

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan hubungan sebab-akibat (kausal). Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi adanya hubungan sebab-akibat antara berbagai kondisi yang diwakili oleh variabel. Dalam konteks hubungan kausal, nilai variabel independen cenderung berubah jika nilai variabel dependen juga mengalami perubahan (Sugiyono, 2017 :117).

Dalam rangka menganalisis pengaruh variabel independen (X), yang terdiri dari pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan latar belakang pendidikan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y), penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Melalui pendekatan ini, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independen (X), yakni pengalaman kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan latar belakang pendidikan (X3), memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja pegawai, akan diuji.

3.2. Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Summersuko. Adapun sebagai objek penelitian adalah variabel independen pengalaman kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan latar belakang pendidikan (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai Kantor Kecamatan Summersuko.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yang dijelaskan sebagai berikut :

A. Data Primer

Data Primer merupakan jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, baik dari individu maupun kelompok, contohnya melalui wawancara atau pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Metode pengumpulan data primer dapat melibatkan survey, observasi, atau percobaan sesuai dengan ketersediaan data yang dibutuhkan di lapangan (Sugiarto, 2017). Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan mencakup hasil wawancara dan pengisian kuisisioner oleh responden yaitu para pegawai Kantor Kecamatan Summersuko.

B. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada data atau sumber yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data. Ini mencakup catatan sejarah atau laporan dan bukti yang terdapat dalam arsip dan dapat diakses oleh masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2015 :129). Dalam penelitian ini, data sekunder yang dimanfaatkan meliputi informasi mengenai jumlah pegawai dan profil Kantor Kecamatan Summersuko.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal, sebagai berikut :

a. Data Internal

Data internal adalah data yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (Kuncoro, 2013). Data internal mencakup informasi seperti jumlah pegawai dan profil Kantor Kecamatan Summersuko.

b. Data Eksternal

Data eksternal adalah data yang diperoleh dari sumber di luar organisasi (Kuncoro, 2013). Ini mencakup informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber di luar responden.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki atribut dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2015:148).

Semua pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Summersuko dianggap sebagai populasi penelitian ini. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Summersuko, total jumlah pegawai hingga tahun 2023 adalah sebanyak 37 orang.

3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

"Jumlah dan karakteristik populasi termasuk dalam sampel" (Sugiyono, 2015:120). "Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis pengambilan sampel *nonprobability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel" (Sugiyono, 2015:125). Peneliti

menggunakan metode sensus untuk mengumpulkan sampel dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2015:126), "Menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus". Sebagaimana jumlah pegawai yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar 37 pegawai.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel adalah entitas atau karakteristik yang dapat diukur atau diamati dalam penelitian. Variabel menjadi objek penelitian karena mereka memiliki potensi untuk memberikan informasi yang dapat dianalisis dan digunakan untuk mengambil kesimpulan. Dalam konteks penelitian, variabel dapat berupa data yang dapat diukur, dihitung, atau dianalisis untuk memahami hubungan dan pola tertentu (Sugiyono, 2017:66).

1. Variabel Independen atau *Independent Variable* (X)

Variabel independen, yang juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah faktor yang dianggap memiliki pengaruh atau berperan sebagai penyebab terhadap variabel lain dalam suatu penelitian (Gumanti et al., 2018). Variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam konteks penelitian tersebut. Dalam kerangka penelitian ini, variabel independen terdiri dari pengalaman kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan latar belakang pendidikan (X3).

2. Variabel Dependen atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel dependen juga dikenal sebagai variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, terutama variabel independen. Nilai variabel

dependen dapat berubah berdasarkan perubahan dalam variabel independen. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai (Y) adalah variabel dependen yang diidentifikasi sebagai hasil atau efek dari variabel independen.

