

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur (BPSDM Prov. Kaltim) yang bertempat di Jl. H. A. M. Rifaddin, No.88, Harapan Baru, Kec, Loa Janan Iilir, Samarinda, Kalimantan Timur.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur (BPSDM Prov. Kaltim) merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah dibidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi. BPSDM Provinsi Kalimantan Timur memiliki tanggung jawab di bidang pengembangan SDM dimana instansi ini mengedepankan pengembangan kompetensi terhadap SDM Aparatur yang Profesional dalam Pelayanan Publik.

B. Jenis Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah kuantitatif untuk menganalisis Jenis penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM Prov. Kaltim). Penelitian kuantitatif digunakan karena informasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka yang dimana hasilnya terdapat pada penyebaran kuesioner.

Di Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karir dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sehingga indikator- indikator yang dihasilkan dari variabel tersebut dijabarkan penulis menjadi sejumlah pertanyaan- pertanyaan sehingga didapat data primer.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019). 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. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM Prov. Kaltim), dengan total populasi 93 pegawai.

Tabel 3.1 Populasi

No.	Karyawan	Eselon/Golongan	Jumlah
1.	ASN	Eselon II	1
		Eselon III	4
		Eselon IV	1
		Golongan I-IV	52
		Total	58
		Tingkat Pendidikan	Jumlah
2.	Honorar	SD	1
		SMP	3
		SMA	15
		D-III	2
		D-IV	1
		S1	13
		Total	35
Total Karyawan			93

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2021)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan metode *Sampling Purposive*. Metode *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan pada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Sedangkan jenis *Sampling Purposive* merupakan metode penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu oleh setiap peneliti.

Dalam penelitian ini objek yang dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

Tabel 3.2 Sampel

No	Karyawan	Eselon/Golongan	Jumlah
1.	ASN	Eselon II	1
		Eselon III	4
		Eselon IV	1
		Golongan I-IV	52
Total			58

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2021)

Berdasarkan tabel diatas, jumlah sampel sebanyak 58 pegawai. Maka kuesioner hanya akan dibagikan pada 58 karyawan ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

D. Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian adalah pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM Prov. Kaltim) sehingga penulis mengelompokkan variabel dengan menjadi variabel independen

dan variabel dependen. Instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel pada penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok yang berkaitan dengan fenomena sosial. Instrumen ini berupa data kuesioner yang menggunakan skala likert untuk mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Maka angket data kuesioner digunakan untuk mengukur 3 variabel yaitu pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Kuesioner tersebut digunakan sebagai sarana pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, setiap pernyataan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban. Penentuan nilai menggunakan skala likert dan jawaban dilakukan dengan mencentang setiap jawaban pada kuesioner yang mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert sebagai berikut:

1. Jawaban SS (sangat setuju), skor 5
2. Jawaban S (setuju), skor 4
3. Jawaban RR (ragu-ragu), skor 3
4. Jawaban TS (tidak setuju), skor 2
5. Jawaban STS (sangat tidak setuju), skor 1

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Adapun operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Pengukuran Operasional	Indikator	Skala
1.	Pelatihan X_1	Pelatihan adalah bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasara (Mangkunegara, dalam Azlansyah,	Skala Likert

		kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. (Rachmawati, dalam Halim <i>et al.</i> , 2019)	2019)	
2.	Pengembangan Karir X ₂	Pengembangan karir adalah tujuan melatih pegawai baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. (Hamali, dalam Halim <i>et al.</i> , 2019)	1. Prestasi 2. Latar belakang pendidikan 3. Pengalaman kerja 4. Kesetiaan pada organisasi (Sihotang, dalam Subagas, 2020)	Skala Likert
3.	Kinerja Pegawai Y	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yasa, 2019).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Konsistensi pegawai 4. Sikap pegawai (Riduwan, dalam Saputra <i>et al.</i> , 2019).	Skala Likert

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yaitu sebagai berikut:

a) Data kualitatif

Metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpolah), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkaitan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. (Sugiyono, 2019).

b) Data kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2019).

