

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara yang merupakan lembaga pemerintah non kementerian (LPNK). Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara Medan adalah kantor regional yang ke-6 dari keseluruhan kantor regional yang berjumlah 14 diseluruh Indonesia. Badan Kepegawaian Negara adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan beralamat di Jalan TB Simatupang No. 124 Medan .

Penelitian dilaksanakan pada Desember 2016 sampai dengan Maret 2017.

3.2. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik (Djarwanto, 2004).

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2007 : 57) .

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Riduwan 2011:56).

Agar data yang diperoleh dari sampel tersebut dapat digeneralisasikan maka digunakan teknik sampling yaitu *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk memberikan kemudahan dalam penelitian ini maka penentuan besarnya sampel digunakan rumus Taro Yamane (Riduwan, 2008 :44) sebagai berikut :

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

Dimana : n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d^2 = *Bond of errors* atau presisi

Dengan mensubstitusikan ukuran populasi 90 orang ke dalam persamaan di atas, dan dengan presisi sebesar 10%, maka diperoleh ukuran sampel :

$$n = \frac{90}{90(0.1^2) + 1}$$

= 47.36 (dibulatkan menjadi 47 orang)

Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap strata dapat menggunakan rumus (Riduwan, 2009:66)

$$n_i = (N_i / N) \times n$$

Di mana : n_i = Jumlah sampel menurut stratum

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah Populasi seluruhnya

n = Jumlah sampel seluruhnya

Adapun distribusi populasi dan sampel pada masing-masing bidang dapat dirinci sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian

No	Bagian/Bidang	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
1	Bagian Tata Usaha	28	$(28/90) \times 48 = 15$
2	Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian	12	$(12/90) \times 48 = 6$
3	Bidang Pengangkatan dan Pensiun	12	$(12/90) \times 48 = 6$
4	Bidang Informasi Kepegawaian	23	$(23/90) \times 48 = 12$
5	Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian	15	$(15/90) \times 48 = 8$
Jumlah		90	47

Sumber : Kanreg VI BKN Medan, 2016 (Data diolah)

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* atau simple sederhana. "Dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu." (Sugiyono, 2010).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini mempergunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data Primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang menjadi responden penelitian ini di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan yang disusun berdasarkan variabel dependen yaitu Pengaruh Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (X_1) dan Penilaian Perilaku Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Instrumen-instrumen kuisioner ini diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 Poin sebagai berikut :

- a) Skor /Nilai 1 : Sangat rendah
- b) Skor/ Nilai 2 : Rendah
- c) Skor/ Nilai 3 : Cukup
- d) Skor /Nilai 4 : Baik/Tinggi
- e) Skor / Nilai 5 : Sangat Baik /Sangat Tinggi

Skor didapat dengan menjumlahkan semua skor atas respon pernyataan, dibagi jumlah pernyataannya dan dibagi lagi dengan jumlah responden.

Semakin tinggi skor atau nilai yang didapat, semakin tinggi hubungan implementasi penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terhadap motivasi dan produktivitas di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

- b. Data Sekunder yang diperoleh dari studi dokumentasi.

