

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu untuk Penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, dimulai dari bulan Juni 2019 sampai dengan bulan November 2019. Sedangkan tempat Penelitian dilaksanakan di Kantor Puslabfor Bareskrim Polri Jl. Inspeksi Tarum Barat Kavling Agraria Blok E No.5 Kalimalang Jakarta Timur.

3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri yang berjumlah 73 (tujuh puluh tiga) orang. Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Data Pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri

No	BIDANG DOKUPALFOR	Kabid/kalabfor	Kasubbid	Kaur	Kaurmin	Paur	Pamin	Pemeriksa/Banum	Jumlah
1	Jakarta	-	3	3	1	6	3	3	19
2	Semarang	-	1	1	1	3	1	2	9
3	Surabaya	-	1	1	1	3	1	2	9
4	Palembang	-	1	1	1	3	1	2	9
5	Makasar	-	1	1	1	3	1	2	9
6	Denpasar	-	1	1	1	3	1	2	9
7	Medan	-	1	1	1	3	1	2	9
	Jumlah	-	9	9	7	24	9	15	73

Sumber : Subbag Sumda

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Puslabfor Bareskrim Polri, maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sensus* atau *total sampling*. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 73 (tujuh puluh tiga) orang yang tidak melibatkan Kepala Bidang (Kabid/Kalabcab).

3.2.3 Teknik Sampling

Adapun teknik penarikan sampel dilakukan berdasarkan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017 : 85). Dengan kata lain teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sensus*.

3.3. Rancangan penelitian

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif, terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Adapun data tersebut diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner, kemudian wawancara dengan beberapa responden serta memantau langsung terhadap kegiatan organisasi yang mencakup beberapa aspek, seperti jumlah pegawai dan lain-lain.
- b. Data sekunder diperoleh dari informasi-informasi yang telah disediakan oleh unit-unit atau bidang-bidang yang ada di Puslabfor Bareskrim Polri, atau referensi yang terlebih dahulu dikemukakan oleh para cerdik pandai mengenai khususnya organisasi swasta dan

organisasi pemerintah. Lokasi penelitian ini adalah di Puslabfor Bareskrim Polri.

3.4 Operasional Variabel

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah Rekrutmen pegawai variabel bebas kedua adalah Kualitas SDM, dan variabel bebas ketiga adalah Motivasi Kerjayang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan pelaksanaan atau motivasi yang baik, Rekrutmen pegawai yang baik, serta Kualitas SDM yang handal pada instansi tersebut. motivasi dan Rekrutmen pegawai yang baik serta Kualitas SDM yang handal merupakan pendukung atau penunjang guna usaha peningkatan kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri.

Indikator dan dimensi dari beberapa variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Poin
Rekrutmen Pegawai (X ₁) (Rivai & Sagala, 2009)	Mutu karyawan	- Memiliki kompetensi yang dibutuhkan	Ordinal	1
		- Memiliki kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan		2
	Jumlah karyawan	Sesuai dengan jumlah formasi yang diperlukan perusahaan	Ordinal	3
	Biaya perusahaan	- Efektivitas pengeluaran biaya perusahaan untuk gaji	Ordinal	4
	Perencanaan perekrutan	- Sesuai dengan kebutuhan perusahaan - Berasaskan efektivitas - Memiliki spesifikasi pekerjaan yang jelas	Ordinal	5
				6 7
Fleksibilitas	Disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan setiap waktu	Ordinal	8	
Pertimbangan hukum	- Penggajian sesuai dengan peraturan hukum - Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai peraturan yang berlaku	Ordinal	9	
			10	

Kualitas SDM (X ₂) (Wiradisurya, 2004)	Kualitas Pribadi	- Bentuk fisik - Bentuk non fisik - Ketahanan mental - Kemandirian	Ordinal	1 2 3 4
	Kualitas spiritual	- Ketakwaan kepada Tuhan - Hubungan antar manusia	Ordinal	5 6
	Kualitas bermasyarakat	- Solidaritas sosial - Ketahanan sosial - Tanggung jawab sosial - Disiplin sosial	Ordinal	7 8 9 10
	Kualitas berbangsa	- Ciri rasa kebangsaan - Disiplin nasional - Ketahanan budaya		11 12 13
	Kualitas kekaryaan	- Etika kerja - Disiplin kerja - Wawasan masa depan - keswadayaan	Ordinal	14 15 16 17
Motivasi (X ₃) (Maslow dalam Wahyudin, 2012)	Kebutuhan Fisiologis	- Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan - Tingkat dipenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya	Ordinal	1 2
	Kebutuhan rasa aman	- Tingkat penerimaan dari karyawan terhadap pemimpinnya - Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja - Tingkat kepastian program pensiun atau haritua.	Ordinal	3 4 5
	Kebutuhan untuk di sukai	- Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan - Tingkat perhatian pemimpin tentang yang dihadapi karyawannya	Ordinal	6 7
	Kebutuhanhargadiri	- Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya. - Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpint erhadapprestasi yang didapatkanolehkaryawannya.	Ordinal	8 9
	Kebutuhan pengembangan diri	Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan.	Ordinal	10
Kinerja (Y) (Peraturan Kapolri No. 16 tahun 2011)	Kepemimpinan	Kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan	Ordinal	1
	Jaringan Sosial	Kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerjasama dan hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat	Ordinal	2

