

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Rancangan Penelitian

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

Menurut Sugiyono (200:36) “Menyatakan bahwa 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).

Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variable motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), 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 motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja pegawai, adapun pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi di Dinas Perhubungan Lumajang adalah :

- a. Lokasi penelitian yang berada tidak jauh dari di pusat kota Lumajang memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.
- b. Kemudahan dalam mendapatkan izin dan informasi tentang data yang diteliti.

### **3.2. Obyek Penelitian**

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

Adapun sebagai obyek penelitian adalah variabel independen adalah motivasi kerja ( $X_1$ ), dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

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

#### **3.3.1. Sumber Data**

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

##### Data Internal

Menurut Kuncoro (2013:148) “Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut” Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang berupa data jumlah pegawai, profil Dinas perhubungan Kabupaten Lumajang..

#### **3.3.2. Jenis Data**

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

##### a. Data Primer

Menurut Kuncoro (2004:128) “Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya” .Menurut Kuncoro (2013:148) “Data primer biasanya diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orosinal” .

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang dan hasil wawancara dengan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

## b. Data Sekunder

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data atau sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Menurut Sugiyono (2004:129) “Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data”. Menurut Kuncoro (2013:148) “Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data” .

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini data jumlah pegawai, data absensi pegawai, profil Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

## 3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sempel

### 3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115) “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” .Menurut Kuncoro (2013:123)“ Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit kecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan” .

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang. Menurut data yang diberikan dari pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang diperoleh jumlah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang baik yang berstatus PNS maupun pegawai Honorer sampai dengan tahun 2017 ini adalah sebanyak 30 orang tidak termasuk dengan pimpinan. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 30 orang.

### **3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Kuncoro (2013:122) “Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian dan karakteristik populasi yang diwakilinya”. Menurut Sugiyono (2009:123) “Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel” .

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 30 responden, yang keseluruhan merupakan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1. Observasi**

Menurut Sugiyono (2008:93) “Merupakan metode penelitian dimana peneliti mengamati secara langsung obyek penelitian, guna menambah data dan informasi yang diperlukan” .

Observasi yang dilakukan peneliti adalah datang dan mengamati secara langsung obyek penelitian yaitu dengan mengamati motivasi kerja dan pelatihan kerja yang di terapkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang terhadap semua pegawai.

#### **3.5.2. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2015:224) “Wawancara atau interview adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan

studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal - hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil”.

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan Pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

### **3.5.3. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2008:92) “Pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen, buku atau arsip yang ada di perusahaan yang telah dipublikasikan dan dikaitkan dengan penelitian”.

Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

### **3.5.4. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2008:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” .

Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang. Dengan menyebarkan kuesioner ini diharapkan akan mendapat data tentang hubungan Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

Pengukuran data untuk variabel Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Untuk mengukur sikap dalam penelitian ini digunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2015:169) bentuk skala Likert sebagai berikut :

Sangat setuju/ selalu/ sangat positif (SS/SL) diberi skor	5
Setuju / sering/ positif (ST/ SR) diberi skor	4
Ragu-ragu/ kadang-kadang. Netral (RG/KS) diberi skor	3
Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negative (TS/ TP) diberi skor	2
Sangat tidak setuju/ tidak pernah (STS/ S) diberi skor	1

### **3.6. Variabel Penelitian**

#### **3.6.1. Identifikasi Variabel**

Menurut Kuncoro (2013:49) “Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda” .

Menurut Sugiyono (2004:37) “Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu 2 (dua) variabel independen/bebas dan 1 (satu) variabel dependen/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 adalah variabel independen (X) yaitu motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja pegawai.

#### **a. Variabel Dependen**

Menurut Indrianto dan Supomo (1999:26) “Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dan sering disebut sebagai variabel konsekuensi”.

Menurut Kuncoro (2013:50) “Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamat akan dapat

memprediksikan ataupun menerangkan variabel dalam variabel dependen beserta perubahannya yang terjadi dikemudian”.

