

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang didasarkan terhadap paradigma positivisme serta diterapkan dalam penelitian yang melibatkan populasi maupun sampel tertentu. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, sedangkan analisis datanya bersifat numerik atau statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2020:14).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linier berganda, merupakan teknik analisis yang melibatkan lebih dari dua variabel, yakni satu variabel independen dan dua atau lebih variabel dependen (Sahir, 2021:52). Adapun variabel yang dianalisis pada penelitian ini mencakup variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi Profesionalisme (X1), Motivasi (X2) dan disiplin Kerja (X3), serta variabel dependennya Kinerja Pegawai (Y).

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Puskesmas Sukodono. Objek penelitian mencakup tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan meliputi Profesionalisme (X1), Motivasi (X2), serta Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Paramita, Rizal, & Sulistyan (2021:71) Data adalah sekumpulan informasi yang dibutuhkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan atau untuk keperluan analisis. Data yang dipakai dalam penelitian harus memenuhi syarat objektivitas, mampu merepresentasikan kondisi seluruh sampel, serta diperoleh secara tepat waktu.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yang dijelaskan berikut ini:

1) Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari objek penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yang bersifat original, seperti observasi, wawancara dan teknik lainnya (Paramita, Rizal, & Sulistyan, 2021:72).

Data primer pada penelitian ini didapatkan dari pengisian kuesioner oleh responden, yaitu pegawai ASN di Puskesmas Sukodono. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai pengaruh Profesionalisme, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di Puskesmas Sukodono.

2) Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh oleh lembaga khusus dan disebarluaskan kepada publik pengguna data (Paramita et al., 2021). Data sekunder penelitian ini berupa buku, dokumen, artikel dari internet serta literatur lain yang berkaitan dengan topik yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini mencakup data internal dan eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Data Internal

Merupakan suatu data atau dokumen yang dikumpulkan dicatat dan disimpan didalam suatu organisasi secara internal (Indriantoro & Supomo, 2018:145). Data internal penelitian ini meliputi jumlah pegawai serta profil Puskesmas Sukodono.

2) Data Eksternal

Merupakan data yang umumnya disusun oleh pihak diluar peneliti maupun organisasi yang sedang diteliti. Misal data statistik, data sensus dsb (Indriantoro & Supomo, 2018:145). Dalam penelitian ini, data eksternal diperoleh dari teori mengenai variabel Profesionalisme, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang memiliki karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019:145).

Populasi penelitian ini mencakup pegawai ASN di Puskesmas Sukodono dengan jumlah 50 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:146) sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ketika jumlah populasi

terlalu besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi, misalnya karena keterbatasan biaya, tenaga, maupun waktu, maka dapat digunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang digunakan harus benar-benar mewakili atau merepresentasikan keseluruhan populasi.

Sampel dalam penelitian mengambil seluruh populasi yaitu pegawai ASN di Puskesmas Sukodono berjumlah 50 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2015:121) Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Pemilihan sampel ini dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik dan sebaran populasi untuk memastikan bahwa sampel tersebut mewakili populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode non probability sampling, yaitu menggunakan pendekatan sampling jenuh. Non probability sampling sendiri adalah metode pemilihan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih dijadikan sampel (Abdullah *et al.*, 2022:85). Adapun sampling jenuh adalah teknik di mana seluruh populasi dijadikan sampel, dan ini diterapkan ketika jumlah populasi tergolong sedikit dan peneliti menginginkan tingkat kesalahan yang minim atau kecil (Sugiyono, 2015:126).

Jumlah populasi sebanyak 50 sehingga sampel yang diambil juga mencangkup seluruh pegawai ASN di Puskesmas Sukodono yang berjumlah 50

pegawai. Oleh karena itu, pengambilan sampel dilakukan dengan metode jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah unsur yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti guna memperoleh jawaban atas rumusan masalah yang kemudian menjadi kesimpulan penelitian (Sahir, 2021:16). Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel yang digunakan, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas, adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel lain, variabel independen merupakan penyebab perubahan variabel lain (Sahir, 2021:16-17). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Profesionalisme (X1).
- 2) Motivasi (X2).
- 3) Disiplin Kerja (X3).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, variabel dependen merupakan hasil atau dampak dari variabel independen (Sahir, 2021:17). Kinerja pegawai (Y) dijadikan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

