

BAB III METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Umar (1999: 36) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada penelitian kuantitatif, teori dibutuhkan sebagai acuan penelitian. Di dalam penelitian ini peneliti melakukan pengambilan data dari narasumber secara kuisioner dari populasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, Pengambilan sampel adalah jumlah populasi yang ada. Serta, melakukan pengujian dengan menggunakan alat uji SPSS 22, serta menjelaskan hasil uji hipotesis yang diacukan pada teori yang ada..

2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya hubungan antara variabel komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Obyek unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, Jl. Hayam Wuruk No. 14, Kota Pasuruan.

4. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel

Identifikasi masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X)
 1. Komitmen organisasional (X_1)
 2. Kompetensi (X_2)
- b. Variabel Intervening :Kepuasan kerja (Z)
- c. Variabel terikat (Y) : Kinerja Pegawai

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel dan indikator sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional menurut Allen & Meyer (1990) adalah karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan gabungan dari komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen normative. Komitmen afektif atau (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah perilaku tersirat seorang karyawan yang berasal dari pengetahuan kerja yang dimiliki dan sehingga menjadikan sebagai pembeda antar karyawan di dalam suatu organisasi (Spencer & Spencer, 1993).

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan

seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2013). Dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu: kompetensi intelektual yaitu karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja

3. Kepuasan kerja

Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja menurut Robbins (2013: 181-182) adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas atau dalam hal ini adalah reward yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung serta kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

4. Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2013: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diinterpretasikan dengan kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, ketepatan waktu

5. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis, dengan maksud memberikan penguatan atas hipotesis yang dirumuskan dengan ekspektasi mendukung dan memperkuat teori. Maka jenis penelitian ini menggunakan “*Explanatory Research*”, atau penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya dan seluas-luasnya pada obyek penelitian yang belum begitu banyak diketahui. Artinya penelitian ini berguna memberikan informasi secara garis besar, atau sebagai langkah awal untuk penelitian yang

lebih mendalam. Data dapat diperoleh dari keterangan responden dan dokumen yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan antara lain :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari subyek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data dan menggunakan informasi langsung dengan menggunakan instrument-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer biasanya didapatkan melalui pembagian kuesioner bagi responden dan responden mengisi kuesioner yang dibagikan secara langsung. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner mengenai kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan kompetensi.

Identifikasi Variabel :

- a. Variabel Independen : Komitmen organisasional dan kompetensi;
- b. Variabel Dependen : Kinerja Pegawai; dan
- c. Variabel Intervening : kepuasan kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain atau melalui media perantara (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan data sekunder diantaranya data pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, data yang didapatkan dari koran, artikel majalah, buku ataupun internet, jurnal, buku penunjang materi, dan sumber lain yang mendukung penelitian.

6. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data untuk memperoleh data deskriptif dalam menguji hipotesis. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban pada beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja.

Item skala penilaian ini disusun berdasarkan skala Likert. Skor yang dipakai adalah 5, 4, 3, 2, 1 yang diterapkan secara bervariasi sesuai kategori pertanyaan dengan skor jawaban.

1. Sangat setuju, dengan skor 5
2. Setuju, dengan skor 4
3. Netral, dengan skor 3
4. Tidak setuju, dengan skor 2
5. Sangat tidak setuju, dengan skor 1

Tabel 3: Variabel, Indikator dan Item Pertanyaan

No	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1	Komitmen Organisasional (X ₁)	1) <i>Affective commitment</i>	1. Menghabiskan sisa karir di instansi. 2. Merasa bangga menjadi anggota dari instansi 3. Merasa menjadi bagian dari keluarga pada instansi
		2) <i>Continuance commitment</i>	4. Pegawai akan merasa rugi bila meninggalkan instansi. 5. Perasaan berat bila harus meninggalkan instansi.
		3) <i>Normative commitment</i>	6. Pegawai tetap berada di instansi karena suatu kewajiban. 7. Pegawai memiliki kepedulian terhadap masa depan instansi.
2	Kompetensi (X ₂)	1) <i>Kompetensi Intelektual</i>	1. Dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu 2. Dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terkait dengan instansi saat ini 3. Berusaha mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan 4. Memiliki ketrampilan yang sesuai dengan standar instansi
		2) <i>Kompetensi Emosional</i>	5. Ketaatan terhadap peraturan-peraturan organisasi sesuai dengan yang ditetapkan instansi 6. Memiliki kompetensi yang membuat