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 penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

#### **b. Variabel Independen**

Menurut Indrianto dan Supomo (1999:27) ”Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sering disebut dengan variabel yang mendahului”.

Menurut Kuncoro (2013:50) ”Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen nantinya. Variasi dalam variabel dependen merupakan hasil dari variabel independen”.

Variabel yang dilambangkan dengan (X) ini memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap variabel dependennya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah :

- 1) Motivasi kerja ( $X_1$ )
- 2) Pelatihan kerja ( $X_2$ )

#### **3.6.2. Definisi Konseptual Variabel**

Menurut Wibowo (2007:7) “Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja ( $X_1$ ), dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang. Teori yang mendasari konsep motivasi kerja dan pelatihan Kerja terhadap Produktivitas

Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang dalam penelitian ini adalah literatur-literatur yang berhubungan dengan ketiga variabel penelitian tersebut.

**a. Motivasi kerja ( $X_1$ )**

Menurut Robbin dan Counter dalam Priansa (2011:171) “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu “.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mampu bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Pengertian motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

**b. Pelatihan kerja ( $X_2$ )**

Pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang memiliki orientasi dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Caple dalam Priansa (2014:175) “Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan

pelatihan, dalam situasi kerja, adalah untuk memungkinkan seseorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai, dan menyadari potensi yang mereka miliki”.

### **c. Kinerja Pegawai (Y)**

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

Pada dasarnya kinerja pegawai adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.

### **3.6.3. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Menurut Robbins dan Counter dalam Suwanto (2011:171) “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Menurut Sunyoto (2012:13) Indikator tentang motivasi dikemukakan yaitu sebagai berikut:

- 1) Promosi untuk kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja pegawai.
- 2) Penghargaan atas prestasi kerja.
- 3) Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi pimpinan kepada bawahan.
- 4) Pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai.
- 5) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi.

Dari indikator motivasi diatas, maka disusun kuesioner tentang motivasi

dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut:

- a) Instansi melakukan promosi untuk kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja pegawai.
- b) Instansi selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawainya.
- c) Saya selalu melakukan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan pimpinan.
- d) Saya selalu mengakui atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai instansi yang lain.
- e) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Pimpinan.

#### **b. Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Menurut Priansa (2014:196) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara baik, lebih cepat, lebih mudah dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik. Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat yaitu produktivitas, kualitas, perencanaan tenaga kerja, moral, kompensasi tidak langsung, keselamatan dan kesehatan, pencegahan kadaluarsa serta perkembangan pribadi.

Menurut Mangkunegara dalam Yani (2012:86) Indikator tentang pelatihan dikemukakan sebagai berikut

:

- 1) Jenis pelatihan  
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- 2) Tujuan pelatihan  
Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- 3) Materi  
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naska psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
- 4) Metode Yang Digunakan  
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermainperan(demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim, dan *studi visit*(studi banding).
- 5) Kualifikasi peserta  
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memiliki kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- 6) Kualifikasi Pelatih  
Pelatih/instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Dalam indikator tentang pelatihan pegawai diatas tersebut, maka disusun kuesioner tentang kriteria pegawai dengan jawaban dalam skala *likert* sebagai berikut:

- a) Instansi menerapkan program pelatihan peningkatan kerja dan etika kerja
- b) Setiap pegawai dituntut mempunyai keterampilan kerja agar berkerja secara maksimal
- c) Setiap pegawai harus menguasai materi secara cepat
- d) Instansi menerapkan teknis partisipatif seperti diskusi kelompok, konferensi, dan kerja tim
- e) Instansi menerapkan persyaratan kualifikasi disetiap para pegawainya

- f) Instansi memberikan pelatihan khusus bagi pegawai yang mempunyai keahlian

**c. Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Mangkunegara dalam Titisari (2014:74) “ Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan “.

