

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:11) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik tujuannya untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2014:36), menyatakan Rumusan masalah assosiatif ialah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal ialah hubungan yang bersifat sebab akibat. (Sugiyono, 2014:37).

Untuk menganalisis variabel independen yang terdiri dari variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang, maka penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel independen pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

#### **3.2. Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini menggunakan variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pelatihan, motivasi dan disiplin

kerja merupakan variabel independen dan kinerja pegawai merupakan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

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

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan jenis data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara ataupun hasil dari kuesioner yang dilakukan peneliti (Sugiyono, 2017:42). Data primer yang digunakan merupakan data yang berasal dari Responden dengan cara penyebaran kuisisioner pada pegawai sekretariat Kabupaten Lumajang.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdapat 2 (dua) sumber yakni data internal dan data eksternal. Data internal ialah data yang diperoleh dari dalam organisasi tersebut, sedangkan data eksternal berasal dari luar organisasi (Paramita & Rizal, 2018:72).

##### **a. Data Internal**

Data internal yaitu data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana riset dilakukan (Sugiyono, 2017:42). Data internal dalam penelitian ini adalah data dari pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang yang tergambar pada hasil kuisisioner.

##### **b. Data Eksternal**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan riset tertentu saja (Amirullah, 2015:116). Data Eksternal pada penelitian berupa

dokumen-dokumen, buku-buku, media internet dan literatur yang berkaitan dengan objek penelitian serta profile perusahaan.

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

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah salah satu hal yang menyatu dan perlu mendapatkan perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin meringkas suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk area atau objek penelitiannya (Yusuf, 2014:145). Penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang tahun 2022 sejumlah 72 pegawai, data tersebut didapat dari sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

#### **3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel merupakan bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota pada populasi yang digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi sejumlah 72 orang pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

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

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, perusahaan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**a. Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel yang sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya ataupun juga timbulnya variabel dependen (terkait). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pelatihan
- 2) Motivasi
- 3) Disiplin Kerja

**b. Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variabel yang sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terkait yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Didalam penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

### 3.5.2 Definisi Konseptual

**a. Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2019:44).

### **b. Motivasi**

Menurut A.A. Sagung *et.al*, (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses untuk mempengaruhi seorang pegawai agar dapat melakukan tindakan atau pekerjaan yang diharapkan pimpinan.

### **c. Disiplin Kerja**

Menurut teori (Hulya 2016:106) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang pegawai dengan penuh kesadaran dan ketulusan keikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **d. Kinerja Pegawai**

Menurut (Fahmi 2016:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

## **3.5.3 Definisi Operasional**

### **a. Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2019:44). Definisi operasional pelatihan dalam penelitian ini adalah aktivitas atau kegiatan yang ditetapkan manajemen perusahaan untuk meningkatkan kemampuan

dan mempelajari segala objek pekerjaan terkait tugas dan kewajiban dalam perusahaan atau posisi yang ditempatinya, kegiatan tersebut dilakukan secara berkala.

Variabel pelatihan secara operasional diukur menggunakan 5 indikator alat ukur menurut Mondy (2018:23) Instrumen pelatihan meliputi:

1) Pelatihan bekerja

Metode pelatihan bekerja yang dimaksud dalam hal ini adalah bagaimana seorang karyawan dilatih secara langsung di lapangan.

2) Magang

Metode ini dilakukan oleh karyawan dengan penempatan waktu dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal di perusahaan.

3) Pelatihan Pemula

Pada pelatihan pemula karyawan dituntut untuk mampu melakukan pekerjaan sesuai ketrampilan yang dimiliki.

4) Rotasi Pekerjaan

Metode pelatihan ini yaitu dengan cara memindah-mindahkan posisi job desk karyawan dari satu tempat ke tempat lain agar mampu mengembangkan kemampuan di banyak bidang.

5) *In Basket Training*

Metode pelatihan ini menuntut karyawan untuk mampu memprioritaskan mana yang menjadi hal utama dalam pekerjaan yang memiliki tenggat waktu yang sempit.