2. Sumber data

Menurut putu agung and Yuesti (2013). Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti yang langsung dari sumbernya, dicatat serta diamati untuk memecahkan persoalan yang akan dicari jawabannya. Dalam penelitian ini sumber yang digunakan dari data primer yang malalui penyebaran kuisisioner yang dilakukan dengan survei pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diteliti terdapat teknik pengumpulan data yang menjadikan pengumpulan data lebih efisien dan mudah untuk mendapatkan data yang akurat. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner (Angket)

Menurut putu agung and Yuesti (2013) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Angket merupakan pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur atau apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengumpulan data dengan angket cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Dalam angket pertanyaan bisa terbuka dan bisa juga tertutup, serta pengirimannya bisa dilakukan secara langsung melalui pos atau Internet. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang jelas dengan meminta responden untuk mengisi kuesioner secara langsung pada karyawan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Untuk analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan cara penilaian yang berasal dari setiap pernyataan yang berdasarkan skala likert dengan menggunakan lima kategori penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skala Likert

Singkatan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan rumus-rumus yang ada dengan pendekatan penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (dalam Halim et al., 2019). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas yaitu :

Untuk menentukan apakah suatu instrumen itu valid atau tidak, adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai $Sig \leq 0.5$.
- 2) Apabila nilai probabilitas $Sig \geq 0.5$, maka item instrumen tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (dalam Halim et al., 2019) Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Dimana data yang diperoleh dideskripsikan sesuai dengan variabelnya masing-masing. Suatu tes bisa dikatakan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika teks tersebut dapat memberikan hasil yang tetap.

Untuk menentukan apakah uji reliabilitas reliabel dapat dilihat dengan ketentuan berikut :

- a. Apabila korelasi $> 0,7$ maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup.
- b. Apabila nilai korelasi dibawah $< 0,7$ maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji pada model regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, dalam Subagas, 2020). Dalam melakukan pengujian dalam uji normalitas ini, yaitu model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov Smirnov pada program SPSS. Uji kolmogorov smirnov bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

- 1) Jika angka signifikan $> 0,05$ maka data distribusi normal.
- 2) Jika angka signifikan $< 0,05$ maka data distribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ini layak dipakai dalam memprediksi variabel dependen dipengaruhi dengan variabel

independen (Ghozali, dalam Subagas, 2020). Untuk mendeteksi uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan memperhatikan grafik yang telah di uji. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika terbentuk sebuah pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terindikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, dalam Subagas, 2020). Metode digunakan untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan nilai multikolinieritas tinggi diantara variabel bebas.

Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Jika nilai Tolerance ≥ 0.10 , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

4. Analisis regresi linier berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus untuk mengetahui regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

Dik :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X_1 = Variabel independen (pelatihan)

X_2 = Variabel independen (pengembangan karir)

a = Konstanta regresi berganda (nilai Y apabila nilai $X_1, X_2 = 0$)

B_1 = koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y setiap perubahan X_1

B_2 = koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y setiap perubahan X_2 .

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan langkah ini diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (dalam, Nata and Firdausi, 2021). Uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Uji t dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Uji (Uji T) digunakan untuk menguji variabel-variabel secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan perbandingan nilai signifikansi.

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis di atas akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

- H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05

- H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima, H_a ditolak

b. Uji F

Menurut Ghozali (dalam, Nata and Firdausi, 2021). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen dalam penelitian ini. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Pengujian ini ditetapkan dengan membandingkan nilai t atau F hitung dengan t atau F tabel dengan menggunakan tabel harga kritis t tabel dan F tabel dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan tadi sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$). Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama sama terhadap variabel dependen.

Dari hipotesis diatas dapat diajukan berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

- H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

c. Koefisien determinasi

Menurut Ghozali (dalam, Nata and Firdausi, 2021). Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen . Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

Dik :

D : koefisien determinasi

R : koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : persentase kontribusi

Semakin dekat hasil koefisien determinasi terhadap angka 1 (satu), maka sumbangan dari kompensasi dan lingkungan kerja semakin besar terhadap kinerja karyawan. Untuk mempermudah kualifikasi perhitungan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) 0,00 sampai 0,20 berarti korelasi memiliki kekuatan sangat lemah
- 2) 0,21 sampai 0,40 berarti korelasi memiliki kekuatan lemah
- 3) 0,41 sampai 0,60 berarti korelasi memiliki kekuatan sedang
- 4) 0,61 sampai 0,80 berarti korelasi memiliki kekuatan kuat
- 5) 0,81 sampai 1,00 berarti korelasi memiliki kekuatan sangat kuat