3.5.2. Definisi Konseptual

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Pengalaman kerja (X1), Kemampuan kerja (X2), dan Latar belakang pendidikan (X3), yang diuji terhadap variabel dependen (Y), yaitu Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Summersuko. Teori yang mendukung konsep pengaruh Pengalaman kerja, Kemampuan kerja, dan Latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Summersuko diperoleh dari berbagai literatur yang relevan dengan keempat variabel tersebut.

a. Pengalaman Kerja (X1)

Pengalaman kerja adalah waktu yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan baik (Foster 2015:40). Pendapat lain oleh Marwansyah (2015:7) pengalaman kerja sangat penting dalam setiap organisasi, baik perusahaan formal maupun sektor informal. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang mereka miliki di tempat kerja sebelumnya. Karena pengalaman kerja memungkinkan pekerjaan berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu bisnis, bisnis tersebut akan berkembang dan maju. Dengan demikian, seorang karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan dirinya sendiri, sehingga semua tugas dapat diselesaikan dengan lancar.

b. Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan sangat mempengaruhi kinerja karena aparatur yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan (Aprillia,2015).

c. Latar Belakang Pendidikan (X3)

Latar belakang pendidikan merupakan usaha sistematis untuk mempengaruhi individu, kelompok atau masyarakat secara positif sehingga mereka dapat melaksanakan tindakan sesuai dengan harapan dari pihak yang memberikan pendidikan. Pendidikan bisa diterima melalui berbagai metode salah satunya pendidikan formal di sekolah (Notoatmodjo, 2017:35).

d. Kinerja (Y)

Kinerja atau *performance* adalah representasi dari sejauh mana pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan mencapai tingkat pencapaian yang sesuai dengan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah dijelaskan dalam perencanaan strategisnya (Moehariono, 2014:95). Pandangan lain yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:70) menyatakan bahwa kinerja bisa diartikan sebagai hasil atau proses pekerjaan. Kinerja mencerminkan bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan berjalan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga merupakan indikator dari kinerja yang telah dicapai.

3.5.3. Definisi Operasional

a. Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merujuk pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan yang dapat diukur melalui faktor-faktor seperti durasi kerja, tingkat pengetahuan, dan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Penting untuk diingat bahwa pengalaman kerja biasanya berkaitan dengan peningkatan yang terjadi di tempat kerja seiring berjalannya waktu (Handoko, 2014:24).

Dari penjelasan diatas maka indikator yang digunakan untuk pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013) yang menjadi indikator pengalaman kerja adalah :

1. Lama waktu/masa kerja

Ini merujuk pada pengukuran waktu atau jumlah jam kerja yang telah dihabiskan oleh seseorang untuk memahami dan menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Merupakan sejauh mana seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya. Ini mencakup pemahaman tentang konsep, teori dan praktik yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Ini mengukur sejauh mana seseorang menguasai teknik pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatan peralatan yang diperlukan. Tingkat penguasaan ini biasanya tercapai setelah seseorang memperoleh pengalaman dalam bidang tersebut,

yang kemudian memungkinkannya untuk menjalankan tugas dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi.

Berdasarkan indikator tentang pengalaman kerja tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala ordinal, sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan tugas secara baik.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan membuat saya dapat memahami tugas yang diberikan secara baik.
3. Pengalaman kerja membuat saya lebih menguasai pekerjaan dan sarana prasarana yang ada di instansi.
4. Pengalaman kerja saya di tempat sebelumnya membantu saya di pekerjaan sekarang.

b. Variabel Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kemampuan individu untuk menjalankan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Dengan memiliki kemampuan ini, karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan efektif yang pada akhirnya dapat membawa pada pencapaian hasil yang optimal (Arviana,2019).

