

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para pegawai untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2006).

3.2. Sumber Data

3.2.1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisioner oleh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan.

3.2.2. Sumber Data Sekunder

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen - dokumen

yang dimiliki Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan sejumlah 29 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana (Notoatmodja, 2002). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan di anggap memiliki populasi (Notoatmodjo, 2005). Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

d = ketepatan yang diinginkan (0,1)

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

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

$$n = \frac{41}{1 + 41 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{41}{1,41}$$

$$n = 29,07 \longrightarrow 29 \text{ Responden}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 29 pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- b. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

3.5. Operasionalisasi Variabel

3.5.1 Variabel Independen

- a. Definisi Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2007:33) variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen.

- b. Definisi Operasional

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia (x), yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan yang berkaitan dengan kualitas pegawai untuk bekerja dan berkarya secara optimal. Dalam hal ini indikator yang diamati dalam pengembangan sumber daya manusia pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan, adalah :

1. Penempatan pegawai yang benar pada pekerjaan yang tepat
2. Melakukan orientasi terhadap pegawai baru
3. Melatih pegawai baru
4. Meningkatkan produktivitas dari setiap jabatan dan tenaga peneliti
5. Mengusahakan kerja sama yang kreatif dan mengembangkan hubungan kerja yang mulus
6. Menginterpretasikan kebijakan dan prosedur organisasi

7. Mengendalikan biaya pegawai dalam melaksanakan kerja dan penelitian.
8. Mengembangkan kemampuan setiap pegawai.

3.5.2 Variabel Dependen

a. Definisi Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2007:33) variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.

b. Variabel Operasional

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pemanfaatan waktu

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Sumber Daya Manusia (x)	Kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan yang berkaitan dengan kualitas pegawai untuk bekerja dan berkarya secara optimal tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan pegawai yang benar pada pekerjaan yang tepat 2. Melakukan orientasi terhadap pegawai baru 3. Melatih pegawai baru 4. Meningkatkan produktivitas dari setiap jabatan/tenaga peneliti 5. Mengusahakan kerja sama yang kreatif dan 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

		mengembangkan hubungan kerja yang mulus 6. Menginterpretasikan kebijakan dan prosedur organisasi 7. Mengendalikan biaya pegawai 8. Mengembangkan kemampuan setiap pegawai	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Kinerja (y)	Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi	Kualitas kerja Kuantitas kerja Pemanfaatan waktu	Ordinal Ordinal Ordinal

3.6 Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan kinerja digunakan instrument berupa kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan menggunakan dua instrument sumber daya manusia dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Netral (N) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju = skor 1

Penentuan ranking setiap variabel :

Variabel X (sumber daya manusia) :

1 - 8 : Ranking 1

9 - 17 : Ranking 2

18 - 26 : Ranking 3

27 - 35 : Ranking 4

36 - 44 : Ranking 5

Varibel Y (kinerja) :

1 - 5 : Ranking 1

6 - 11 : Ranking 2

12 - 17 : Ranking 3

18 - 23 : Ranking 4

24 - 29 : Ranking 5



3.7. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data pada penelitian ini, penulis menggunakan Korelasi Ordinal, yang merupakan salah satu dari uji bivariat asosiatif non parametris. Artinya uji non parametris yang digunakan untuk menguji kesesuaian antara 2 kelompok variabel yang berasal dari subjek berbeda atau disebut juga data bebas dengan skala data ordinal.

Rumus uji korelasi spearmen dengan jumlah sampel ≤ 30 adalah:

$$r = 1 - \frac{n \times d^2}{n (n^2 - 1)}$$

dimana :

n = jumlah responden

d^2 = $R_x - R_y$

R_x = ranking X

R_y = ranking Y