Menurut Wibisono (2011:169) dalam kinerja pegawai dapat disusun indikator-indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik, meliputi:

- 1) Umpan balik 360 derajat, indikator ini membuka kesempatan bagi semua pegawai untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada sesama anggota perusahaan lainnya, sehingga dapat diidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan
- 2) Absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang mengindikasikan keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan.
- 3) Ketersediaan pelatihan, program pelatihan menipakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuik meningkatkan kapabilitas atau keahlian pegawai. Pelatihan mencakup kursus internal maupun eksternal yang dilakukan sarnbil bekerja.
- 4) Motivasi dan komitmen pegawai, komitmen dan motivasi bekerja merupakan hal penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting dimana pegawai dapat meyakinkan perusahaan akan organisasi bahwa mereka berusaha semaksirral mungkin dalam beraktifitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.

Dalam indikator tentang kinerja pegawai diatas tersebut, maka disusun kuesioner tentang kriteria pegawai dengan jawaban dalam skala *likert* sebagai berikut:

- a. Saya selalu memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya suatu pekerjaan.
- b. Saya selalu siap bekerja.

- c. Instansi sering menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keahlian pegawainya.
- d. Saya merasakan kepuasan dalam setiap pekerjaan saya.

### 3.7. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:146) “Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam, oleh karena itu ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrumen penelitian yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut dengan variabel penelitian”.

Menurut Sugiyono (2015:372) “Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan realibilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-carayang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reabilitasnya, belum tentu menghasilkan data yang *valid* dan *reliabel*, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner”.

Jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian tergantung jumlah variabel yang diteliti. Instrument penelitian sudah ada yang dibakukan tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala pengukuran.

Menurut Sugiyono (2009:131) “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”.

Menurut Tabachnik dan Fidell dalam Kuncoro (2007:23) “Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang akan maenghasilkan data ordinal yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kategori

tetapi posisi data tidak sama derajatnya karena dinyatakan dalam skala peringkat”..

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Variabel, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

No	Variabel	Instrument	Skala	Sumber data
1	Motivasi (X1)	1.1. Instansi melakukan promosi untuk kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja pegawai. 1.2. Instansi selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawainya. 1.3. Saya selalu melakukan pertanggung-jawaban atas tugas yang diberikan pimpinan. 1.4. Saya selalu mengakui atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai lain. 1.5. Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.	Ordinal	(Danang Sunyoto,2012:13)
2	Pelatihan (X2)	2.1. Instansi memberikan pelatihan sesuai kebutuhan program kerja pegawai 2.2. Instansi memeberikan pelatihan di ukur sesuai kemampuan pegawai guna meningkatkan kinerja 2.3. Kegiatan pelatihan bertujuan agar pegawai saling berinteraksi dengan pegawai lainnya 2.4. Pelatihan yang di gunakan menggunakan metode terbuka antar pegawai,atasan dan bawahan 2.5. Dalam pelatihan akan dipih pemimpin dalam melaksanakan tugas 2.6. Sesorang yanag di jadikan pemimpin di pilih agar dapat mengatur bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal	Ordinal	(Anwar Prabu Mangkunegara dalam M. Yani ,2012:86)

3.	Kinerja (Y)	<p>3.1. Saya selalu memberikan umpan balik (<i>feedback</i>) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya suatu pekerjaan.</p> <p>3.2. Saya selalu siap bekerja.</p> <p>3.3. Instansi sering menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keahlian pegawainya.</p> <p>3.4. Saya merasakan kepuasan dalam setiap pekerjaan saya.</p>	Ordinal	(Dermawan Wibisono, 2011:164)
----	-------------	--	---------	-------------------------------

### 3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:400) “Datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan statistik yang sudah tersedia. Misalnya akan menguji hipotesis hubungan antar dua variabel, bila datanya ordinal maka statistik yang digunakan adalah korelasi Spermank, sedang bila datanya interval atau ratio digunakan Korelasi Pears dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan”.

#### 3.8.1. Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau 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. Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian, mengikuti apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut Sugiyono (2009:67) “Validitas merupakan hasil penelitiandimana terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”.

