

## **BAB III**

### **PROSEDUR PENELITIAN**

#### **3.1. Strategi penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian (motivasi, pelatihan dan pengembangan dengan keterikatan pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan manggala wanabakti) Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian asosiatif, yang mana menurut Suryani dan Hendriyadi (2015: 119) penelitian asosiatif/penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen.

Metoda penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei sampel, yaitu untuk mendapatkan data dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode survei dipilih untuk mengetahui motivasi, pelatihan dan pengembangan dengan keterikatan pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan manggala wanabakti

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono dalam Hendryadi (2016:190) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya.

##### **3.2.2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan menurut Suryani dan Hendryadi (2015: 192).

Jumlah Populasi dalam penelitian ini 877 Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan manggala wanabakti dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87) Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan Sampel jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut: Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 877 pegawai, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{877}{1 + 877 (10)^2}$$

n = 877 = 89,7; disesuaikan oleh peneliti menjadi 100 responden.

$$9,7$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 100 orang atau sekitar 12% dari seluruh total pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan manggala wanabakti, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling, simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

### **Data dan Metoda Pengumpulan Data**

Data adalah segala informasi yang dijadikan dan diolah untuk sesuatu kegiatan penelitian sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Menurut Suryani, Hendryadi, (2015:186) dalam buku metode riset kuantitatif.

Menurut Suryani, Hendryadi, (2015:186) Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari subjeknya. Data penelitian

dikumpulkan dan dianalisis untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Riset lapangan

Riset lapangan adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari pegawai kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti Pegawai Direktorat Penanganan Konflik, Tenurial dan Hutan Adat menjadi obyek penelitian, melalui cara-cara sebagai berikut :

Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap obyek penelitian yang menjadi sumber data.

Kuesioner, yaitu dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang ditujukan kepada 100 responden.

Mengumpulkan data dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner yang diserahkan langsung kepada objek penelitian atau pun melalui media sosial (*whats app*) dengan cara meminta nomor pegawai. Cara ini sangat efektif karena berbasis *online* tanpa harus bertatap muka dengan orang yang bersangkutan.

### 3.4. Oprasionalisasi Variabel

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu skala yang akan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian tertentu (Sugiyono, 2016:93-94). Jawaban setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti yang tercantum pada.

Tabel 3.1. Bobot Nilai Skala *Likert*

No.	Pernyataan	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak setuju	TS	2
3	Setuju	S	3
4	Sangat Setuju	SS	4

Sumber: Sugiyono (2016:93-94)

Semakin besar jumlah nilai yang diberikan responden untuk tiap faktor, menunjukkan bahwa faktor tersebut semakin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, indikator dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 3.2

**Tabel 3.2** Indikator dan Sub Indikator Motivasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan dasar yang harus di dapat	1
	Kebutuhan Rasa aman	Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman fisik	2
	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan akan interaksi pegawai	3
	Kebutuhan Pengakuan	Kebutuhan akan penghormatan	4
	Kebutuhan Aktualisasi	Kebutuhan akan skil dan kemampuan pegawai	5

Sumber: Amraham (2017:81)

**Tabel 3.3** Indikator dan Sub Indikator Pelatihan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	Prestasi Kerja	Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan pelatihannya	1
	Kedisiplinan	Kesadaran dan kesediaan pegawai dalam pelatihan	2
	Absensi	Pegawai menulis dokumen kehadiran saat pelatihan	3
	Tingkat kerusakan alat peroduk	Pegawai mengoprasikan alat produksi dengan pelatihan	4
	Tingkat kecelakaan	Pelatihan pegawai untuk menghindari kejadian yang tak terduga	5
	Tingkat pemborosan bahan baku	Aktivitas pegawai yang seharusnya tidak dilakukan	6

	Tingkat kerja sama	Pegawai membuat kelompok kerja	7
	Tingkat upah insentif	Kompensasi yang di berikan saat pelatihan	8

Sumber : Hasibuan (2017:83)

**Tabel 3.4** Indikator dan Sub Indikator Pengembangan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Pengembangan (X <sub>3</sub> )	Pendidikan	Program yang diberikan untuk mengembangkan sikap pegawai	1
	Promosi	Program untuk meningkatkan jabatan	2
	Mutasi	Program untuk merubah posisi kerja	3