No	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
			percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik 7. Mampu beradaptasi dengan cepat apabila ada perubahan-perubahan tugas kerja yang ditetapkan oleh atasan
		3) <i>Kompetensi Sosial</i>	8. Mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di instansi 9. Dapat membangun hubungan kerja yang positif terhadap sesama karyawan 10. Lebih mementingkan keberhasilan secara tim (kerja tim) daripada pencapaian keberhasilan secara individu
3	Kepuasan Kerja (X_3)	1) <i>Kerja yang secara mental menantang</i>	1. Tugas sesuai dengan tingkat pendidikan 2. Pekerjaan sesuai dengan keahlian
		2) <i>Ganjaran yang pantas</i>	3. Gaji yang saya terima sesuai dengan nilai keadilan dan kelayakan 4. Pemberian bonus dan tunjangan diberikan dengan adil
		3) <i>Kondisi kerja yang mendukung</i>	5. Mendapat kebebasan dalam melakukan tugas 6. Terlibat dalam pelaksanaan tugas
		4) <i>Rekan sekerja yang mendukung</i>	7. Dukungan dari rekan kerja 8. Atasan mengarahkan karyawan dalam meningkatkan kinerja
4	Kinerja (Y)	1) <i>Kuantitas</i>	1. Proses kerja 2. Jumlah kesalahan
		2) <i>Kualitas</i>	3. Kualitas pekerjaan 4. Kemampuan bekerja
		3) <i>Pelaksanaan Tugas</i>	5. Mampu melaksanakan tugas 6. Pelaksaan tugas sesuai target
		4) <i>Ketepatan Waktu</i>	7. Waktu dalam bekerja 8. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan

1. Pengujian Data

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat ukur) dalam hal ini butir pertanyaan dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan item total dengan menggunakan korelasi (r) *product moment*. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

Y = Total skor

X = Skor item

n = Jumlah responden

Bila skor item signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan pernyataan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Arikunto (2009: 170) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Jadi reliabilitas menunjuk pada keandalan sesuatu. Jenis reliabilitas pada penelitian ini adalah reliabilitas internal dimana menurut Arikunto (2009: 172) reliabilitas internal adalah Reliabilitas yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengesanan.

Menurut Nurgiyantoro (2013: 297) suatu instrumen dikatakan andal apabila nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0,6. Teknik yang digunakan untuk mencari reliabilitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha* atau dikenal dengan *Alpha Cronbach*, karena instrumen yang digunakan memiliki rentang nilai, rumus yang digunakan menurut Arikunto (2009: 193) adalah sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum b^2}{\sum 1} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum b^2$ = Jumlah varian butir

$\sum 1$ = Varian total

7. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok obyek, baik manusia, gejala, nilai test, benda-benda ataupun peristiwa (Arikunto, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 100 orang. Pengambilan data dilakukan dengan melakukan pengambilan sample terhadap populasi yang ada.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi tertentu maka digunakan rumus Slovin, yaitu :

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Presisi yang ditetapkan (10% atau 0,1)

Pengambilan sampel ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 90% atau nilai kritis 10% sehingga ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,1)^2}$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel yang diambil adalah sebanyak 50 orang Pegawai Negeri Sipil.

8. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah survey tertulis dengan menyerahkan kuesioner kepada responden untuk dijawab pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dan mengumpulkan berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah penelitian yang berasal dari situs atau website yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

9. Teknik Analisis Data

Metode menganalisis data dalam penelitian kali ini dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden atas hasil pengumpulan kuesioner yang dilakukan. Analisis ini diperlukan untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan data hasil pengumpulan kuesioner.

Teknik yang digunakan untuk menggambarkan data lapangan secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data lewat tabulasi. Teknik ini diharapkan dapat mendukung interpretasi hasil analisis yang digunakan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja

pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, digunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 22.

10. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya ketidaknormalan distribusi data, gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi agar diperoleh estimasi yang tidak bias. Model regresi linear akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias agar metode Ordinary Least Square (OLS) dapat digunakan dengan baik jika telah memenuhi persyaratan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) yakni distribusi data yang normal, tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi.

a. Pengujian Normalitas

Pengujian Normalitas Nugroho (2007:18) menyatakan bahwa uji normalitas adalah untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas ada tiga cara, antara lain : pertama, analisis grafis dengan melihat titik-titik disekitar garis diagonal. Kedua analisis statistik dengan melihat skewness dan kurtosis. Ketiga uji one-sample kolmogorofsmirnov. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji one-sample kolmogorof-smirnov, peneliti mempertimbangkan jika pengambilan keputusan berdasar berpatok pada pengamatan gambar analisis grafik saja bisa menjadi fatal keputusannya. Ghozali (2011;163) menjelaskan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual keliatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh

karenanya pengujian normalitas 71 dalam penelitian ini menggunakan uji analisis statistik one-sample kolmogorofsmirnov test kriteria yang digunakan sebagai berikut : 1. Asymp. Sig. (2-tailed) $< \alpha$ atau signifikansi yang ditetapkan (< 0.05) artinya data berdistribusi tidak normal 2. Asymp. Sig. (2-tailed) $> \alpha$ atau signifikansi yang ditetapkan (> 0.05) artinya data berdistribusi normal.

b. Pengujian Heteroskedastisitas

Ghozali (2011;139) menjelaskan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas antara lain dapat di uji dengan melihat titik-titik pola scatterplot dan uji glejser. Teknik pengujian heteroskedastisitas yang digunakan dalam model penelitian tahap pertama yaitu regresi linier berganda menggunakan uji glejser. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dengan tingkat signifikansi = 5%. Jika hasilnya lebih besar dari signifikansi ($= 5\%/0,05$) maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

c. Pengujian Multikolinearitas

Ghozali (2011;105) menjelaskan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas 72 (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi masalah multikolinearitas dilakukan dengan mengkorelasikan antar variabel bebas dan apabila korelasinya signifikan antar variabel bebas tersebut maka terjadi multikolinieritas.

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari Tolerance Value atau Variance Inflation Factor (VIF), sebagai berikut: a. Jika tolerance value $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat

diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.
 b. Jika tolerance value $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

d. Pengujian Autokorelasi

Menguji autokorelasi suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu (ϵ_t) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya (ϵ_{t-1}) (Nugroho, 2007: 59). Definisi tersebut memberi pemahaman bahwa terjadinya korelasi dimungkinkan pada data time series karena n- sempelnya merupakan runtutan waktu yang dalam hal ini menghawatirkan adanya hubungan korelasi variabel pengganggu antar runtut waktu tahun tertentu dengan tahun sebelumnya. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji durbin watson. Model regresi akan terbebas dari masalah autokorelasi apabila nilai durbin watson hitung terletak diantara daerah tidak ada autokorelasi. Dimana penentuan daerah tersebut 73 dibantu dengan tabel dl dan du nilai n (jumlah data penelitian) dan juga nilai k (jumlah variabel independen).

Ho : tidak ada autokolerasi

H1 : ada autokolerasi

Tabel 4: Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Auto Kolorosi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokolersi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokolersi positif	No decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada kolersi negative	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada kolersi negative	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokolersi, positif dan negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Keterangan :

d = nilai durbin-waston yang dihasilkan dari pengolahan data statistik

d_u = batas atas

dl = batas bawah

e. Uji Model Regresi dan Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan alat bantu SPSS versi 22 (Statistical Packages for Social Science version 22). Pengujian model regresi bisa dilihat melalui analisis persamaan regresi, uji F dan koefisien determinasinya (R²). Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain (Nugroho, 2007: 18). Pengujian regresi akan menghasilkan persamaan regresi, persamaan regresi berganda untuk model penelitian tahap pertama terdiri dari dua atau lebih variabel independen serta satu variabel dependen. Sedangkan persamaan regresi sederhana untuk model penelitian tahap kedua terdiri hanya satu variabel independen dan satu variabel dependen. Pengujian regresi linear berganda pada tahap pertama atas uji F menguji pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, serta pengujian kedua pengaruh komitmen organisasional, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.