3.5. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

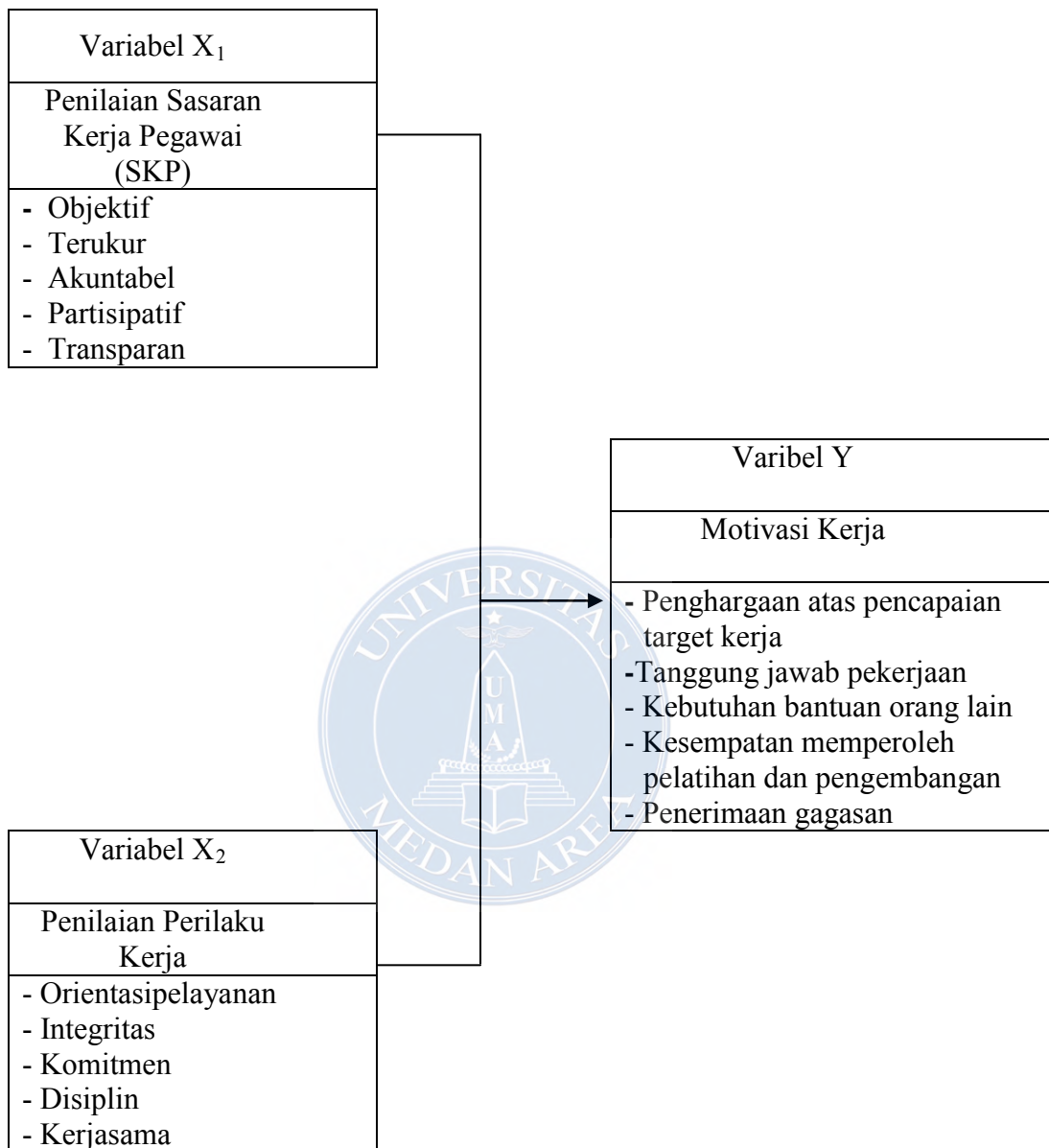
Variabel independen (bebas) dalam hipotesis ini adalah variabel penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) (X_1) dan variabel penilaian perilaku kerja (X_2).

Masing-masing definisi variabel bebas tersebut adalah :

1. Sasaran kerja pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target .
2. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan oleh PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap PNS .

Variabel dependen (terikat) dalam hipotesis ini adalah variabel (Y). Defenisi variabel terikat tersebut adalah sebagai berikut : Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang kuat yang ada di dalam diri pegawai yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dengan harapan untuk dihargai dan diakui.