Dari penjelasan diatas maka indikator yang digunakan untuk kemampuan kerja yang dikemukakan oleh Hersey serta Blanchard dalam koleangan dkk (2017:4355), indikator kemampuan kerja adalah :

1. Kemampuan Teknis :
 - a. Memahami aturan dan tugas pekerjaan yang diberikan
 - b. Menguasai berbagai prosedur dan metode kerja yang diperlukan

c. Mengoperasikan peralatan kerja dan sistem komputer dengan baik

2. Kemampuan Intelektual :

a. Memahami tujuan yang dikejar oleh perusahaan

b. Memahami kebijakan-kebijakan yang diterapkan perusahaan

c. Memahami target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

3. Kemampuan Sosial :

a. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa terjadi konflik

b. Kemampuan untuk berkontribusi dalam kerja kelompok

c. Mampu memahami dan merasakan perasaan orang lain (empati)

Berdasarkan indikator tentang kemampuan kerja tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala ordinal, sebagai berikut :

1. Saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

2. Saya selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

3. Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa adanya perseteruan konflik.

4. Saya selalu memahami peraturan tugas atau pekerjaan.

5. Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

c. Variabel Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mencerminkan langkah-langkah dan tahapan serta tingkat kesesuaian yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pendidikan bertindak sebagai langkah persiapan bagi Sumber Daya Manusia sebelum mereka memasuki dunia kerja. Pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan diharapkan cocok dengan persyaratan pekerjaan yang diemban. Menurut Ahmadi (2014:37)

sebagaimana dikutip oleh Kholik (2017), pendidikan adalah usaha manusia untuk mengembangkan potensi-potensi pribadi mereka, termasuk pikiran, perasaan, imajinasi, kreativitas, dan etika moral, serta kemampuan fisik dan indra. Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pemanfaatan kualitas Sumber Daya Manusia. Pendidikan menjadi modal dasar bagi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dan mendukung mereka dalam mencapai tujuan dengan hasil yang baik. Pentingnya pendidikan bukan hanya bagi individu karyawan, tetapi juga bagi keseluruhan organisasi. Pendidikan membantu meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Dari penjelasan diatas maka indikator yang digunakan untuk latar belakang pendidikan yang dikemukakan oleh Kholik (2017:170), yang menjadi indikator latar belakang pendidikan adalah :

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan mengacu pada fase pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan pencapaian dan kemampuan yang dimiliki.

Jenjang pendidikan formal antara lain :

- a. Pendidikan dasar mencakup pendidikan awal selama sembilan tahun pertama masa sekolah anak-anak yang menjadi dasar bagi pendidikan menengah.
- b. Pendidikan atas merupakan tingkat lanjutan setelah pendidikan dasar

c. Pendidikan tinggi merujuk pada tingkat lanjutan setelah pendidikan menengah, meliputi program sarjana, magister, doktor dan spesialis yang diakui oleh perguruan tinggi.

2. Spesifikasi atau Kesesuaian Jurusan

Sebelum merekrut seorang karyawan, perusahaan mempertimbangkan spesifikasi atau keilmuan yang sesuai agar mereka dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka. Hal ini penting agar karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal sesuai dengan keahlian mereka, dan sekaligus memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Dengan memilih karyawan yang memiliki kesesuaian jurusan, perusahaan dapat memanfaatkan keahlian mereka dengan lebih efektif.

Berdasarkan indikator tentang kemampuan kerja tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala ordinal, sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.
2. Instansi mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan.
3. Latar belakang pendidikan saya memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan.

d. Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016:1). Secara lebih tegas Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2016:1) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang erat

terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi.

Dari penjelasan diatas maka indikator yang digunakan untuk kinerja yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:86), yang menjadi indikator kinerja adalah :

1. Tujuan

Tujuan adalah kondisi yang lebih baik yang ingin dicapai di masa depan. Tujuan berfungsi sebagai panduan mengarahkan kinerja menuju hasil yang diinginkan.

2. Standar

Standar memiliki makna penting karena mengindikasikan kapan suatu tujuan telah tercapai. Standar adalah ukuran yang menunjukkan apakah tujuan yang ditetapkan dapat terlaksana.

3. Umpan Balik

Hubungan antara tujuan dan umpan balik sangat erat. Umpan balik memberikan informasi tentang kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh standar.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana adalah sumber daya yang digunakan untuk membantu mencapai tujuan dengan sukses. Mereka berperan sebagai faktor pendukung pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi adalah persyaratan utama dalam kinerja. Ini mencakup kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

6. Motif

Motif adalah alasan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tugas tertentu.