	Komunikasi	Kemampuan merumuskan, mengutarakan dan menerima ide/pendapat, baik secara verbal maupun non verbal dengan jelas kepada sesama pegawai dan masyarakat luas	Ordinal	3
	Pengendalian Emosi	Kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan sehingga tidak mempengaruhi kinerja.	Ordinal	4
	Agen Perubahan	Kemampuan merumuskan, memotivasi dan melaksanakan perubahan	Ordinal	5
	Integritas	Kemampuan bersikap jujur dan konsisten; apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan.	Ordinal	6
	Empati	Kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.	Ordinal	7
	Pengelolaan Administrasi	Kemampuan merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi dan memperbaiki proses administrasi	Ordinal	8
	Kreativitas	Kemampuan menghasilkan, mengembangkan dan melaksanakan ide/cara baru secara efektif	Ordinal	9
	Kemandirian	Kemampuan mengendalikan diri dan mengambil inisiatif tindakan dengan mempertimbangkan faktor resiko	Ordinal	10

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dari hasil jawaban responden untuk setiap item pertanyaan, kemudian dikelompokkan pada alternatif jawaban untuk dilakukanscoring. Adapun penentuan scoring nya mengutamakan Skala Likert dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

- Jawaban alternatif a (sangat setuju), diberi skor = 5
- Jawaban alternatif b (setuju), diberi skor = 4
- Jawaban alternatif c (ragu-ragu), diberi skor = 3
- Jawaban alternatif d (kurang setuju), diberi skor = 2
- Jawaban alternatif e (sangat tidak setuju), diberi skor = 1

Dari tahapan langkah tersebut di atas selanjutnya dilakukan tabulasi data yakni menyusun hasil jawaban responden yang telah diberi skor kedalam bentuk tabel, kemudian dianalisis secara deskriptif agar mudah dipahami dalam menafsirkan makna dari hasil perolehan jawaban responden tersebut.

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Keterangan	Simbol	Bobot
1	SangatSetuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	R	3
4	Kurang Setuju	KS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.6 Teknik Analisa Data

Data harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu setelah dikumpulkan dan akan bermanfaat sebagai dasar pengambilan keputusan dalam suatu penelitian. Adapun tujuan dari metode analisis data adalah mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami, lalu untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi berdasarkan data yang didapatkan dari sampel, biasanya dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas kuesioner digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap pada kuesioner tersebut (Priyatno,2017:63).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016 :52). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Nilai r tabel dilihat pada tabel r dengan $df = n - 2$ ($n =$ jumlah responden/sampel). Pada tingkat kemaknaan 10%, maka akan didapatkan angka r tabel. Nilai r hasil/output SPSS dapat dilihat pada kolom "Corrected item-Total Correlation". Masing-masing pertanyaan/pernyataan dibandingkan nilai r hasil/output dengan nilai r tabel, bila r hasil $> r$ tabel, maka pertanyaan tersebut valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016 :47). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus Cronbach alpha (α), karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus Cronbach alpha (α).

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Ghozali, 2016 :48). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Cronbach Alpha dan dengan menggunakan program SPSS. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Priyatno, 2017: 79)

3.6.3. Analisis Regresi

Analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bidang Dokupalfor di Puslabfor Bareskrim Polri. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2017:169)

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, ke tiga variabel independen sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2, X_3). Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e..... \text{ (Rumus 3.1)}$$

Dimana :

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- b : Koefisien
- X_1 : Budaya organisasi
- X_2 : Kepemimpinan
- X_3 : Motivasi
- e : Standar error

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). 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 variasi variabel dependen.

Menurut Sugiyono(2017) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

3.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas masalah yang diajukan pada penelitian ini. Dimana hipotesis pada penelitian tersebut antara lain sebagai berikut:

1. $H_a : \beta \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh positif Rekrutmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri.
 $H_o : \beta = 0 \rightarrow$ Tidak Terdapat pengaruh positif Rekrutmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri
2. $H_a : \beta \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh positif Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri.
 $H_o : \beta = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh positif Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri
3. $H_a : \beta \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri.
 $H_o : \beta = 0 \rightarrow$ Tidak Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri