

BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada unit kerja Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan dengan alamat Jalan Lapangan Banteng Timur No. 2-4, Gedung Syafrudin Prawiranegara Lt. 9 Utara, Jakarta Pusat.

Adapun waktu penelitian maupun penyusunan kajian dilakukan selama kurang lebih 6 bulan yang dilakukan mulai bulan Maret sampai dengan Bulan Agustus 2015.

3.2. Strategi dan Metode Penelitian

3.2.1. Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Strategi asosiatif adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Strategi ini dipilih karena bertujuan untuk memeriksa hubungan pelatihan dan motivasi dengan kinerja pegawai pada Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan.

3.2.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mendukung strategi dalam penelitian ini adalah metode survey sampel, yaitu teknik pengumpulan dan analisis data dengan mencari opini atau pendapat dari subjek yang diteliti (responden) dengan menggunakan kuesioner, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya serta kuat atau lemahnya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan. Adapun populasi sarannya adalah seluruh pegawai pada Subdirektorat Pengelolaan Kekayaan Negara I, Subdirektorat Pengelolaan Kekayaan Negara III, dan Subbagian Tata Usaha.

Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan e sebesar 10%. Dengan demikian, perhitungan jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{44}{1 + 44(0,1)^2} = 30,56 = 31$$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 31 pegawai pada Subdirektorat Pengelolaan Kekayaan Negara I, Subdirektorat Pengelolaan Kekayaan Negara III, dan Subbagian Tata Usaha. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dan populasi.

Kriterian responden yang dipilih yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan (minimal D1). Kriteria jenis kelamin dipilih untuk mengetahui identitas responden, sedangkan kriteria usia dipilih karena pada usia tersebut pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Kemudian tingkat pendidikan dipilih karena pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kemampuan, keterampilan dan pola pikir pegawai. Selain itu, pendidikan merupakan salah satu pertimbangan organisasi untuk memberikan pelatihan.

3.4. Unit-Unit Analisis Penelitian

Dalam penelitian ini unit analisis penelitiannya adalah data mengenai pelatihan, motivasi, dan kinerja pegawai pada Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Instrumen Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang berhubungan dengan obyek penelitian adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

1. Penelitian kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh melalui studi pustaka. Dalam hal ini, peneliti berusaha untuk mencari dan membaca serta mendapatkan sumber-sumber ilmiah yang terdapat di dalam buku-buku manajemen, khususnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

2. Penelitian lapangan (Field Research)

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi secara langsung ke unit organisasi yang menjadi obyek penelitian. Data dan informasi yang berkaitan dengan pokok masalah dikumpulkan dari organisasi melalui Kepala Subbagian Tata Usaha. Pengumpulan data yang diperoleh dilakukan melalui beberapa kegiatan:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengadakan temu wicara dan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada Kepala Subbagian Tata Usaha Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan tentang informasi seputar kepegawaian pada Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi.

b. Observasi

Pengamatan langsung dilakukan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara. Hal ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui kegiatan yang telah berjalan pada Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan sehingga pada saatnya nanti peneliti mendapatkan data yang akurat dan relevan.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu cara yang digunakan dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada pihak-pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan informasi mengenai pelatihan dan motivasi serta kinerja pegawai.

Tabel 3.1. Indikator Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No. Item Instrumen
Pelatihan (X ₁)	Kualifikasi peserta	1. Persyaratan untuk mengikuti pelatihan 2. Pengalaman kerja	1 2
	Metode	1. On the job training 2. Off the job training	3 4
	Instruktur	1. Pengetahuan yang dalam mengenai materi 2. Komunikatif 3. Mampu memotivasi peserta	5 6 7
	Materi	1. Kegiatan utama organisasi 2. Motivasi kerja 3. Pengembangan kepribadian	8 9 10
Motivasi (X ₂)	Absensi	1. Frekuensi kehadiran di kantor 2. Meninggalkan kantor/ pekerjaan	1 2,3
	Kerja sama	1. Dengan pimpinan 2. Dengan rekan kerja	4,5 6,7
	Kepuasan	1. Kinerja terhadap penghargaan yang diberikan 2. Jaminan organisasi atas eksistensi pegawai 3. Terhadap lingkungan kerja	8 9 10
Kinerja (Y)	Kemampuan kerja	1. Kualitas dan kuantitas pekerjaan	1,2

		2. Waktu penyelesaian pekerjaan menurut SOP	3
		3. Pemahaman terhadap pekerjaan	4
		4. Mengatasi kesulitan pekerjaan	5
	Profesionalisme kerja	1. Komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan	6,7
		2. Taat melaksanakan aturan organisasi	8
	Inisiatif dan Kreativitas	1. Kesadaran bekerja	9
		2. Kreativitas penyelesaian masalah	10

(R. Wayne Mondy, 2010)

Variabel penelitian ini adalah pelatihan, motivasi, serta kinerja pegawai, dimana ketiga variabel ini mempunyai indikator dan subindikator (Tabel 3.1). Indikator variabel pelatihan antara lain kualifikasi peserta, metode, instruktur, dan materi. Indikator variabel motivasi adalah absensi, kerjasama, dan kepuasan kerja. Adapun indikator untuk variabel kinerja meliputi kemampuan kerja, profesionalisme kerja, serta inisiatif dan kreativitas. Masing-masing indikator pada setiap variabel mempunyai beberapa subindikator.

Indikator dan subindikator akan dijabarkan menjadi beberapa pernyataan dalam bentuk kuesioner, dan kemudian diberikan kepada responden sebagai sampel penelitian. Dalam menilai setiap jawaban dari pernyataan digunakan skala likert. Pada skala likert terdapat skor atau bobot terhadap jawaban yang dipilih responden. Apabila menjawab sangat setuju memiliki skor 5, setuju memiliki skor 4, ragu-ragu memiliki skor 3, tidak setuju memiliki skor 2, dan jika sangat tidak setuju memiliki skor 1.

