

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian yang bersifat kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik atau tampilan lainnya (Siyoto & Sodik, 2015:17).

Penelitian ini termasuk analisis regresi linear berganda. Metode regresi linear berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel Sandi et al., (2020:49). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan terikat (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja (X1) dan motivasi (X2), sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai honorer(Y).

#### **3.2 Objek Penelitian**

Untuk memperjelas ruang lingkup pembahasan penelitian ini, supaya terhindar dan tidak terjebak oleh pengumpulan data pada bidang yang sangat umum dan luas atau kurang relevan dengan tujuan penelitian. Maka objek penelitian dalam skripsi ini yaitu variabel yang dibagi menjadi variabel

independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun variabel (X) yaitu: penilaian prestasi kerja pegawai dan motivasi, sedangkan variabel (Y) yaitu kinerja pegawai.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data melalui penyebaran kuesioner dimana responden mengisi kuesioner yang telah disediakan (Bentar et al., 2017).

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu tenaga honorer di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang. Hasil dari data primer ini merupakan jawaban dari responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Pernyataan tersebut menyangkut tentang penilaian prestasi kerja, motivasi dan kinerja pegawai honorer di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal atau data-data yang ditemukan dalam organisasi dimana riset sedang dilakukan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner atau angket tentang penilaian prestasi kerja, motivasi terhadap kinerja yang disebar kepada pegawai honorer di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang.

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Akhmad, 2019:1). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Honorer Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang sebanyak 33 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Akhmad, 2019:71) sampel adalah himpunan atau kelompok yang lebih kecil bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu Jumlah populasi sebanyak 33 orang tenaga honorer.

#### **3.4.3 Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh. Menurut (Akhmad, 2019:74) sampling jenuh yaitu metode pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel dimana semua populasi dalam penelitian ini menjadi sampel.

### **3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. (Lubis, 2018:16) pengertian yang bisa diambil dari definisi tersebut ialah bahwa dalam penelitian terdapat sesuatu yang menjadi sasaran, yaitu variabel sehingga variabel merupakan fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk di observasi atau di ukur. Pada penelitian ini

terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen Sugiyono dalam buku (Lubis, 2018:16). Variabel independen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian prestasi kerja
- 2) Motivasi

b. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sugiyono dalam buku (Lubis, 2018:16). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai honorer.

### 3.5.2 Definisi Konseptual

a. Penilaian Prestasi Kerja

Ratnasari & Hartati (2019:170) penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan.

b. Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya

secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukan seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan Sutrisno, (2016) dalam Widyawati (2019).

c. **Kinerja Pegawai**

Rahman et al., (2017:188) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **3.5.3 Definisi Operasional**

a. **Penilaian Prestasi Kerja**

Selain menetapkan kriteria penilaian, ada juga yang harus ditetapkan pula, indikator-indikator apa saja yang dapat dinilai dalam melihat prestasi kerja seorang pegawai. Indikator-indikator dalam penilaian prestasi kerja yaitu Mangkunegara dalam Sisca et al., (2020:100)

1) **Kerjasama**

Kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya,

2) **Tanggung Jawab**

Hal ini merupakan kesanggupan seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan dengan sebaik-bainya dan tindakan yang telah dilakukan.

3) **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat diartikan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

4) **Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah suatu sikap menghormati, patuh, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Serta sanggup menjalankan dan tidak membantah untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan,

**b. Motivasi**

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Gaji, penghargaan, tantangan, tunjangan, pengembangan, Perhatian (Sastrohadiwiryo, 2013:199).

**c. Kinerja Pegawai**

Indikator variabel independen kinerja dalam penelitian ini yang disebutkan sebagai berikut (Wibowo, 2016:87).

- 1) Tujuan
- 2) Standart
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang karyawan

### 3.6 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Instrumen penelitian merupakan sebuah alat yang dipakai untuk mengukur keadaan alam atau sosial yang diteliti, sehingga variabel dapat dinyatakan sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2015:178). Didalam penelitian ini terdapat 3 instrumen yang digunakan, diantaranya :

- a. Instrumen untuk mengukur penilaian prestasi kerja
- b. Instrumen untuk mengukur motivasi
- c. Instrumen untuk mengukur kinerja pegawai

Skala pengukuran adalah kemufakatan yang digunakan untuk acuan dalam memastikan panjang pendeknya interval alat ukur, dari alat ukur yang telah disiapkan maka akan mengeluarkan data kuantitatif (Sugiyono, 2015:167). Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini ialah skala ordinal, dimana skala ordinal merupakan skala pengukuran yang dipakai dalam mengukur sikap, pendapat serta persepsi individu mengenai keadaan sosial yang sudah ditetapkan secara spesifik sehingga dapat disebut dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2015:168). Dalam penelitian ini dapat ditentukan tabel instrumen yang didapatkan dari pengumpulan data meliputi variabel, indikator, item pernyataan, skala pengukuran dan sumber dapat dicermati pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1  
Variabel, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Penilaian Prestasi Kerja	a. Kerja sama b. Tanggung jawab c. Kepemimpinan d. Kedisiplinan	a. Saya mampu bekerjasama dengan tim. b. Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja. c. Saya mampu menjadi pemimpin saat atasan tidak sedang berada dikantor. d. Saya disiplin dalam bekerja.	Ordinal	Mangkunegara dalam Sisca et al., (2020: 100)

2. Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Penghargaan</li> <li>c. Tantangan</li> <li>d. Perhatian</li> <li>e. Pengembangan</li> <li>f. Tunjangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji yang saya terima dari instansi saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.</li> <li>b. Pendapat saya dihargai oleh atasan.</li> <li>c. Pekerjaan yang diberikan oleh atasan merupakan tantangan bagi saya.</li> <li>d. Dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.</li> <li>e. Atasan mengembangkan kemampuan dan karir saya.</li> <li>f. Tunjangan dapat</li> </ul>	Ordinal (Sastrohadi wiryo, 2013)
-------------	--	--	----------------------------------



		memotivasi saya dalam bekerja.			
3.	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tujuan</li> <li>b. Standart</li> <li>c. Umpan balik</li> <li>d. Alat atau sarana</li> <li>e. Kompetensi</li> <li>f. Motif</li> <li>g. Peluang</li> <li>g. Karawayan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saya memahami dengan baik tujuan dari instansi tempat saya bekerja.</li> <li>b. Dalam bekerja, saya menetapkan standar yang ditentukan instansi.</li> <li>c. <i>Reward dan punishme</i> di tempat saya bekerja sangat jelas dan telah dilaksanakan dengan baik.</li> <li>d. Saya memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan untuk mendukung pekerjaan saya dengan baik.</li> <li>e. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.</li> <li>f. Saya memiliki motif bekerja sebaik baiknya ditempat saya bekerja.</li> <li>g. Semua pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam menunjukkan prestasi kerjanya.</li> </ul>	Ordinal	Wibowo (2016:87)



### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.7.1 Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan secara logis terperinci dan lengkap yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada responden, setiap pertanyaan merupakan jawaban yang memiliki arti dalam hipotesis (Akhmad, 2019:122).

Kuesioner disebarakan kepada pegawai tenaga honorer di UPT. Puskesmas Pasurjambé Kabupaten Lumajang. Tujuannya adalah untuk memperoleh bahan yang nantinya akan digunakan dalam penelitian. Data-data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner terhadap 33 responden pegawai tenaga honorer di UPT Puskesmas Pasurjambé Kabupaten Lumajang. Pengukuran data mengenai variabel penilaian prestasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan cara memberikan skor pada setiap jawaban dari pertanyaan yang dicantumkan dikuesioner tersebut.

#### **3.8 Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode regresi linear berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel (Sandi et al., 2020:49). Penelitian ini melakukan analisis data dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 21*. Mengenai metode data yang dipakai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

### 3.8.1 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur kecocokan yang seharusnya diukur. Analisis faktor yang dilakukan pada uji validitas ini adalah dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antar skor faktor dengan skor total kurang dari 0,3 maka hasil dari instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:173).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah alat ukur ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Artinya, kapan pun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama (Riyanto & Hatmawan, 2020:75). Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah metode *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Menurut (Nugroho, 2011:33) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan indeks kriteria dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2

Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval <i>Cronbach Alpha</i> ( $\alpha$ )	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Nugroho, (2011:3)

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas dan heteroskedastis pada model regresi .

Adapun pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini, meliputi:

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, Skewness dan Kurtosis atau uji kolmogorov Smirnov. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korlasi antar-variabel independen jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen. Pengujian ini dilakukan dengan mengukur besar korelasi antar variable independen jika variable idnependen terbuti berkorelasi secara kuat maka dikatakan terdapat multikinieritas pada kedua variable tersebut (Santoso, 2019:195).

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut sebagai heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterkedastisitas (Santoso, 2019:195:199)

### 3.8.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara penilaian prestasi kerja dan motivasi, terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruh antar variable bebas digunakan rumus:

$$K = a + b_1 PK + b_2. M + e$$

Keterangan :

K = Kinerja

A = Koefisien konstanta

PK = Prestasi Kerja

M = Motivasi

E = Error

### 3.8.3 Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t. Apabila dari perhitungan diperoleh probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel pengaruh

penilaian prestasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pada penelitian ini, uji parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows Release 21*.

2) Uji Silmutan (uji F)

Untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka digunakan uji F. Apabila dari perhitungan diperoleh probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel penilaian prestasi kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Pada penelitian ini, uji simultan dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows Release 21*.

3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbang atau kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi variabel independen digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis determinasi menggunakan bantuan SPSS *for Windows Release 21*.