3.5.2 Definisi Konseptual

Berdasarkan pemahaman variabel tersebut, beberapa definisi konseptual yang relevan dengan penelitian ini akan dijelaskan oleh peneliti. Beberapa definisi konsep tersebut dijabarkan sebagai berikut:

a. **Profesionalisme**

Seorang profesional adalah individu yang secara konsisten menjalankan profesi tersebut dan menerapkan keahliannya (Muttaqien *et al.*, 2023: 14). Profesionalisme yaitu seorang yang mengerjakan pekerjaan tertentu secara konsisten dan mengaplikasikan keahlian yang dimilikinya dalam tugas-tugas tersebut. Profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan keahlian teknis, tetapi juga dengan sikap, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menjalani pekerjaan tersebut.

b. **Motivasi**

Motivasi adalah upaya untuk membangkitkan semangat kerja para bawahan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara maksimal dengan mengaplikasikan seluruh potensi dan kompetensi demi tercapainya tujuan organisasi (Kompri, 2020:102). Motivasi yaitu cara membangkitkan etos kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, memanfaatkan semua kompetensi dan keterampilan yang dimiliki untuk meraih tujuan organisasi. Motivasi membantu untuk tetap fokus, meningkatkan rasa tanggung jawab serta memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi secara keseluruhan.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sarana bagi atasan untuk menyampaikan pesan atau arahan kepada pegawai, dengan tujuan mendorong mereka agar menyesuaikan perilakunya sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi (Sinambela & Sinambela, 2019:507). Disiplin kerja adalah cara yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mau mengikuti aturan dan prosedur yang sudah ditetapkan. Tujuannya adalah agar pegawai bisa mengubah atau memperbaiki perilaku mereka dalam bekerja sesuai dengan harapan dan standar yang berlaku di tempat kerja.

d. Kinerja

Kinerja menggambarkan sejauh mana keberhasilan pencapaian rencana kerja, aktivitas, atau tindakan untuk merealisasikan target, sasaran, visi, serta misi organisasi, yang telah dirumuskan melalui penyusunan strategi organisasi tersebut (Kompri, 2020:2). Kinerja adalah cerminan sejauh mana pelaksanaan suatu program, tindakan atau ketentuan dalam upaya mencapai tujuan, sasaran, serta visi dan misi organisasi. Kinerja dapat diukur dari bagaimana hasil yang diperoleh sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Semakin baik pelaksanaan program atau kebijakan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

3.5.3 Definisi Operasional

a. Profesionalisme (X1)

Menurut Siregar (2022:18) indikator profesionalisme antara lain:

- 1) Kreativitas (*Creativity*)
Kemampuan dalam menghasilkan gagasan serta mengaplikasikan secara kreatif, disertai dengan kesiapan pimpinan untuk memberikan wewenang

bawahannya, misalnya melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan, pengembangan karir, dan penyelesaian masalah.

- 2) Inovasi (*Innovation*)
Wujud nyata dari semangat dan tekad untuk mengeksplorasi, mengembangkan, dan menerapkan inovasi dalam metode kerja saat melaksanakan tanggung jawabnya.
- 3) Responsivitas (*Responsivity*)
Kemampuan untuk mengantisipasi dan mengelola perubahan berupa anspirasi, kemajuan, kebutuhan dan informasi pengetahuan yang berkembang.

Berdasarkan pada indikator profesionalisme, disusunlah kuesioner yang jawabannya disesuaikan dengan skala pengukuran sebagai berikut:

- 1) Saya dapat mengembangkan kreativitas dalam penyelesaian tugas.
- 2) Saya memiliki tekad yang kuat untuk menemukan solusi tepat dalam menghadapi masalah pekerjaan.
- 3) Saya selalu cepat dalam merespon memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien.

b. Motivasi (X2)

Menurut Muttaqien *et al.*, (2023: 108-109) menyatakan indikator motivasi antara lain adalah:

- 1) Fisiologis, pandangan pegawai terhadap besaran gaji, fasilitas yang diberikan serta bentuk penghargaan yang mampu mendorong semangat dalam bekerja.
- 2) Penghargaan, bentuk apresiasi, pengakuan serta perhatian organisasi, atasan maupun rekan kerja atas pencapaian yang telah diraih.
- 3) Sosial, tingkat keterlibatan dalam hubungan kerja dan sejauh mana posisi jabatan mampu menciptakan relasi yang positif serta meningkatkan citra sosial.
- 4) Aktualisasi, kebanggaan terhadap jabatan dan pengembangan ide/gagasan serta tercapainya harapan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pada indikator motivasi, disusunlah kuesioner yang jawabannya disesuaikan dengan skala pengukuran sebagai berikut:

- 1) Fasilitas dan gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik.
- 2) Pimpinan memberikan apresiasi yang jelas terhadap hasil kerja saya.
- 3) Posisi saya di lingkungan kerja memberikan peluang yang lebih baik untuk mendapatkan kenaikan jabatan.
- 4) Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide dan gagasan saya dalam pekerjaan.

c. **Disiplin Kerja (X3)**

Indikator yang memengaruhi kedisiplinan menurut Kompri (2020:176-177)

karyawan suatu organisasi, adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
Sasaran yang ingin diraih serta kemampuan pegawai berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja. Tujuan harus dirancang dengan jelas, bersifat realistis namun sesuai dengan kapasitas karyawan.
- 2) Teladan Pimpinan
Perilaku pimpinan memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan disiplin karyawan, karena pemimpin dijadikan contoh dalam berperilaku di lingkungan kerja.
- 3) Keadilan
Perperan dalam mendukung kedisiplinan, karena secara alami setiap individu ingin diperlakukan setara dan dihargai keberadannya.
- 4) Wasket
Upaya nyata dan sistematis dalam mencegah serta mendeteksi kesalahan, mengoreksi kekeliruan, menjaga disiplin, meningkatkan kinerja, mengoptimalkan peran pimpinan dan bawahan, mengevaluasi sistem kerja, serta membentuk mekanisme pengendalian internal yang mendukung tercapainya sasaran organisasi.
- 5) Sanksi Hukuman
Dengan adanya konsekuensi atau hukuman membuat karyawan berpikir dua kali untuk melanggar aturan, sehingga perilaku indisipliner bisa diminimalkan. Sanksi tersebut harus dipertimbangkan secara rasional dan disampaikan dengan jelas kepada seluruh pegawai.
- 6) Ketegasan
Pemimpin perlu menunjukkan sikap tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin, sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar mendapatkan rasa hormat dan wibawa di mata bawahannya.

- 7) Hubungan Kemanusiaan
Interaksi yang harmonis antar karyawan berkontribusi pada terciptanya kedisiplinan yang efektif, sekaligus membentuk suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif.

Berdasarkan pada indikator disiplin kerja, disusunlah kuesioner yang jawabannya disesuaikan dengan skala pengukuran sebagai berikut:

- 1) Saya merasa tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi sesuai dengan kemampuan saya.
- 2) Pimpinan menunjukkan sikap disiplin yang dapat saya contoh.
- 3) Saya merasa diperlakukan secara sama ditempat kerja.
- 4) Sistem pengawasan dan pembenahan kesalahan puskesmas mendukung kedisiplinan saya dalam bekerja.
- 5) Adanya sanksi yang jelas membuat saya lebih berhati-hati dalam bertindak di tempat kerja.
- 6) Pimpinan bertindak tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan.
- 7) Suasana kerja yang harmonis meningkatkan semangat kerja saya.

d. Kinerja (Y)

Menurut Sumardjo & Priansa (2018:199-200) enam (6) aspek yang digunakan sebagai indikator atau tolak ukur dalam mengevaluasi dari kinerja seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), produktifitas pekerjaan yang dilakukan dalam jumlah waktu tertentu
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), meliputi aspek mutu dari hasil kerja serta sikap dalam bekerja.
- 3) Kemandirian (*Dependability*), kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas secara mandiri tanpa perlu bergantung pada bantuan orang lain.
- 4) Inisiatif (*Initiative*), yang mencakup unsur inisiatif serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaanya.

- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*), kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan, termasuk bagaimana seseorang merespon kebutuhan dan situasi yang berubah-ubah.
- 6) Kerjasama (*Cooperation*), kemampuan individu dalam berkolaborasi secara efektif dengan orang lain demi meraih tujuan bersama.