3.5.2. Pengujian Instrumen Penelitian

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Instrumen yang dibuat diujicobakan kepada 31 orang pegawai pada Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh ditabulasikan kemudian dilakukan analisis faktor untuk pengujian construct validity dengan metode korelasi sederhana, yaitu mengkorelasikan antara skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Bila hasil tersebut positif dengan besar 0,30 ke atas, maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat atau memiliki validitas konstruksi yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat keandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belah dua (split half) dengan jalan mengelompokkan skor-skor menjadi 2 bagian, yaitu item ganjil dan item genap, yang dianalisis dengan menggunakan rumus Sperman Brown, sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2 \cdot r}{1 + r}$$

Adapun nilai r dapat diperoleh dengan rumus:

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

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

r = Koefisien korelasi

X = Total skor butir item ganjil variabel tertentu

Y = Total skor butir item genap variabel tertentu

Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai reliabilitas instrumen penelitian lebih besar dari atau sama dengan 0,70 (Robert M. Kaplan & Dennis Saccuzo, 1993 : 123).

3.6. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian adalah analisis koefisien korelasi dan pengujian hipotesis.

3.6.1. Metode Pengolahan Data

Secara umum metode pengolahan data adalah secara manual. Pengolahan data manual dapat dilakukan untuk jumlah observasi yang tidak terlalu banyak.

Telah dikemukakan pada bab terdahulu bahwa jumlah pegawai yang menjadi responden adalah 31 orang pada unit kerja Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi. Mengingat jumlah responden yang tidak terlalu banyak itulah, maka pengolahan data akan dilakukan secara manual dengan mengacu pada rumus-rumus statistik terkait.

3.6.2. Metode Penyajian Data

Data statistik yang telah dikumpulkan dan diolah akan disajikan dalam bentuk yang mudah dibaca dan dimengerti, antara lain dengan bentuk tabel, dan narasi yang menggambarkan hasil analisis dan pengolahan data statistik.

Penyajian data statistis dengan bentuk tabel dipilih mengingat rumus-rumus analisis data yang digunakan sangat memerlukan tabel-tabel pendukung dalam proses pengolahannya, disamping penyajian data dalam bentuk tabel juga akan memudahkan para pimpinan dalam memahami kecenderungan (trend) tertentu.

3.6.3. Metode Analisis Statistik

Dalam mengolah data dan informasi yang didapat dari kuesioner, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai. Ada dua jenis analisis koefisien korelasi yang akan digunakan dalam pengolahan data, antara lain:

1. Analisis koefisien korelasi parsial

Analisis koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas tertentu dan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

a. Korelasi parsial antara X_1 dengan Y (X_2 konstan)

$$r_{1y.2} = \frac{r_{1y} - r_{2y} \cdot r_{12}}{\sqrt{1 - (r_{2y})^2} \sqrt{1 - (r_{12})^2}}$$

b. Korelasi parsial antara X_2 dengan Y (X_1 konstan)

$$r_{2y.1} = \frac{r_{2y} - r_{1y} \cdot r_{12}}{\sqrt{1 - (r_{1y})^2} \sqrt{1 - (r_{12})^2}}$$

2. Analisis koefisien korelasi berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dan motivasi dengan kinerja pegawai.

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{(r_{1y})^2 + (r_{2y})^2 - 2(r_{1y} \cdot r_{2y} \cdot r_{12})}{1 - (r_{12})^2}}$$

Keterangan:

r_{1y} = koefisien korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

$$= \frac{\sum X_{1i} Y_i}{\sqrt{\sum X_{1i}^2} \sqrt{\sum Y_i^2}}$$

r_{2y} = koefisien korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$$= \frac{\sum X_{2i} Y_i}{\sqrt{\sum X_{2i}^2} \sqrt{\sum Y_i^2}}$$

r_{12} = koefisien korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

$$= \frac{\sum X_{1i} X_{2i}}{\sqrt{\sum X_{1i}^2} \sqrt{\sum X_{2i}^2}}$$

x_1 = Pelatihan

x_2 = Motivasi

y = Kinerja pegawai

r = Koefisien korelasi

$$X_{1i} = X_1 - \bar{x}_1$$

= Selisih skor variabel pelatihan butir i (X_{1i}) dengan rata-rata skor variabel pelatihan (\bar{x}_1)

$$X_{2i} = X_2 - \bar{x}_2$$

= Selisih skor variabel motivasi butir i (X_{2i}) dengan rata-rata skor variabel motivasi (\bar{x}_2)

$$Y_i = Y - \bar{y}$$

= Selisih skor variabel kinerja pegawai butir i (Y_i) dengan rata-rata skor variabel kinerja pegawai (\bar{y})

$$\bar{x}_1 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{1i}$$

= Rata-rata skor variabel pelatihan (X_1)

$$\bar{x}_2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{2i}$$

= Rata-rata skor variabel pelatihan (X_2)

$$\bar{y} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n Y_i$$

= Rata-rata skor variabel kinerja pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi berkisar dari -1 sampai 1. Interpretasi bagi nilai koefisien korelasi (r) tertentu adalah:

- a. Jika r mendekati 1, maka hubungan antara variabel x dan y semakin kuat dan positif.
- b. Jika r mendekati -1, maka hubungan antara variabel x dan variabel y semakin kuat dan negatif.
- c. Jika r mendekati 0, maka hubungan antara variabel x dan variabel y tidak ada hubungan sama sekali atau sangat lemah.

Dengan demikian, jika nilai r mendekati 0 maka hubungan antara 2 variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika r semakin jauh dari 0 berarti hubungan 2 variabel semakin kuat.