

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Rancangan Penelitian

“Desain penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya” (Husein Umar, 2008:166). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan *assosiatif* yang bersifat *kausal*.

“Penelitian *assosiatif* adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan *kausal* adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)” (Sugiyono, 2008:36)

Untuk variabel *independen* (X) yang terdiri dari variabel Pendidikan Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap variabel *dependen* (Y) yaitu Kinerja Pegawai, maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu Pendidikan Pelatihan (X_1), dan Kedisiplinan (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

1.2 Obyek Dan Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang, adapun pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang adalah:

- a. Dukungan dari Kepala Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.
- b. Kemudahan untuk mendapatkan data-data tentang Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang guna menunjang validitas dari penelitian.
- c. Lokasi penelitian yang memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.

Adapun sebagai obyek penelitian adalah variabel independen adalah Pendidikan Pelatihan (X_1), dan Kedisiplinan (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

1.3 Sumber dan Jenis Data

1.3.1 Sumber Data

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

1.3.1.1 Data Internal

“Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut”. (Mudrajad Kuncoro, 2007:25). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang berupa data jumlah pegawai dan profil Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

1.3.1.2 Data Eksternal

“Data eksternal merupakan data yang didapat dari Biro Pusat Statistik atau berasal dari luar organisasi tersebut.” (Umar, 2008:42) Sumber data pada penelitian ini tidak menggunakan data eksternal, namun menggunakan sumber data Internal. Penelitian ini menggunakan data yang di dapat dari Kantor Dinas Kabupaten Lumajang. Data internal dalam penelitian ini berupa data jumlah dan Profil Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

1.3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

1.3.2.1 Data Primer

“Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya” (Sugiyono, 2004:128). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden dan Wawancara dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang dan staf kantor Dinas perhubungan Kabupaten Lumajang.

3.3.2.2 Data Sekunder

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sekunder. Data sekunder menurut Sugiyono (2004:129)” merupakan data atau sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder umumnya berupa bukti dokumentasi, seperti catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini data profil instansi, jumlah pegawai kantor Dinas Perhubungan kabupaten Lumajang.

3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2009:115). Dalam penelitian ini populasi yang di gunakan adalah semua pegawai yang tergabung pada Bidang Lalu-Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang, dengan jumlah keseluruhan pegawainya yaitu 43 pegawai yang terdiri dari 25

pegawai PNS dan 18 pegawai Non PNS/Kontrak. Maka untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian ini disesuaikan dengan Teknik Pengambilan Sampel oleh peneliti maka ukuran sampel yang digunakan yaitu 30 responden, yang terdiri dari 25 pegawai PNS dan 5 pegawai Non PNS/Kontrak secara acak sederhana .

1.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel.

Metode penentuan ukuran sampel yang digunakan adalah metode yang dikembangkan oleh Roscoe (1982: 253) dalam Sugiyono (2016:91) sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500.
2. Bila sampel dalam kategori (seperti: pria-wanita, pegawai negeri swasta, dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti, termasuk didalamnya adalah jumlah variabel independen dan variabel dependen.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antar 10 sampai dengan 20.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis multivariate yaitu analisis regresi linear berganda yang terdiri dari 2 (dua) Variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen, maka ukuran sampel yang diambil 10×3 variabel = 30 anggota sampel.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

“Merupakan metode penelitian dimana peneliti mengamati secara langsung obyek penelitian, guna menambah data informasi yang diperlukan” (Sugiyono, 2008:93). Observasi yang dilakukan peneliti adalah datang dan mengamati secara langsung obyek penelitian yaitu dengan mengamati pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang

3.5.2 Kuesioner

“Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya” (Sugiyono,2008:142). Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai yang tergabung pada Bidang Lalu-Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang, dengan jumlah keseluruhan pegawainya yaitu 43 pegawai yang terdiri dari 25 pegawai PNS dan 18 pegawai Non PNS/Kontrak. Maka untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian ini disesuaikan dengan Teknik Pengambilan Sampel oleh peneliti maka ukuran sampel yang di gunakan berjumlah yaitu 30 responden, yang terdiri dari 25 pegawai PNS dan 5 pegawai Non PNS/Kontrak secara acak sederhana. Tujuannya untuk menjangkau pendapat responden tentang Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