Berdasarkan pada indikator kinerja, disusunlah kuesioner yang jawabannya disesuaikan dengan skala pengukuran sebagai berikut:

- 1) Saya mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan.
- 2) Hasil pekerjaan saya memenuhi standar yang telah ditentukan.
- 3) Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa perlu merepotkan orang lain.
- 4) Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.
- 5) Saya dapat beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan atau lingkungan kerja.
- 6) Saya bekerja sama dengan baik dalam tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Abdullah *et al.* (2022:57) Instrumen penelitian merupakan sarana pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data dari objek penelitian. Instrumen ini berfungsi untuk menelusuri berbagai gejala dalam penelitian guna mendukung atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Terdapat empat (4) jenis instrumen yang digunakan.

- 1) Instrumen mengukur profesionalisme.
- 2) Instrumen mengukur motivasi.
- 3) Instrumen mengukur disiplin kerja.

4) Instrumen mengukur kinerja pegawai.

Skala pengukuran yang diterapkan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Menurut Sugiarto (2017:236) skala pengukuran ordinal digunakan untuk menggolongkan objek-objek kedalam kelompok atau kategori tertentu dengan memberi angka atau huruf yang mengandung makna tingkatan yang menyatakan hubungan relatif lebih tinggi atau lebih rendah berdasarkan susunan tertentu.

Dengan adanya skala pengukuran, variabel-variabel dapat dinyatakan dalam angka, sehingga proses pengukuran menjadi lebih akurat dan efisien. Penyusunan instrumen penelitian ini mengacu pada indikator yang ada setiap variabel yang diteliti, lalu dituangkan dalam bentuk alat ukur penelitian.

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Profesionalisme	1. Kreatifitas 2. Inovasi 3. Responsivitas	1. Saya dapat mengembangkan kreativitas dalam penyelesaian tugas. 2. Saya memiliki tekad yang kuat untuk menemukan solusi yang tepat dalam menghadapi masalah pekerjaan. 3. Saya selalu cepat dalam merespon memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien.	Ordinal	(Siregar, 2022:18)
2.	Motivasi	1. Fisiologis 2. Penghargaan 3. Sosial 4. Aktualisasi	1. Fasilitas dan gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik. 2. Pimpinan memberikan apresiasi yang jelas terhadap hasil kerja	Ordinal	(Muttaqien <i>et al.</i> , 2023: 108-109)

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			saya.		
			3. Posisi saya di puskesmas memberikan peluang yang lebih baik untuk mendapatkan kenaikan jabatan.		
			4. Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide dan gagasan saya dalam pekerjaan.		
3.	Disiplin Kerja	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Wasket 5. Sanksi 6. Ketegasan, pimpinan 7. Hubungan kemanusiaan	1. Saya merasa tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi sesuai dengan kemampuan saya. 2. Pimpinan menunjukkan sikap disiplin yang dapat saya contoh. 3. Saya merasa diperlakukan secara sama ditempat kerja. 4. Sistem pengawasan dan pembenahan kesalahan puskesmas mendukung kedisiplinan saya dalam bekerja. 5. Adanya sanksi yang jelas membuat saya lebih berhati-hati dalam bertindak di tempat kerja. 6. Pimpinan bertindak tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan. 7. Suasana kerja yang harmonis meningkatkan semangat kerja saya.	Ordinal	(Kompri, 2020:176-177)
4.	Kinerja Pegawai	1. Kuantitas Pekerjaan	1. Saya mampu menyelesaikan tugas	Ordinal	(Sumardjo & Priansa

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		2. Kualitas Perkerjaan	dalam waktu yang ditentukan.		2018:199-200)
		3. Kemandirian	2. Hasil pekerjaan saya memenuhi standar yang telah ditentukan.		
		4. Inisiatif			
		5. Adaptabilitas			
		6. Kerjasama	3. Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa perlu merepotkan orang lain.		
			4. Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.		
			5. Saya dapat beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan atau lingkungan kerja.		
			6. Saya bekerjasama dengan baik dalam tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya.		

3.7 Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data yang digunakan peneliti apabila peneliti hendak melakukan eksplorasi awal terhadap isu penelitian, atau memperoleh informasi mendalam dari sejumlah kecil responden (Sugiyono, 2018:224). Metode wawancara sebagai sarana untuk menggali informasi terkait profesionalisme, motivasi dan disiplin kerja serta untuk mengetahui jumlah responden yang terlibat.

b. Observasi

Abdullah *et al.* (2022:59) menyatakan observasi adalah salah satu cara metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung. Teknik ini dapat dimanfaatkan untuk menilai baik aspek berpikir dan aspek di luar proses berpikir seperti sikap, kinerja, serta kondisi responden. Dalam metode observasi ini memerlukan panduan yang memuat indikator-indikator yang jelas agar proses pengamatan berlangsung sistematis dan data yang diperoleh mendukung pencapaian tujuan penelitian.

