertanyaan tertulis yang disampaikan melalui daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- b. Studi Dokumentasi, teknik pengumpulan data yang tidak langsung dilakukan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen seperti arsip, laporan, peraturan, dan data lain yang terkait dengan penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Sementara butirbutir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban.

Dan untuk mempermudah dalam penulisan kuesioner diperlukan kisi-kisi instrumen mencakup:

- a) Variabel-variabel
- b) Indikator dan Aspek-aspek yang diukur
- c) Jumlah item

Data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem skala *likert*, dengan alternatif pilihan jawaban 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Bobot Penilaian Jawaban Penelitian

No	Pilihan Jawaban	Bobot Penilaian
1	2	3
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3.7 Pengujian Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas adalah metode untuk menilai tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Pengujian validitas menggunakan perangkat lunak SPSS dengan menganalisis uji skala alpha Cronbach. Hasil uji validitas (rhit) kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel (r tab). Kesimpulan dapat ditarik bahwa jika $rhit > r tab$, maka alat ukur dianggap valid; sebaliknya, jika $rhit < r tab$, maka alat yang digunakan dianggap tidak valid (Arikunto, 2010).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner sebagai indikator variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode oneshot atau pengukuran sekali menggunakan perangkat lunak SPSS dan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2015). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program SPSS (Regresi).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh 2 (dua) atau lebih dari suatu variable independen terhadap 1 (satu) variable dependen. Model ini mengasumsikan adanya linieritas antara variable dependen dengan masing masing variable independennya (Diah Nirmala 2012;13).

Uji persyaratan analisis regresi linier berganda adalah uji analisis yang dipersyaratkan dalam analisis data statistika paramaterik (Wayan Widana dan Putu Lia 2020; x). Adapun uji persyaratan analisis pada penelitian ini adalah :

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heterokesdastisitas

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Penyebab terjadinya kasus normalitas umumnya dikarenakan:

- Terdapat data residual dari model regresi dengan nilai yan jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal.
- Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal (Rachmat Aldi Purnomo 2016; 109).

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Diah Nirmala 2012;19 Uji multikolinearitas bermaksud untuk mengetahui bahwa model regresi memiliki hubungan yang tinggi atau sempurna antar variable independen. Jika antar variable independen memiliki gejala multikolinieritas sempurna, maka koefisien regresi variable independen tidak dapat ditentukan dan nilai standar error menjadi tidak terhingga. Jika gejala multikolinearitas antar variable independen tinggi, maka koefisien regresi variable dapat ditentukan, akan tetapi memiliki standar error yang tinggi pula yang berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011).

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wayan Widana dan Putu Lia 2020 ; 64, Uji heterokedastisitas merupakan suatu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Biasanya jika dalam suatu model analisis regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten.

Dasar kriteria dalam pengambilan keputusan uji heterokedastisitas menggunakan metode grafik Scotter plot yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadiheteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Rachmat Aldi Purnomo 2016).

3.9 Teknik Analisis Data

Analisa secara deskriptif yang dilakukan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian dalam bentuk distribusi frekuensi (Hadi, 2012). Analisis secara statistik diterapkan karena data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka-angka yang didapat dari hasil penyebaran angket (Hadi, 2012). Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variable X_1 dan variable X_2 terhadap Y secara bersama-sama digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
X_1	=	Motivasi
X_2	=	Kompensasi
b	=	Koefisien Regresi
et	=	<i>error term</i>

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). Pada analisis ini ada dua pengukuran yakni pengukuran secara parsial dan korelasi secara simultan yang rinciannya adalah sebagai berikut:

- a. Korelasi parsial (*partial correlation*) disimbolkan dengan huruf r yang akan memberikan bukti adanya hubungan masing-masing variable X dengan variable Y
- b. Korelasi Ganda/simultan (*Multiple Corelation*) yang disimbolkan dengan huruf R dan akan memberikan bukti hubungan variable X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama dengan Y .

Untuk mendapatkan kesimpulan tingkat keeratan hubungan variable X dengan Y baik secara parsial maupun simultan maka koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variable sebagai berikut:

Tabel 10. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	2
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,000	Sangat Tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2014)

3. Analisis Koefisien Determinasi/Penentu

Koefisien determinasi atau koefisien penentu adalah koefisien yang menggambarkan besar hubungan antara variable X dengan variable Y atau untuk besarnya pengaruh dari variable bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variable terikat (Y) dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal. Penggunaan rumus Koefisien Determinasi ini juga dapat dilakukan untuk mengetahui besarnya hubungan X dan Y secara parsial atau secara simultan. Perhitungan dari masing-masing koefisien determinasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi Parsial (r)

$$KP = \beta_{x_i} \times r_{x_i y} \times 100\%$$

2. Koefisien Determinasi Simultan (R)

$$KP = R^2 \times 100\%$$

4. Uji Hipotesis

- a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh variable X terhadap Y secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti ada pengaruh signifikan variable X terhadap Y, tetapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka berarti tidak ada pengaruh signifikan variable X terhadap Y.

$$t\text{-hitung} = \frac{R_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-R_p^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

a) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_o) dan Hipotesis alternatif (H_a) adalah :

$H_o = r_1 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh Motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai

$H_a = r_1 > 0$ = Berarti ada pengaruh Motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai

$H_o = r_2 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai

$H_a = r_2 > 0$ = Berarti ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh variable X1, X2 dan X3 terhadap Y secara bersama-sama. Kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah; jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka berarti ada pengaruh signifikan variable X terhadap Y, tetapi jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka berarti tidak ada pengaruh signifikan variable X terhadap Y.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independenn : Jumlah Sampel

Dalam hal ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

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