7. Peluang

Pekerja perlu memiliki peluang untuk menunjukkan kemampuan mereka. Ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi persyaratan adalah dua faktor yang berkontribusi terhadap terbatasnya peluang untuk mencapai prestasi.

Berdasarkan pendapat Wibowo (2016:86) indikator tentang kinerja pegawai tersebut, maka disusun kuesioner tentang kinerja pegawai dalam jawaban skala ordinal sebagai berikut :

1. Saya selalu bekerja dengan giat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.
2. Saya telah bekerja sesuai standar yang diberikan.
3. Saya selalu tepat waktu dalam melayani masyarakat.
4. Saya mempunyai tingkat keterampilan sesuai dengan tugas yang diberikan.
5. Sarana dan prasarana yang ada sudah memadai dalam menunjang kinerja saya.
6. Saya mempunyai efektivitas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
7. Saya berinisiatif untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3.6. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

3.6.1. Instrumen Penelitian

Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkorelasi dengan validitas dan realibilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkorelasi dengan ketepatan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah diuji validitas dan realibilitasnya belum tentu menghasilkan data yang valid dan reliabel, terlepas dari apakah instrumen tersebut digunakan atau tidak. Penelitian kuantitatif dapat menggunakan test wawancara, pedoman observasi, dan kuisisioner (Sugiyono, 2015:372).

Terkait jumlah instrumen yang digunakan, jumlahnya akan bervariasi tergantung pada jumlah variabel yang diteliti dan kompleksitas penelitian. Pada penelitian kuantitatif, penting untuk merancang instrumen sendiri yang sesuai dengan konteks penelitian, karena hal ini akan memastikan bahwa data yang dihasilkan sesuai dengan tujuan penelitian dan menghasilkan informasi yang akurat.

3.6.2. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2019), skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan untuk menentukan panjang pendek interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut saat digunakan untuk mengukur akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert* Sugiyono (2019:146).

Secara terperinci variabel penelitian dan instrumennya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Pengalaman Kerja	1. Lama waktu/masa kerja, ini merujuk pada pengukuran waktu atau jumlah jam kerja yang telah dihabiskan oleh seseorang untuk memahami dan menyelesaikan tugas dengan baik. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, merupakan sejauh mana seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, ini mengukur sejauh mana seseorang menguasai teknik pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatan peralatan yang diperlukan.	1. Pengalaman kerja yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan tugas secara baik. 2. Pengetahuan tentang pekerjaan membuat saya dapat memahami tugas yang diberikan secara baik. 3. Pengalaman kerja membuat saya lebih menguasai pekerjaan dan sarana prasarana yang ada di instansi. 4. Sebelum bekerja disini, saya pernah bekerja di tempat lain. 5. Pengalaman	Ordinal	Sedarmayanti (2013)

			kerja saya di tempat sebelumnya membantu saya di pekerjaan sekarang.		
2	Kemampuan Kerja	<p>1. Kemampuan Teknis :</p> <p>a. Memahami aturan dan tugas pekerjaan</p> <p>b. Menguasai berbagai prosedur dan metode kerja yang diperlukan</p> <p>c. Mengoperasikan peralatan kerja dan sistem computer dengan baik</p> <p>2. Kemampuan Intelektual :</p> <p>a. Memahami tujuan yang dikejar perusahaan</p> <p>b. Memahami kebijakan-kebijakan yang diterapkan perusahaan</p> <p>c. Memahami target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan</p> <p>3. Kemampuan Sosial :</p> <p>a. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa terjadi konflik</p> <p>b. Kemampuan untuk berkontribusi dalam kerja kelompok</p> <p>c. Keahlian untuk berempati</p>	<p>1. Saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas dalam bekerja.</p> <p>2. Saya selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.</p> <p>3. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa adanya perseteruan konflik.</p> <p>4. Saya mampu memahami peraturan tugas atau pekerjaan.</p> <p>5. Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam bekerja.</p>	Ordinal	Koleangan dkk (2017:4355)