Penelitian ini melibatkan observasi langsung oleh peneliti terhadap objek penelitian, yang meliputi profesionalisme, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

c. Kuesioner

Menurut Abdullah *et al.* (2022:58-59) Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang dirancang agar mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, dengan memperhatikan tingkat validitas dan reliabilitas yang optimal, metode ini berbentuk serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang dijawab oleh responden, baik individu maupun kelompok yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Metode ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mempelajari sifat, pemahaman, sikap serta perilaku dari para responden. Dengan menyebarkan kuesioner peneliti kepada pegawai ASN di Puskesmas Sukodono, berharap memperoleh informasi tentang pengaruh profesionalisme, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian kuesioner pada penelitian ini berdasarkan skala *likert*. Menurut Sugiyono

(2018:164) skala likert sebagai alat ukur untuk menilai respon, opini, dan persepsi dari individu maupun kelompok terhadap suatu gejala sosial.

Metode pengukuran data pada variabel penelitian ini diukur dengan penilaian opsi jawaban yang tersedia dalam lembar kuesioner, hal ini memungkinkan responden untuk menentukan satu jawaban dari beberapa opsi yang tersedia. Menurut Sugiyono (2015:136-139) variabel penelitian yang diukur dengan skala *likert* bisa dilakukan melalui bentuk *checklist* atau pilihan ganda:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber data: (Sugiyono 2015:136-139)

d. Studi Pustaka

Menurut Darwin *et al.*, (2021:21) studi pustaka merupakan kegiatan untuk menghubungkan masalah penelitian dengan teori-teori yang relevan. Peneliti mengumpulkan berbagai literatur, berupa buku atau artikel-artikel yang dipublikasikan yang memiliki keterkaitan dengan isu yang diteliti.

Studi ini menggunakan studi pustaka yang terdiri dari buku dan jurnal yang relevan dan berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:400) pada penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden telah dikumpulkan. Proses analisis data meliputi pengelompokan data sesuai dengan variabel dan kategori responden, pembuatan tabel untuk menyusun data sesuai variabel dan kategori responden,

data untuk tiap variabel penelitian disajikan, disertai dengan perhitungan yang bertujuan menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang diajukan.

Tahap awal sebelum melakukan analisis dan pengujian efektivitas adalah menguji validitas serta reliabilitas kuesioner. Setelah tahap tersebut selesai, analisis dan pengujian pengaruh dilakukan dengan merujuk pada prinsip-prinsip regresi linier berganda, yang meliputi asumsi distribusi data normal, tidak terjadi multikolinieritas serta tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berfungsi untuk mengukur setiap variabel yang diteliti. Sehingga jumlah instrumen yang digunakan disesuaikan dengan jumlah variabel yang ada dalam penelitian (Sugiyono, 2018:372).

Sebelum tahap pengujian hipotesis, penting untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian yang mencakup data dari responden yang mengisi kuesioner. Tahap ini memastikan data yang diperoleh dari kuesioner tersebut valid dan dapat dipercaya sebelum melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:168) uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana kesesuaian antara informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dengan kondisi sebenarnya pada objek yang diteliti. Data yang valid berarti data tersebut mencerminkan keadaan nyata, tanpa perbedaan antara informasi yang dimiliki peneliti dan fakta di lapangan. Pengujian validitas bertujuan untuk menilai

kemampuan kuesioner dalam mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan dengan tingkat keakuratan yang tinggi.

Item dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menunjukkan korelasi positif dan signifikan dengan skor total (kriterium). Umumnya, sebuah item dianggap memenuhi syarat validitas jika nilai koefisien korelasinya minimal sebesar 0,3. Oleh karena itu, apabila korelasi antara suatu item dengan skor total berada di bawah angka tersebut, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dalam instrumen penelitian (Sugiyono, 2015:182).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses pengujian untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran mampu memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan secara berulang pada objek yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang relative sama meskipun digunakan beberapa kali untuk mengukur hal yang serupa (Sugiyono, 2015:168). Tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan tingkat kestabilan dan konsistensi tinggi, apabila pengukuran diulang pada responden yang sama namun pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas ini biasanya dilakukan dengan rumus *alpha* atau *Cronbach's Alpha*.