“Pengukuran data variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*”. Adapun bentuk skala *likert* menurut Sugiyono (2008:93) sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Ragu-Ragu (RG) diberi skor 3
4. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.5.3 Wawancara

“Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil”

(Sugiyono, 2008:137). Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan kepala bagian dan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang

3.5.4 Dokumentasi

“Pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen, buku atau arsip yang ada di Instansi yang telah dipublikasikan dan dikaitkan dengan penelitian” (Sugiyono; 2008:92). Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data jumlah pegawai dan peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

3.6. Variabel Penelitian

3.6.1. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiono (2008:38) “variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulan”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu 2 (dua) variabel independen atau bebas dan 1 (satu) variabel dependen atau terikat. Variabel

adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) macam yaitu variabel independen dan variabel dependen.

5.4.21 Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)” (Sugiyono, 2008:39). Variabel yang dilambangkan dengan (X) ini memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap variabel dependennya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah :

- 1) Pendidikan pelatihan yang di wakilkkan (X_1)
- 2) Kedisiplinan yang di wakilkkan (X_2)

5.2).22 Variabel dependen

Variabel dependen (variabel terikat) adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2008:39). Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, *kriteria*, *konsekuensi*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.6.2 Definisi Konseptual Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pendidikan Pelatihan (X1), dan Kedisiplinan (X2) , terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Teori yang mendasari konsep Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Pendidikan Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai adalah literatur-literatur yang berhubungan dengan keempat variabel.

5.2).21 Pendidikan Pelatihan

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia “Pendidikan dimaknai sebagai proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang”. Dalam undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang sistem Pendidikan Nasional pasal 1 adalah “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

“Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.” (Sofyandi, 2008:113)

“Mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar.” (Sofyandi, 2008)

5.2).22 Kedisiplinan

“Disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” (Siswanto, 1989:278)

5.2).23 Kinerja Pegawai

“Adapun manajemen kinerja pegawai, pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi pegawai yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.” (Suparyadi, 2015:299)

5.2).3 Definisi Operasional Variabel

5.2).3.1 Pendidikan Pelatihan (X_1)

“Mengartikan pendidikan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar.” (Danang Sofyandi 2008)

Indikator tentang pendidikan pelatihan yang dikemukakan oleh Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 pasal 1 dan Berdasarkan pendapat Danang Sofyandi (2008:114) sebagai berikut:

1. Ketepatan pemberian pendidikan kepada pegawai
2. Ketepatan pengendalian diri terhadap pegawai
3. Kemampuan mengembangkan potensi diri pegawai
4. Pemberian keterampilan yang tepat kepada pegawai

5. Ketepatan pemberian pelatihan kepada pegawai
6. Pemberian keterampilan pekerjaan kepada pegawai
7. Memberi keterampilan-keterampilan yang sesuai kepada pegawai
8. Pemberian keterampilan manajemen kepada pegawai
9. Pemberian pelatihan sesuai dengan jenis pekerjaan

Berdasarkan teori pendidikan pelatihan diatas tentang indikator Pendidikan Pelatihan pegawai, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut:

1. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan Pendidikan kepada semua pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus dapat mengendalikan diri pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus mengembangkan potensi diri setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberika keterampilan yang tepat kepada semua pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.
5. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan pelatihan kepada setiap pegawai agar meningkatkan kinerjanya.
6. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan pelatihan keterampilan pekerjaan kepada semua pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.
7. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan keterampilan-keterampilan manusia kepada setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.

8. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan keterampilan manajemen kepada pegawai agar mampu meningkatkan kinerjanya.
9. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan pelatihan kepada setiap pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

9.2).32 Kedisiplinan (X₂)

“Disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” (Siswanto, 1989:278)

Menurut (Siswanto, 1989:278) Indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Disiplin kerja terhadap semua peraturandi organisasi atau instansi.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

Berdasarkan teori Kedisiplinan diatas tentang disiplin kerja pegawai, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut:

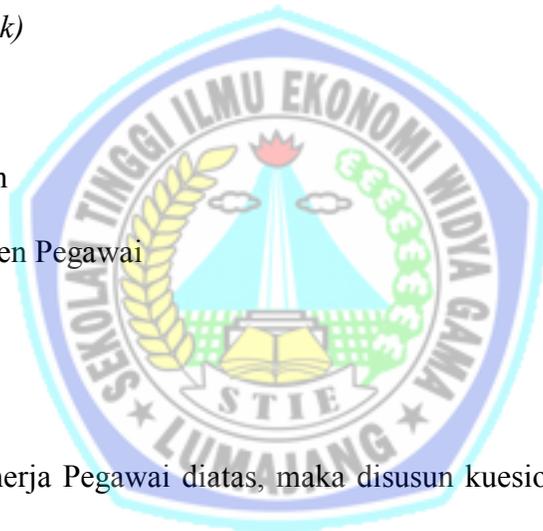
1. Sangat penting bagi saya untuk selalu bekerja dengan disiplin dan mentaati semua peraturan yang ada.
2. Selama saya bekerja, saya menggunakan waktu yang ada secara efektif dan efisien.
3. Sangat penting bagi saya untuk selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.
4. Sangat penting bagi saya untuk selalu disiplin mengenai kehadiran / absensi dalam bekerja.

4.2)4.3 Kinerja Pegawai (Y)

“Adapun manajemen kinerja pegawai, pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi pegawai yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.” (Suparyadi, 2015:299)

Menurut (Suparyadi, 2015) bahwa mengenai indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik meliputi:

1. Umpan balik (*feedback*)
2. Absensi
3. Ketersediaan pelatihan
4. Motivasi dan Komitmen Pegawai
5. Kepuasan Pegawai
6. Loyalitas pegawai.



Berdasarkan teori Kinerja Pegawai diatas, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut:

1. Saya selalu memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya suatu pekerjaan.
2. Saya selalu disiplin dan hadir tepat waktu dalam pekerjaan maupun pertemuan-pertemuan yang diselenggarakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.
3. Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keahlian pegawainya.

4. Saya mempunyai komitmen dan motivasi yang tinggi untuk bekerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.
5. Saya merasakan kepuasan dalam setiap pekerjaan saya di Dinas Kabupaten Lumajang.
6. Saya mempunyai loyalitas yang tinggi kepada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

6.5 Instrumen Penelitian.

“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”. (Sugiyono, 2015:178).

“Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif” (Sugiyono, 2015:167)

“Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang memiliki urutan, namun jarak antara titik-titik atau kategori terdekat tidak perlu menunjukkan rentang yang sama. Skala ordinal hanya mengindikasikan kategori yang menjadi urutan pertama posisinya lebih tinggi daripada kategori urutan kedua dan kategori kedua punya kedudukan yang lebih tinggi daripada ketiga dan seterusnya” (Istijanto, 2010:80)

Tabel 3.1

Operasional Variabel, Indikator, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala
1.	Pendidikan Pelatihan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan pemberian pendidikan kepada pegawai 2. Ketepatan pengendalian diri terhadap pegawai 3. Kemampuan mengembangkan potensi diri pegawai 4. Pemberian keterampilan yang tepat kepada pegawai 5. Ketepatan pemberian pelatihan kepada pegawai 6. Pemberian keterampilan pekerjaan kepada pegawai 7. Memberi keterampilan-keterampilan yang sesuai kepada pegawai 8. Pemberian keterampilan manajemen kepada pegawai 9. Pemberian pelatihan sesuai dengan jenis pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan Pendidikan kepada semua pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. 2. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus dapat mengendalikan diri pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. 3. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus mengembangkan potensi diri setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. 4. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberika keterampilan yang tepat kepada semua pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. 5. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan pelatihan kepada setiap pegawai agar meningkatkan kinerjanya. 6. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan pelatihan keterampilan pekerjaan kepada semua pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. 7. Kantor Dinas 	Ordinal