Lanjutan tabel 3.1

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
3	Latar belakang pendidikan	1. Jenjang Pendidikan a . Pendidikan dasar b. Pendidikan atas, c. Pendidikan tinggi, 2.Spesifikasi/Kesesuaian Jurusan	1.Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini. 2.Instansi mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan. 3.Latar belakang pendidikan saya memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan. 4.Pendidikan mempengaruhi jabatan saya.	Ordinal	Kholik (2017:170)
4	Kinerja Pegawai	1.Tujuan 2.Standard 3.Umpun Balik 4.Alat atau Sarana 5.Kompetensi 6.Motif 7.Peluang	1.Saya selalu bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan. 2.Saya telah bekerja sesuai standar yang diberikan. 3.Saya selalu tepat waktu dalam melayani masyarakat. 4.Saya mempunyai tingkat keterampilan sesuai dengan tugas yang diberikan. 5.Sarana dan prasarana yang ada sudah memadai	Ordinal	Wibowo (2016:86)

dalam
menunjang
kinerja saya.

6.Saya
mempunyai
efektivitas
waktu dalam
menyelesaikan
pekerjaan.

7.Saya
berinisiatif
untuk
melakukan
pekerjaan serta
mengatasi
masalah dalam
pekerjaan
tanpa
menunggu
perintah.

Sumber : Sedarmayanti (2013), Koleangan dkk (2017:4355), Kholik (2017:170), Wibowo (2016:86).

3.7. Metode Pengumpulan Data

a. Survey

Survey adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari sekelompok responden yang merupakan sampel yang mewakili suatu populasi.

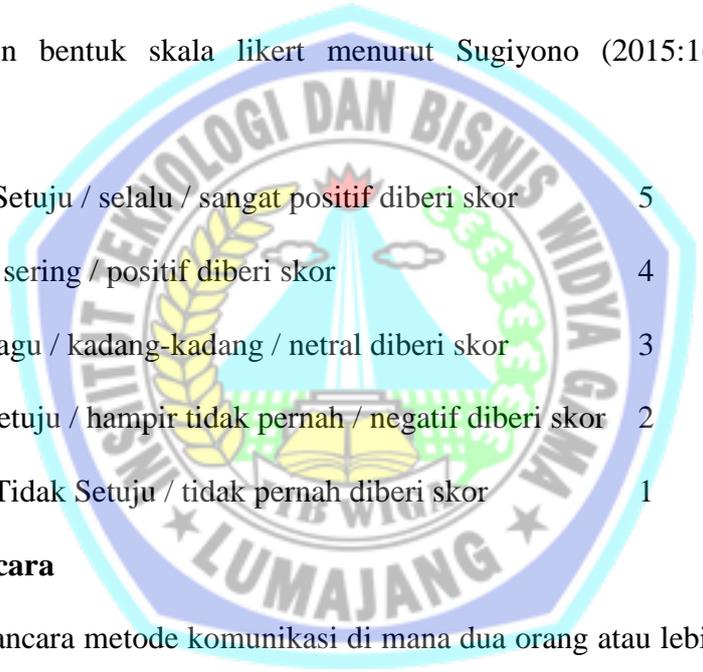
b. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen tertulis yang berisi serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan informasi dari responden. Kuesioner biasanya digunakan dalam penelitian atau survey untuk menggali pandangan, pengetahuan, sikap dari responden terkait dengan subjek tertentu.

Kuesioner didistribusikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Sumbersuko sebagai bahan penelitian. Tujuan dari penyebaran kuesioner adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja, latar belakang

pendidikan dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberuko. Skor yang diberikan pada setiap jawaban dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja, latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai. Skala likert digunakan untuk memberikan skor pada setiap pernyataan dalam kuesioner. Skala ini memungkinkan pegawai untuk mengindikasikan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan-pernyataan tersebut.

