

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur. Jalan H.A.M.M. Rifaddin No.88 Kota Samarinda, Samarinda Seberang.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur (BPSDM) 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 Kaltim 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 penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sifat penelitian kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2019).

Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dan untuk menguji teori-teori penelitian yang ada. Variabel dalam penelitian ini adalah kemampuan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas dan kinerja pegawai ( $Y$ ) yang merupakan variabel terikat.

#### **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) Provinsi Kalimantan Timur dengan total populasi 93 pegawai.

**Tabel 3. 1 Populasi**

No.	Pegawai	Eselon/Golongan	Jumlah
1.	ASN	Eselon II	1
		Eselon III	4
		Eselon IV	1
		Golongan I-IV	52
		<b>Total</b>	<b>58</b>
<b>Tingkatan Pendidikan</b>			<b>Jumlah</b>
2.	Honorar	SD	1
		SMP	3
		SMA	15
		D-III	2
		D-IV	1
		S1	13
		<b>Total</b>	<b>35</b>
<b>Total keseluruhan</b>			<b>93</b>

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2021

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel yang termasuk dalam kelompok *Non Probability Sampling* yaitu metode *Sampling Purposive*. Dimana *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sedangkan *Sampling Purposive* adalah metode penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu oleh peneliti (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini pegawai yang di jadikan sampel yaitu seluruh pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

**Tabel 3. 2Sampel**

No.	Pegawai	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, maka jumlah sampel yaitu 58pegawai. Maka kuesioner hanya akan dibagikan kepada 58 pegawai ASN yang bekerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

Sesuai dengan judul penelitian, pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur sehingga penulis mengurutkan variabel tersebut sebagai variabel independent (bebas) dan variable dependen(terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai ( $Y$ ). Adapun operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 3Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kemampuan ( $X_1$ )	Kemampuan adalah keterampilan para pegawai khususnya dalam mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan kewajibannya. (Saputra <i>et al.</i> , 2019)	1. Pengetahuan 2. Pelatihan 3. Pengalaman 4. Keterampilan Akhmat Sudrajat (dalam Jufrizen, 2017)	Skala Likert
2.	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan untuk menghormati dan mematuhi	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan	Skala Likert

		peraturan yang berlaku ditempatnya bekerja berdasarkan tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.(Tsauri, 2016)	3. Disiplin tanggung jawab. (Dewi &Harjoyo, 2019)	
3.	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan selama waktu periode tertentu dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. (Sundusiah, Irwansyah, 2019)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Konsistensi karyawan 4. Sikap karyawan. Menurut Ridwan (dalam Saputra <i>et al.</i> , 2019)	Skala Likert

---

## E. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif yaitu sebagai berikut :

- a) Data kualitatif merupakan Data kualitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk kata-kata, kalimat, atau bukan angka (putu agung & Yuesti, 2013). Data kualitatif penelitian ini adalah sejarah perusahaan, dan struktur organisasi, serta visi dan misinya.
- b) Data kuantitatif merupakan seluruh informasi yang dikumpulkan dari lapangan yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka, atau data kualitatif yang diangkakan (putu agung & Yuesti, 2013). Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan dan hasil dari kuisioner.

## 2. Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh oleh peneliti langsung dari sumbernya, dicatat dan diamati untuk memecahkan persoalan yang akan dicari jawabannya (Putu Agung & Yuesti, 2013). Dalam penelitian ini, sumber data primer yang digunakan adalah penyebaran kuesioner yang dilakukan melalui survei terhadap pegawai BPSDM.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara di gunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Pemilihan teknik kuesioner dalam penelitian ini dilakukan agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kaltim. Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan berdasarkan skala likert dengan lima kategori penilaian sebagai berikut :

**Tabel 3. 4Skala Likert**

<b>Singkatan</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
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 kuesioner dianalisis dalam pendekatan penelitian dengan menggunakan rumus-rumus yang ada. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

## 1. Uji kualitas data

Untuk menguji kualitas data, peneliti menguji dengan uji validitas dan reliabilitas.

### a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid. Validitas adalah pernyataan seberapa akurat data yang diperoleh dalam suatu kuesioner dapat mengukur apa yang hendak diukur (Putu Agung & Yuesti, 2013). Uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana keterkaitan pertanyaan dengan apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur di dalam penelitian ini.

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah 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.

### b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam sebuah penelitian berguna untuk mengukur kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap suatu pernyataan konsisten dari waktu ke waktu (Nata & Firdausi, 2021). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Dimana data yang diperoleh di deskripsikan menurut variabelnya masing-masing. Dengan begitu suatu tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap.

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

- 1) Apabila korelasi  $\geq 0,7$  maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup.
- 2) Apabila nilai korelasi dibawah  $\leq 0,7$  maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

## 2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah uji asumsi statistik yang dilakukan pada model regresi linier berganda untuk menghasilkan data yang baik. Adapun beberapa uji tersebut sebagai berikut:

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dari model regresi berdistribusi normal (Nata & Firdausi, 2021). Dalam melakukan pengujian 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 pada penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov pada program SPSS. Uji Kolmogorof Smirnov bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

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

### b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen didalam suatu model regresi (Nata & Firdausi, 2021). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*.

Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas
- 2) Jika nilai *Tolerance*  $\geq 0.10$  , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi terdapat variance residual yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Nata & Firdausi, 2021). Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap. Untuk menguji gejala uji heteroskedastisitas, maka dapat dibuat persamaan regresi dengan memperhatikan grafik yang telah di uji. Jika titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika terbentuk sebuah pola yang teratur seperti melebar, bergelombang, kemudian menyempit maka terindikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto (dalam Abarca, 2021) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, jika peneliti ingin meramalkan bagaimana keadaan (baik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Rumus untuk mengetahui regresi linier bergandanya yaitu :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$$

Diketahui:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kemampuan

X2 = Disiplin kerja

$\alpha$  = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> sama dengan nol

B<sub>1</sub> = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X<sub>1</sub>

$B_2$  = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan  $X_2$

#### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang keabsahannya akan diuji atau yang merupakan jawaban sementara atas pertanyaan peneliti (Kurniawan & Pupita, 2016).

##### a) Uji T (Parsial)

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

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  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 lain sebagai berikut:

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

##### b) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Nata & Firdausi, 2021). Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

Diketahui :

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