Berdasarkan indikator-indikator tentang pelatihan dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:



- 1) Saya telah melewati tahapan seleksi akan mendapatkan pelatihan secara materi dari pihak manajemen sumber daya manusia.
- 2) Saya merasa berhak mendapatkan pelatihan praktik secara langsung di tempat kerja setelah mempelajari materi yang diajarkan.
- 3) Saya telah melakukan pelatihan dalam kurun waktu tertentu terkait dengan tugas pokoknya dalam posisi pekerjaan yang ditempatinya.
- 4) Saya telah melakukan pelatihan dengan job desk yang berbeda secara berkala guna peningkatan keahlian dan wawasan pekerjaan.
- 5) Saya mampu mengutamakan pekerjaan dibandingkan dengan urusan pribadi.

**b. Motivasi**

Menurut Masgoret (dalam A.A. Sagung dkk, 2017) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses untuk mempengaruhi seorang pegawai agar dapat melakukan tindakan atau pekerjaan yang diharapkan pimpinan. Mangkunegara (2013:111) membagi indikator motivasi, terdiri dari:

- 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

- 2) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6) Ketekunan bekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja

Berdasarkan indikator-indikator tentang motivasi dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- 1) Saya mendapatkan reward saat mencapai kinerja yang baik dalam pekerjaannya.



- 2) Saya mampu berpikir kritis dan memprioritaskan masa depan dalam kepentingan pekerjaannya.
- 3) Saya selalu bersemangat dalam bekerja demi karir yang lebih baik dan untuk menjunjung kualitas kesekretariatan anggota dewan dengan baik.
- 4) Saya mampu menjalankan tugas dengan baik dan serius karna menyangkut kepentingan bersama dalam pekerjaan.
- 5) Saya selalu memiliki ide yang untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan.
- 6) Saya tidak pernah bosan dalam bekerja karena saya merasa pekerjaan saya adalah pekerjaan yang penting.
- 7) Saya memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja dalam satu kantor sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.
- 8) Saya mampu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik tanpa melakukan hal yang tidak penting saat bekerja.

### c. **Disiplin Kerja**

Menurut teori (Hulya 2016:106) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang pegawai dengan penuh kesadaran dan ketulusan keikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi Hasibuan (2007) dalam Sinambela (2016:356) diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

#### 3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

#### 5) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Berdasarkan indikator-indikator tentang disiplin kerja dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- 1) Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan perusahaan tempat saya bekerja.
- 2) Saya selalu mentaati peraturan yang telah diterapkan perusahaan tempat saya bekerja.
- 3) Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi atas kinerja saya.
- 4) Saya selalu melakukan pekerjaan secara adil tanpa membeda-bedakan tugas dari pimpinan.
- 5) Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di kantor.

#### **d. Kinerja Pegawai**

Menurut (Fahmi 2016:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Untuk mengetahui kinerja karyawan

diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Menurut Hodgetss dan Kuratko dalam (Amins, 2014:212) menyatakan bahwa dimensi untuk melakukan penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Word* (kuantitas pekerjaan) adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan,
- 2) *Quality of Word* (kualitas pekerjaan) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan, yang mencakup akurasi kualitas pekerjaan,
- 3) *Job knowledge* (pengetahuan kerja) adalah kejelasan pemahaman atau luasnya pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keterampilan,
- 4) *Creatifiness* (kreatifitas kerja) adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,
- 5) *Cooperation* (kerjasama) adalah kesediaan pegawai untuk melakukan kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota dari organisasi,
- 6) *Dependability* (kemandirian) adalah kesadaran yang dapat dipercaya pegawai dalam hal kehadiran, kesungguhan, kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan,
- 7) *Initiative* (inisiatif) adalah semangat pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya,
- 8) *Personal qualities* (kualitas pribadi) adalah menyangkut kepribadian, keramahtamahan, kepemimpinan dan integrasi pribadi.

Berdasarkan indikator-indikator tentang kinerja pegawai dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- 1) Saya memahami job desk saya dalam pekerjaan dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan.
- 2) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa meninggalkan tugas yang harus diselesaikan.
- 3) Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.
- 4) Saya selalu meningkatkan kreatifitas dalam bekerja guna mempermudah dalam pekerjaan.
- 5) Saya mampu bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara bersama.
- 6) Saya mampu bekerja tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, tanpa menyusahkan rekan yang lain.
- 7) Saya selalu membantu rekan kerja yang memiliki kesulitan dalam pekerjaan.
- 8) Saya mengutamakan integritas dalam pekerjaan karena menyangkut tujuan instansi dan wajib dijalankan dengan baik.