Gambar 3.1. Hubungan variabel X₁ dan X₂ terhadap Y



3.6. Teknik Analisis Data

Model analisis data yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis adalah dengan analisa regresi berganda, dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y	=	Motivasi kerja
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien Regresi Variabel Independen
X_1	=	Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
X_2	=	Perilaku Kerja
e	=	<i>Term of error</i> (variabel yang tidak diteliti)

Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Korelasi Ganda (R)

Koefisien korelasi ganda (R) dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas penilaian SKP (X_1) dan penilaian perilaku kerja (X_2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

b. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen dalam hal ini pengaruh penilaian SKP (X_1) dan penilaian perilaku kerja (X_2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

c. Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen Penilaian SKP (X_1) dan Penilaian Perilaku Kerja (X_2) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Motivasi Kerja Pegawai (Y) Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Tahap-tahap untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Penilaian SKP terhadap Motivasi Kerja pegawai

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya Penilaian SKP secara parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ artinya Penilaian SKP secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

2. Menentukan t hitung

3. Menentukan t tabel

4. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

- H_0 diterima jika $- t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha. 2,5\%$

- H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha. 2,5\%$

b. Pengaruh Penilaian Perilaku Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya Penilaian Perilaku Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ artinya Penilaian Perilaku Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

2. Menentukan t hitung
3. Menentukan t tabel
4. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 - H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha. 2,5\%$
 - H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha. 2,5\%$

d. Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini penilaian SKP (X_1) dan penilaian perilaku kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja pegawai (Y) Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$).

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ tidak ada pengaruh secara signifikan antara Penilaian SKP dan Penilaian Perilaku Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ ada pengaruh secara signifikan antara Penilaian SKP dan Penilaian Perilaku Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

2. Menentukan F hitung
3. Menentukan F tabel
4. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}

- H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada α . 5%
- H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada α . 5%

3.7. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian: (1) Normalitas, (2) Multikolinieritas dan (3) Heteroskedastisitas.

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model pengujian *Kolmogorov-smirnov* yang merupakan bahagian yang integral dari program SPSS. Jika angka signifikansi yang ditunjukkan dalam tabel hasil pengujian, menunjukkan nilai lebih kecil dari α 5% maka data yang digunakan dinyatakan sebagai data yang tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika angka yang diperoleh dari hasil pengujian normalitas lebih besar α 5%, maka data yang digunakan dinyatakan sebagai data yang telah memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2005).

Menurut Sugiyono (2010), bahwa “Model yang paling baik adalah apabila datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah merupakan situasi adanya korelasi variabel – variabel independen antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini disebut variabel – variabel bebas ini tidak orthogonal. Variabel – variabel bebas yang

bersifat orthogonal adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi diantara sesamanya sama dengan nol. Jika terjadi korelasi sempurna diantara sesama variabel bebas, maka konsekwensinya adalah:

- a. Koefisien – koefisien regresi menjadi tidak ditaksir.
- b. Nilai *standar error* setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

Pengujian ini bermaksud untuk melihat apakah pada model regresi ditemukannya adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multi kolinieritas. Ada dua cara yang dapat dilakukan jika terjadi multikolinieritas, yaitu :

- a. Mengeluarkan salah satu variabel, misalnya variabel independen A dan B saling berkorelasi dengan kuat, maka bisa dipilih A atau B yang dikeluarkan dari model regresi.
- b. Menggunakan metode lanjut seperti Regresi Bayesin atau Regresi Ridge.

Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antara variabel bebas (*independent variable*). Jika nilai korelasi antara variabel bebas tersebut lebih besar dari 0.7 (Nunnally dalam Ghozali, 2005), maka dapat dikatakan bahwa terjadi multikolinieritas. Di samping dengan melakukan uji korelasi tersebut, pengujian ini dapat juga dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dari model penelitian, jika VIF di atas 10 maka dapat dikatakan bahwa terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan variasi residual suatu pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standardized delete residual* tersebut. Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik. Jika pola titik – titik yang terbentuk membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya, jika tidak terbentuk pola yang jelas di mana titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005)