			<p>Perhubungan Kabupaten Lumajang harus m e m b e r i k a n keterampilan-ketermapilan manusia kepada setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.</p> <p>8. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan keterampilan manajemen kepada pegawai agar mampu meningkatkan kinerjanya.</p> <p>9. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang harus memberikan pelatihan kepada setiap pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerjanya.</p>	
2.	Kedisiplinan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja terhadap semua peraturan di organisasi atau instansi. 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat penting bagi saya untuk selalu bekerja dengan disiplin dan mentaati semua peraturan yang ada. 2. Selama saya bekerja, saya menggunakan waktu yang ada secara efektif dan efisien. 3. Sangat penting bagi saya untuk selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya. 4. Sangat penting bagi saya untuk selalu disiplin mengenai kehadiran / absensi dalam bekerja. 	Ordinal
3.	Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umpan balik (<i>feedback</i>) 2. Absensi 3. Ketersediaan pelatihan 4. Motivasi dan Komitmen Pegawai 5. Kepuasan Pegawai 6. Loyalitas pegawai. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu memberikan umpan balik (<i>feedback</i>) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya suatu pekerjaan. 2. Saya selalu disiplin dan hadir tepat waktu dalam pekerjaan maupun pertemuan-pertemuan 	Ordinal

			<p>yang diselenggarakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.</p> <p>3. Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keahlian pegawainya.</p> <p>4. Saya mempunyai komitmen dan motivasi yang tinggi untuk bekerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.</p> <p>5. Saya merasakan kepuasan dalam setiap pekerjaan saya di Dinas Kabupaten Lumajang.</p> <p>6. Saya mempunyai loyalitas yang tinggi kepada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.</p>	
--	--	--	--	--

Sumber data: Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003, Danang Sunyoto (2012:143), Dermawan Wibisono (2011:164), (Siswanto, 1989:278)

3.8 Tehnik Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bentuk hubungan asosiatif kausal, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2009:35).

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolinearity*) dan Heteroskedastisitas (*Heteroskedasticity*).

3.8.1. Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjaring data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan realibel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

3.8.1.1 Pengujian Validitas

“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat di laporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berdeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian”. (sugiyono, 2012:455).

Pengujian vasiliditas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur.(Husein Umar, 2008:59).

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *product moment*, dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *product moment*(husein Umar, 2008:131) sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{n(\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah obsevasi/ responden

X = Skor butir

Y = Skor total

Menurut Sugiyono (2012:178), analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *constructy* yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.1.2. Pengujian Reliabilitas

“Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keajegan hasil pengukuran suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan reliabilitas jika instrumen tersebut apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama” (Sugiyono, 2009:97)

“Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda”. (Sugiyono,2008:137). Jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga karena penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil serupa.

Menurut Yohanes Anton Nugroho (2011:33), uji realibilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2

Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 - 0,40	Agak Reliabel

3.	0,401 - 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 - 0,80	Reliabel
5.	0,801 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Yohanes Anton Nugroho (2011:33)

Instruman dikatakan reliable jika koefisien reliabilitasnya diatas 0.60.

3.8.2. Pengajuan Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi – asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi – asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan (bias).

Menurut Lukas Setia Atmaja (2009:184), Asumsi – asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier (garis lurus).
- b. Variabel dependen harus kontinu dan setidaknya berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi Y. Artinya, nilai $(Y-Y')$ harus sama untuk semua nilai Y'. Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut 'homoscedasticity'. Selain itu, nilai residual atau $(Y-Y')$ harus terdistribusi secara normal dengan rata – rata nol.
- c. Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut "autocorrelation" atau "otokorelasi". Otokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (*time series data*).

d. Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model.

Jika variabel – variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif), disebut “*multicollinearity*”.

Karena jenis data dalam penelitian ini bukan data time series, maka asumsi dasar regresi linier berganda yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah data harus berdistribusi normal, bebas multikolinieritas dan heterokedastisitas.

d.54.1 Pengujian Normalitas Data

Menurut Mudrajat Kuncoro (2007:94), penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus distribusi normal agar diperoleh hasil yang tidak bias. Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik, parametik. Normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di satu titik tengah.
- b. Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan rumus *skewness*. Untuk ini digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistic yaitu nilai skweness sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika *skweness* bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng kekanan.

$$Z = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{6/N}}$$

c. Selanjutnya nilai Z dihitung , dibandingkan dengan nilai Z tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.

d. Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *kolmogorov smirnov*.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot pada output SPSS*, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

(Singih Santoso, 2012:361)

d.54.2 Pengujian Multikolinieritas

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:98), *multikolinieritas* menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel. *Multikolinieritas* juga berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain saling berkorelasi linier. Berarti *multikolinieritas* dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam suatu persamaan mempunyai hubungan yang kuat. Biasanya korelasinya mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu).