### **3.6. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur atau menilai fenomena sosial maupun alam yang akan diamati. Fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2015:148). Instrumen pada penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel kemudian selanjutnya instrumen penelitian ini dan skalanya dalam mengukurnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Pelatihan	Pelatihan Bekerja	Saya telah melewati tahapan seleksi akan mendapatkan pelatihan secara materi dari pihak manajemen sumber daya manusia	Ordinal	Mondy (2018:23)
	Magang	Saya merasa berhak mendapatkan pelatihan praktik secara langsung di tempat kerja setelah mempelajari materi yang diajarkan		
	Pelatihan Pemula	Saya telah melakukan pelatihan dalam kurun waktu tertentu terkait dengan tugas pokoknya dalam posisi pekerjaan yang ditempatinya		
	Rotasi Pekerjaan	Saya telah melakukan pelatihan dengan job desk yang berbeda secara berkala guna peningkatan keahlian dan wawasan pekerjaan		
	<i>In Basket Training</i>	Saya mampu mengutamakan pekerjaan dibandingkan dengan urusan pribadi		
Motivasi	Kerja keras	Saya mendapatkan reward saat mencapai kinerja yang baik dalam pekerjaannya	Ordinal	Mangkunegara (2013:111)
	Orientasi masa depan	Saya mampu berpikir kritis dan memprioritaskan masa depan dalam kepentingan pekerjaannya		
	Tingkat cita-cita yang tinggi	Saya selalu bersemangat dalam bekerja demi karir yang lebih baik dan untuk menjunjung kualitas kesekretariatan anggota dewan dengan baik		
	Keseriusan tugas	Saya mampu menjalankan tugas dengan baik dan serius karna menyangkut kepentingan bersama dalam pekerjaan		
	Usaha untuk maju	Saya selalu memiliki ide yang untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan.		



Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Disiplin Kerja	Ketekunan bekerja	Saya tidak pernah bosan dalam bekerja karena saya merasa pekerjaan saya adalah pekerjaan yang penting	Ordinal	Sinambela (2016:356)
	Hubungan dengan rekan kerja	Saya memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja dalam satu kantor sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang		
	Pemanfaatan waktu	Saya mampu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik tanpa melakukan hal yang tidak penting saat bekerja		
	Tujuan dan kemampuan	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan perusahaan tempat saya bekerja		
	Teladan pimpinan	Saya selalu mentaati peraturan yang telah diterapkan perusahaan tempat saya bekerja		
	Balas Jasa	Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi atas kinerja saya		
Kinerja Pegawai	Keadilan	Saya selalu melakukan pekerjaan secara adil tanpa membedakan tugas dari pimpinan	Ordinal	Amins (2014:212)
	Hubungan Kemanusiaan	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di kantor		
	<i>Quantity of Word</i>	Saya memahami job desk saya dalam pekerjaan dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan		
	<i>Quality of Word</i>	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa meninggalkan tugas yang harus diselesaikan		
	<i>Job knowledge</i>	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang		
	<i>Creatifness</i>	Saya selalu meningkatkan kreatifitas dalam bekerja		

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		guna mempermudah dalam pekerjaan		
	<i>Cooperation</i>	Saya mampu bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara bersama		
	<i>Dependability</i>	Saya mampu bekerja tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, tanpa menyusahkan rekan yang lain		
	<i>Initiative</i>	Saya selalu membantu rekan kerja yang memiliki kesulitan dalam pekerjaan		
	<i>Personal qualities</i>	Saya mengutamakan integritas dalam pekerjaan karena menyangkut tujuan instansi dan wajib dijalankan dengan baik		

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1 Observasi

Menurut Sugiyono Sugiyono (2017:229) Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri lebih spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya (wawancara dan kuesioner). Oleh sebab itu observasi digunakan bila peneliti berkesinambungan dengan perilaku manusia, suatu proses kerja, dan responden yang diamati diruang lingkup yang sempit. Didalam penelitian ini peneliti melakukan observasi di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

#### 3.7.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:220) Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data ketika peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan sesuatu permasalahan yang akan diteliti atau keinginan untuk mengetahui hal-hal

yang lebih mendalam dari para responden dan jumlah respondennya sedikit. Didalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

### 3.7.3 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:225) Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan lisan maupun tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner sangat efisien ketika peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang diukur dan mengerti apa yang diharapkan dari responden. Didalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner kepada pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

Menurut Sugiyono (2015:168) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Adapun bentuk skala *likert*, yaitu sebagai berikut:

- |  |   |
|--|---|
| 1) Setuju/selalu/sangat positif diberi skor                    | 5 |
| 2) Setuju/sering/positif diberi skor                           | 4 |
| 3) Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor                  | 3 |
| 4) Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor        | 2 |
| 5) Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor | 1 |

### 3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:426) didalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan yaitu hanya mengarah pada menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden

atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Siregar, 2015:25). Beberapa pengujian dalam teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.8.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian yaitu suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner yang digunakan untuk memperoleh data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuisioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis ke tahap berikutnya (Sugiyono, 2015:430).

#### a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dimiliki oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2015:430).

Pengujian validitas penelitian ini menggunakan analisis kolerasi *Product Moment*, dengan mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Analisa faktor dilakukan dengan cara mengkolerasi jumlah skor

faktor dengan skor total. Apabila korelasi tip faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut adalah *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini apabila korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2012:178).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan derajat ketetapan, keakuratan atau ketelitian yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan dengan cara internal dengan menganalisis konsistensi yang ada (Umar, 2011:58). Reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data akan dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama dan menghasilkan hasil yang sama, atau sekelompok data apabila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Karena reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi, maka jika ada peneliti lain mereplikasikan dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, meskipun belum tentu valid (Sugiyono, 2015:448).

Menurut Nugroho (2011:33) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam table berikut ini:

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval Alpha Cronbach	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 – 0,40	Mendekati Reliabel
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 – 0,80	Reliabel
5	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2015:448).

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen ataupun keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik harusnya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidaknya dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Sunyoto, 2014:130) uji normalitas untuk menguji data variabel dependen pada persamaan regresi yang didapatkan dari berdistribusi normal maupun tidak normal.

#### b. Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Kurniawan (2014:157) memaparkan kriteria uji multikolinieritas yakni jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 artinya model tersebut terbebas dari multikolinieritas. Semakin tinggi nilai VIF, maka semakin rendah nilai toleransinya.



### c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas, dan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2018:136) berbagai macam uji heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi apabila titik-titik menyebar secara acak, maka data dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode ini, yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya).

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:157) analisis regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ )". Regresi berganda merupakan model persamaan linier dengan variabel bebas lebih dari satu, dengan rumusan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dengan ketentuan pada penelitian ini:

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Disiplin kerja

$e$  = *error*

### 3.8.4 Pengajuan Hipotesis

Setelah melakukan analisis jalur kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara parsial. Uji t (Uji Parsial) menurut (Algifari, 2015:77) bertujuan untuk menguji hipotesis terkait dengan hubungan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai variabel moderasi. Uji t (Uji Parsial) dalam penelitian ini menguji terkait dengan pengaruh signifikan antara variabel bebas (independen) yakni pelatihan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (dependen) yakni kinerja pegawai. Uji t (parsial) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar mempengaruhi terhadap variabel terikat (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:168). Menurut (Sunyoto, 2015:101) ada beberapa langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a$ : Terdapat pengaruh antara pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan level of signifikan dengan  $\alpha = 5\%$

3) Menentekun kreteria pengujian:

Jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka Hoditerima dan Ha ditolak

Jika  $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka Ho di tolak dan Ha diterima

4) Menentukan nilai t hitung dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar Error}}$$

5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  .

### 3.8.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dengan simbol  $r^2$  merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang akan dihitung berdasarkan pada model statistik. Koefisien determinan ( $r^2$ ) bisa juga dikatakan sebagai rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum,  $r^2$  digunakan untuk informasi yang berkaitan dengan kecocokan suatu model dan dalam regresi,  $r^2$  ini dijadikan sebagai pengukur seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika  $r^2$  memiliki nilai sama dengan 1 maka garis regresi cocok dengan data secara sempurna (Augustine & Kristaung, 2013:134). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi ( $R^2$  atau *R squared*) mengukur prosentase total variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas dalam garis, apabila diperoleh  $R^2=1$  atau mendekati 1, maka semakin baik garis regresi sebaliknya apabila garis regresi mendakati 0 maka garis regresi dinyatakan kurang baik (Widarjono, 2015:18). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini akan

digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen yaitu pelatihan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yaitu kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