Pengujian reliabilitas bisa dilakukan melalui koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria indeks reliabilitas yang dibedakan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3. 3 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval Alpha Cronbach	Nilai Reliabilitas
1.	> 0.90	Reliabilitas Sempurna
2.	0.70-0.90	Reliabilitas Tinggi
3.	0.50-0.70	Reliabilitas Moderet
4.	< 0.50	Reliabel Rendah

Sumber Data: (Darwin *et al.*, 2021:144-145)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linier dikatakan layak, apabila memenuhi seluruh asumsi tersebut, yakni residual berdistribusi normal, tidak ditemukan adanya multikolinieritas, autokorelasi, maupun heteroskedastisitas. Purnomo (2016:107) menyatakan asumsi klasik harus dipenuhi agar model regresi yang dihasilkan memiliki estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Jika satu syarat tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikategorikan sebagai BLUE (*Bets Linier Unbiased Estimator*).

a. Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021:69) uji normalitas adalah pengujian untuk memastikan apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki pola distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi dikatakan layak apabila memenuhi kriteria normalitas, yang dapat dilihat melalui analisis grafik serta pengujian statistik, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sahir (2021:69) uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Deteksi multikolinieritas menggunakan metode *variance factor* (VIF) dan *tolerance* (TOL). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai VIF di bawah angka 10, maka dinyatakan tidak terjadi *multikolinieritas*.
- 2) Apabila nilai *Tolerance* melebihi dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi *multikolinieritas*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* adalah untuk mengetahui apakah varians residual berbeda antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Sahir, 2021:69). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas pada hasil analisis regresi. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksinya adalah korelasi spearman dengan formula sebagai berikut:

Menurut Ghozali (2018:138) analisis digunakan untuk prediksi variabel dependen (ZPRED) beserta residualnya (SRESID). Mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat diperiksa apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y menunjukkan nilai prediksi dan sumbu X adalah residual. Dalam penelitian menggunakan metode *scatterplot*, kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Apabila titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang atau melebar lalu menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Sebaliknya, jika sebaran titik-titik terlihat acak tanpa pola yang jelas dan tersebar merata di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sahir (2021:52) regresi berganda merupakan teknik analisis yang digunakan ketika terdapat satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas dalam suatu model penelitian. Model yang akan digunakan adalah regresi linier berganda, sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Profesionalisme
- X2 = Motivasi
- X3 = Disiplin Kerja
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi Variabel Profesionalisme
- β_2 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi
- β_3 = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja
- e = *Error*

3.8.4 Uji Hipotesis

Tahap berikutnya setelah regresi berganda, langkah berikutnya menguji hipotesis guna mengetahui pengaruh dari variabel independen, yaitu profesionalisme, motivasi dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Juga menganalisis variabel dari ketiga variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

a. Uji t (Parsial)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji masing-masing koefisien regresi secara parsial, dengan tujuan mengetahui apakah setiap variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan tahapan dalam Uji t (parsial):

Berikut ini merupakan tahapan yang dilakukan dalam proses pengujian hipotesis:

1) Merumuskan hipotesis

a. Hipotesis Pertama:

H1: Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Sukodono.

b. Hipotesis Kedua:

H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Sukodono

c. Hipotesis Ketiga:

H3: Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Sukodono.

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

3) Menentukan besarnya t_{tabel} .

nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n-2$, dimana df merupakan derajat kebebasan, dan n adalah jumlah sampel. Jika nilai signifikansi diperoleh kurang 0,05, maka hipotesis diterima, yang menandakan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, nilai signifikansi melebihi angka 0,05, maka hipotesis ditolak. Menandakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4) Menetapkan kriteria pengujian:

Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

5) Menyusun kesimpulan berdasarkan hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2021:54) Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Jika nilai R^2 dalam model regresi mendekati nol, maka hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat lemah. Sebaliknya, semakin mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variansi pada variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Dalam konteks

regresi linier berganda, nilai R square digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 memberikan gambaran seberapa besar pengaruh dari profesionalisme (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap perubahan kinerja pegawai (Y) ASN di Puskesmas Sukodono. Hasil pengukuran ini biasanya dinyatakan dalam bentuk persentase (%), yang menunjukkan besarnya proporsi variasi pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut.