Adapun bentuk skala likert menurut Sugiyono (2015:168-169) sebagai berikut :

- 
1. Sangat 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 diberi skor 1

c. Wawancara

Wawancara metode komunikasi di mana dua orang atau lebih bertemu untuk bertukar informasi, ide, atau pandangan melalui tanya jawab (Sugiyono, 2017:318). Panduan wawancara merupakan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang akan ditanyakan secara langsung kepada objek yang akan diteliti.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah proses mengumpulkan informasi dan pengetahuan dari literatur yang relevan dengan topik penelitian atau studi yang sedang dilakukan.

Ini melibatkan membaca dan menganalisis sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel dan makalah yang berkaitan dengan subjek yang diteliti.

3.8. Metode Analisis Data

Penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang diusulkan. Sebelum. Selanjutnya analisis dan uji pengaruh dilakukan menggunakan asumsi dasar regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa data harus berdistribusi normal dan tidak mengandung multikolinearitas dan heteroskedastisitas (Sugiyono, 2015:331).

3.8.1. Pengujian Instrumen

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitas. Agar pengujian hipotesis tahap berikutnya dapat dilakukan, data yang dikumpulkan dari kuesioner harus valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan sebagai tolak ukur suatu kemampuan atau alat pengumpul data, apakah benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2017). Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan dari suatu kuesioner. Instrumen atau pernyataan dinyatakan valid jika t -hitung $>$ t -tabel.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *alpha Cronchbach*. Instrumen dalam mengukur setiap variabel dikatakan reliabel apabila nilai yang

dihasilkan oleh *cronbach's alpha* $> 0,60$, dan sebaliknya, jika nilai yang dihasilkan *cronbach alpha* $< 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali dalam (Raden & Risti, 2020) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat maupun variabel bebas dari model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan program SPSS dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji validitas menggunakan asumsi sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikan dari data hitung (sig) $< 5\% / 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.
- b. Apabila signifikansi data hasil perhitungan (sig) $> 5\%/0.05$, maka data tersebut disebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali dalam (Raden & Risti, 2020) Uji multikolinearitas digunakan untuk mengecek apakah model regresi menemukan korelasi yang kuat antara variabel independen. Model regresi sebaiknya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. dengan menggunakan asumsi sebagai berikut: a. Bila nilai VIF < 10.00 dan

nilai tolerance > 0.10, tidak terjadi multikolinearitas. b. Bila nilai VIF > 10.00 dan nilai tolerance < 0.10, terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengungkapkan apakah terdapat varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada suatu model regresi. Dalam penelitian menggunakan uji scatterplot atau nilai prediksi dari variabel dependen yaitu SRESID dengan residual error berupa ZPRED. Jika tidak ada pola yang menyebar dan meluas di atas dan di bawah nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghazali dalam (Raden & Risti, 2020).

3.8.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait.

Sugiyono (2016:275) Metode regresi berganda dari penelitian ini adalah seperti berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersuko

a = Konstan

b₁₋₃ = Koefisien regresi variabel bebas ke 1 sampai ke 3

X₁ = Pengalaman Kerja

X₂ = Kemampuan Kerja

X_3 = Latar Belakang Pendidikan

a , b_1 , b_2 dan b_3 = Konstanta

3.8.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji parsial)

Uji t (uji parsial) adalah metode statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi pengaruh individu dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Siregar, 2015:284-287).

Uji t digunakan untuk menunjukkan signifikan tidaknya antar variabel analisis pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Kantor Kecamatan Sumbersuko).

Formulasi hipotesis uji t :

1. Merumuskan hipotesis

H1: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersuko.

H2: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersuko.

H3: Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersuko.

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

3. Menentukan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak

4. Menentukan nilai t hitung
5. Menentukan nilai t tabel

3.8.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengevaluasi kapasitas model untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2016). Koefisien determinasi memiliki nilai dari nol hingga satu. Seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi R^2 . Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas dan nilai R^2 yang hampir satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