Sumber : Hutasuhut (2016:24)

**Tabel 3.5** Indikator dan Sub Indikator Etika CSR

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Etika CSR (X <sub>4</sub> )	Kerja Keras	Perlakuan kerja dengan hasil yang diberikan	1
	Gaya Bicara	Pegawai bersikap sopan santun saat berbicara antar rekan kerja	2
	Nilai Kerja	Hasil yang diberikan oleh pegawai berupa gagasan atau ide	3
	Kreatifitas Kerja	Pegawai memberikan inisiatif dalam berkerja	4

**Tabel 3.6** Indikator dan Sub Indikator Keterikatan Pegawai

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>No item</b>
Keterikatan Pegawai ( Y )	<i>Engaged</i> pegawai	Karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi	1
	<i>Not engaged</i> pegawai	Karyawan selalu menunggu perintah kerja	2
	<i>Actively disengaged</i>	Karyawaaan merasa tidak bahagia atas pekerjaan yang dilakukan	3

Sumber : Gallup (2017:28)

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1. Pengujian instrumen penelitian**

Setelah jawaban kuesioner diperoleh sebagai data, maka data tersebut akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Suatu kuisioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data pengujian ini akan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, instrumen yang baik harus valid dan reliabel. Berikut adalah cara pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan untuk penelitian.

##### **1. Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono, 2004:137) Uji validitas adalah mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner atau instrumen penelitian dikatakan valid untuk penelitian ini jika memiliki nilai validitas sebesar 0,30 (rkritis) atau lebih, sehingga faktor tersebut merupakan kontruksi yang baik, dan sebaliknya jika nilai validitas lebih kecil dari 0,30 instrumen penelitian dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2007:137) Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban atau anggapan responden terhadap keseluruhan item pernyataan yang diajukan. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai *cronbach alpha* minimal yaitu 0,6. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* di atas 0,6. Sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach alpha* di bawah 0,6.

### 3.5.2. Pengolahan data

Data diolah untuk mengetahui pengaruh antara variable-variabel penelitian. Untuk mengolah data yang terkumpul dikerjakan menggunakan *software IBM SPSS 25.0*.

### 3.5.3. Penyajian data

Data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk tabel dan gambar untuk mempermudah dalam menganalisis dan memahami hasil penelitian yang diuji seperti hasil uji validitas dan reliabilitas adalah analisis koefisien korelasi determinasi (parsial dan simultan), dan pengujian hipotesis.

### 3.5.4. Analisis statistik data

Analisis statistik dimaksudkan untuk melakukan perhitungan data yang telah disajikan dalam menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian. Metoda analisis statistik penelitian dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu dengan menggunakan metoda analisis koefisien determinasi parsial dan simultan, serta pengujian hipotesis yang parsial dan simultan.

#### 1) Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2013:66), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

$r_{y1.23}$  = korelasi persial antara  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $X_2, X_3$ , dan  $X_4$  konstan)

$$= \frac{r_{y1} - r_{y2} \cdot r_{y3} \cdot r_{y123}}{\sqrt{(1 - (r_{y2})^2) \cdot (1 - (r_{y3})^2) \cdot (1 - (r_{y123})^2)}} \dots\dots\dots (3.2)$$

$r_{y2.13}$  = korelasi persial antara  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $X_1, X_3$ , dan  $X_4$  konstan)

$$= \frac{r_{y2} - r_{y1} \cdot r_{y3} \cdot r_{y123}}{\sqrt{(1 - (r_{y1})^2) \cdot (1 - (r_{y3})^2) \cdot (1 - (r_{y123})^2)}} \dots\dots\dots (3.3)$$

$r_{y3.12}$  = korelasi persial antara  $X_3$  terhadap  $Y$  ( $X_1, X_2$ , dan  $X_4$  konstan)

$$= \frac{r_{y3} - r_{y1} \cdot r_{y2} \cdot r_{y123}}{\sqrt{(1 - (r_{y1})^2) \cdot (1 - (r_{y2})^2) \cdot (1 - (r_{y123})^2)}} \dots\dots\dots (3.4)$$

$r_{y3.12}$  = korelasi persial antara  $X_4$  terhadap  $Y$  ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  konstan)

$$= \frac{r_{y3} - r_{y1} \cdot r_{y2} \cdot r_{y123}}{\sqrt{(1 - (r_{y1})^2) \cdot (1 - (r_{y2})^2) \cdot (1 - (r_{y123})^2)}} \dots\dots\dots (3.5)$$

$r_{y123}$  = korelasi berganda antara  $X_1, X_2, X_3, X_4$  terhadap  $Y$

$$= \sqrt{\frac{(r_{y1})^2 + (r_{y2})^2 - (r_{y3})^2 - (r_{y1}, r_{y2}, r_{y3})}{1 - (r_{123})^2}} \dots\dots\dots (3.6)$$

$r_{Y1}$  = Koefisien korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $Y$

$$\frac{\sum x_1 y}{\sqrt{\sum x_1^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$r_{Y2}$  = koefisien korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan  $Y$



$$\frac{\sum x_2 y}{\sqrt{\sum x_2^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$r_{Y3}$  = koefisien korelasi sederhana antara  $X_3$  dengan  $Y$

$$\frac{\sum x_3 y}{\sqrt{\sum x_3^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$r_{Y3}$  = koefisien korelasi sederhana antara  $X_4$  dengan  $Y$

$$\frac{\sum x_3 y}{\sqrt{\sum x_3^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$r_{123}$  = koefisien korelasi sederhana antara  $X_1, X_2, X_3$  dan dengan  $Y$

$$= \frac{\sum x_1 \cdot x_2 \cdot x_3}{\sqrt{\sum x_1^2} \sqrt{\sum x_2^2} \sqrt{\sum x_3^2}}$$

Keterangan :

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Pengembangan

$X_4$  = Etika CSR

$Y$  = Keterikatan Pegawai

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji Koefisien Determinasi secara parsial dan simultan. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1) Pengujian hipotesis parsial

a) Pengaruh  $X_1$  (Motivasi) Terhadap  $Y$  (Keterikatan Pegawai)

$H_0: \rho_{Y1.23} = 0$  (Secara parsial koefisien korelasi antara Motivasi dengan Keterikatan Pegawai tidak signifikan)

$H_a: \rho_{y1.23} \neq 0$  (Secara parsial koefisien korelasi antara Motivasi dengan Keterikatan Pegawai yang signifikan)

b) Pengaruh  $X_2$  (Pelatihan) Terhadap Y (Keterikatan Pegawai)

$H_0: \rho_{y2.13} = 0$  (Secara parsial koefisien korelasi antara Pelatihan dengan Keterikatan Pegawai tidak signifikan).

$H_a: \rho_{y2.13} \neq 0$  (Secara parsial koefisien korelasi antara Pelatihan dengan Keterikatan Pegawai yang signifikan)

c) Pengaruh  $X_3$  (Pengembangan) Terhadap Y (Keterikatan Pegawai)

$H_0: \rho_{y3.12} = 0$  (Secara parsial koefisien korelasi antara Pengembangan dengan Keterikatan Pegawai tidak signifikan).

$H_a: \rho_{y3.12} \neq 0$  (Secara parsial koefisien korelasi antara Pengembangan dengan Keterikatan Pegawai yang signifikan).

d) Pengaruh  $X_4$  (Etika CSR) Terhadap Y (Keterikatan Pegawai)

$H_0: \rho_{y3.12} = 0$  (Secara parsial koefisien korelasi antara Etika CSR dengan Keterikatan Pegawai tidak signifikan).

$H_a: \rho_{y3.12} \neq 0$  (Secara parsial koefisien korelasi antara Etika CSR dengan Keterikatan Pegawai yang signifikan).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t (parsial) berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

## 2. Pengujian hipotesis simultan

### Uji Simultan

$H_0: \rho_{y123} = 0$  Secara simultan koefisien korelasi antara Motivasi, Pelatihan, Pengembangan dan Etika CSR terhadap Keterikatan Pegawai tidak signifikan.

$H_a : \rho_{y123} \neq 0$  Secara simultan koefisien korelasi antara Motivasi, Pelatihan, Pengembangan dan Etika CSR terhadap Keterikatan Pegawai yang signifikan.

Simultan atau biasa disebut juga uji F dalam pengujian hipotesis bermaksud untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara serentak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan Untuk Uji F (Simultan) berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS:

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka seluruh variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai Sig. > 0,05 maka seluruh variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)