Menurut Sugiyono (2009:250) “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur”. Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan

r = Koefisien Korelasi

x = Skor Butir

Y = Jumlah subyek atau responden

Pengujian dilakukan pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan kriteria pengujian:

Jika probabilitas  $< 0,05$  atau nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan valid

Jika probabilitas  $> 0,05$  atau nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka both pertanyaan tidak valid.

### 3.8.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono(2008:137) ”Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda”.

Menurut Sugiyono (2012:456) “Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid”.

Menurut Sugiyono (2015:215) “Jika dilakukan dua kali pengujian dalam waktu yang berbeda, akan dapat di analisis enam koefisien reliabelitas. Bila keenam koefisien korelasi itu semuanya positif dan signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut reliable”.

Menurut Nugroho (2011:33) “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 yang serupa. 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 Alpha Cornbach	Tingkat Reliabilitas
1	0,000 - 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 - 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 - 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 - 0,80	Reliabel
5	0,801 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Nugroho (2011:33)

### 3.8.2. Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.2.1. Pengujian Normalitas Data

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

- Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*). Distribusi yang normal mempunyai bentuk simetris dengan nilai mean, median dan mode yang mengumpul di satu titik di tengah.
- Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan rumus skewness, untuk ini digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu nilai skewness bernilai positif berarti sebaran data mencengke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng ke kanan.

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

Selanjutnya nilai Z hitung dibandingkan dengan nilai Z tabel, tanpa memprhatikan tandanya jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel maka asumsi ormalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.

- Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirov* (Mudrajad Kuncoro, 2007:94).

Menurut Santoso (2012:361) “Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat normal *probability plot* pada *output* SPSS, jika nilai

– nilai sebaran data terletak di sekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi” .

### 3.8.2.2. Pengujian Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Ini suatu masalah yang sering muncul dalam ekonomi karena *In economics, everything depends on everything else*.

Pertanyaan yang muncul kemudian adalah: bagaimana mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas?

- a. Menurut Pindyk (1990 :89) “Apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat”.
- b. Menurut Gujarati (1995:335) “Bila korelasi antara dua variabel bebas melebihi 0,8 maka multikolinieritas menjadi masalah yang serius”.
- c. Menurut Kuncoro (2007:98) “Adanya statistik F dan koefisien determinasi yang signifikan namun diikuti dengan banyaknya statistik t yang tidak signifikan. Perlu diuji apakah sesungguhnya X1 atau X2 secara sendiri-sendiri tak mempunyai pengaruh terhadap Y; atau adanya multikolinieritas yang serius menyebabkan koefisien mereka menjadi tidak signifikan. Bila dengan menghilangkan salah satu, yang lainnya menjadi signifikan, besar kemungkinan ketidak signifikkannya variabel tersebut disebabkan adanya multikolinieritas yang serius”.

Menurut Santoso (2012:92) menyatakan bahwa “untuk mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) dibawah angka 10 ( $VIF < 10$ ) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas”.

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 ( $VIF < 10$ ) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.8.2.3. Pengujian Heteroskedastitas

Menurut Ananta dalam Kuncoro (2007:96) Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki *varians* yang *konstan* dari satu observasi ke observasi lainnya.

Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtut waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

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

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Kuncoro (2007:77) “Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai”.

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

X<sub>1</sub>= motivasi kerja

X<sub>2</sub>= pelatihan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

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.

Menurut Hastono (2006:6) ”Untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi (b) yang sudah distandardisasi yaitu nilai beta”.

### 3.8.4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

#### 3.8.4.1. Uji t (Uji Parsial)

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

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis :
  - a. Hipotesis Pertama
 

Ho : Tidak dapat terpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.
  - b. Hipotesis Kedua
 

Ho : Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh pelatihan kerja 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  $t_{tabel}$ .

#### 3.8.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Kuncoro (2007:82) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi”.

Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

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

Menurut Kuncoro (2007:84) “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). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien detrminasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square*”.

Dari 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 presentase.