Ada beberapa cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas yaitu:

1. Menganalisis koefisien korelasi antara variabel bebas. Jika diantara dua variabel bebas memiliki koefisien korelasi spesifik seperti koefisien korelasi yang tinggi antara variabel bebas tersebut atau tanda koefisien variabel bebas yang berbeda dengan tanda koefisien regresinya, maka dalam model regresi yang bersangkutan terdapat *multikolinieritas*.
2. Membuat persamaan regresi antara variabel bebas. Jika persamaan regresi tersebut koefisien regresinya signifikan, maka model regresi tersebut mengandung *multikolinieritas*.

3. Menganalisis nilai r^2 , F ratio tinggi sedangkan t_0 sangat rendah yang berarti sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan, maka ada kemungkinan dalam model regresi yang bersangkutan terdapat *multikolinieritas*.

Menurut Ghozali (2001:92), *multikolinieritas* dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya *kolinieritas* yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10.

3.53 Pengujian Heteroskedastisitas

”Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas”. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat *heteroskedastisitas*. (Santoso, 2012:208)

“*Heteroskedastisitas* muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi lainnya”. (Munajad Kuncoro, 2007:96)

“Gejala *heteroskedastisitas* lebih sering dijumpai dalam data silang tempat dari pada runtut waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah”. (Ananta, 1987 dalam Mudrajad Kuncoro, 2007:96)

Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. (Mudrajad Kuncoro, 2007:96)

3.53 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Analisis regresi linier berganda dilakukan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilanya). Jadi analisis regresi ganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. (Sugiyono,2012:277)

persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

X = variabel independen

X₁ = Pendidikan Pelatihan

X₂ = Kedisiplinan

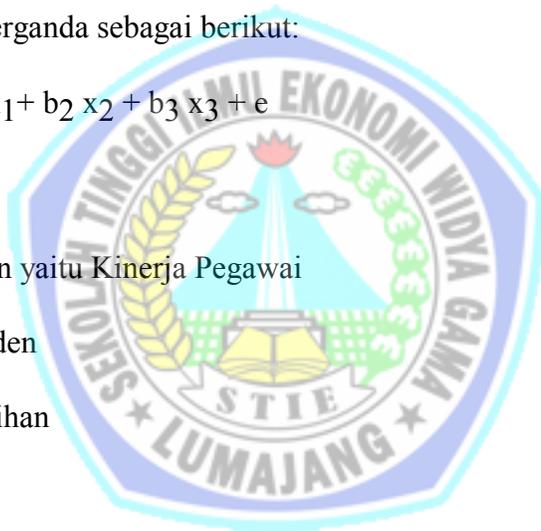
a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

b₁ = Koefisien Regresi Variabel Pendidikan pelatihan

b₂ = Koefisien Regresi Variabel Kedisiplinan

e = error



Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya. Untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi (b) yang sudah distandarisasi yaitu nilai beta.

3.54 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan.

3.54.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:81), “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yang diuji dengan cara signifikansi”.

Adapun langkah – langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis :

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat Pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

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

3. Menentukan kriteria pengujian :

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

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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} .

5.c.42 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:82), Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yang di uji dengan cara uji signifikansi, dengan hipotesis :

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kedisiplinan yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kedisiplinan yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

5.c.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

Menurut Singgih Santoso (2012:355), “Untuk melihat koefisien determinan pada regresi linier berganda adalah menggunakan nilai *R Square*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase”.

Menurut Agus Widarjono (2015:17-18) “Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur prosentasi total variasi variable independen Y yang dijelaskan oleh variable independen di dalam garis regresi”.

Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini akan digunakan untuk mencari berapa besarnya pengaruh variabel independen yaitu Pendidikan Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

