

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk melakukan penelitian terhadap suatu populasi atau sampel. Penelitian kuantitatif korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen (Fitria dan Nio, 2020).

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan total data dari suatu penelitian yang ditentukan oleh peneliti yang menjadi konsentrasi dalam ruang lingkup dan waktu (Umiyati, 2021). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur tahun 2023 sebanyak 125 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan total dan karakteristik dari keseluruhan yang dimiliki oleh populasi (Umiyati, 2021). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur yang telah menjadi ASN dan telah mengikuti kegiatan pelatihan, penempatan dan perencanaan sumber daya manusia dengan jumlah 78 responden dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Sampel

Tempat Bekerja	Jumlah ASN
Puskesmas	34 orang
Kantor Camat	12 orang

SMA Negeri Manufui	13 orang
SMP Negeri Opo	9 orang
SMP Katolik Mimbar Budi	4 orang
SMP Negeri 1 Biboki Selatan	6 orang

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *puposeive sampling* dengan tujuan untuk mendapat sampel sesuai kriteria yang telah ditentukan. Kriteria yang digunakan peneliti sebagai sampel sebagai berikut:

- 3.1 Karyawan Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN)
- 3.2 Karyawan Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur yang telah mengikuti kegiatan pelatihan, penempatan dan perencanaan sumber daya manusia

3.3 Objek dan sumber data penelitian

3.3.1 Objek

Objek penelitian ini adalah pegawai desa Oenaem, desa Pantae, desa Sainiup, desa Upfaon, desa Supun, dan desa Tokbesi di Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur yang telah menjadi ASN

3.3.2 Sumber data

Data yang didapatkan dari karyawan Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur berupa hasil dari perencanaan sumber daya manusia, pelatihan kerja dan penempatan kerja

3.4 Variabel, operasionalisasi dan pengukuran

3.4.1 Variabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel:

- a. Variabel bebas atau independent merupakan variabel yang nilainya akan mempengaruhi variabel lain (Ningsih dan Dukalang, 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah perencanaan sumber daya manusia (X1), pelatihan (X2) dan penempatan (X3)

- 1) Perencanaan sumber daya manusia (X1)

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses merekrut dan menyeleksi, menganalisis pekerjaan serta mengatur sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tujuan agar meminimalisir kekeliruan seperti salah merekrut karyawan, *overstaffing*, penempatan kerja dan kegetian bekerja. Indikator atau faktor dalam perencanaan sumber daya manusia menurut (Saputra, Soleh dan Gayatri, 2020) :

1. Perekrutan
2. Pengembangan
3. Kompensasi
4. Pemeliharaan
5. Pemberhentian

- 2) Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah suatu kegiatan atau cara yang dilakukan oleh perusahaan secara terarah untuk menambah pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat bekerja sesuai keinginan perusahaan guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Indikator pelatihan menurut (Syahputra dan Tanjung, 2020) :

1. Instruktur pelatihan

2. Materi pelatihan
3. Metode pelatihan
4. Tujuan pelatihan
5. Sasaran pelatihan

3) Penempatan (X3)

Penempatan merupakan suatu kegiatan dalam perusahaan yang memposisikan seorang karyawan sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif yang nantinya akan mempengaruhi kinerja secara kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan. Menurut Ragilio (2022) indikator penempatan :

1. Tingkat pendidikan
2. Pengetahuan
3. Keterampilan dan keahlian
4. Pengalaman
5. Usia

- b. Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain (Ningsih dan Dukalang, 2019). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok yang telah tercukupi secara kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan berguna sebagai salah satu acuan bagi perusahaan untuk melakukan penyusunan perencanaan pada periode berikutnya. Indikator kinerja karyawan yang dikemukakan (Kartiwa *et al.*, 2021) :

1. Jumlah atau kuantitas
2. Kualitas
3. Kepraktisan
4. Kelayakan

5. Partisipasi

3.4.2 Jenis data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapatkan melalui penelitian secara langsung berdasarkan atas jawaban kuesioner yang dari responden

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga bisa dikumpulkan dan dicari secara lebih mudah. Data sekunder yang dipakai peneliti adalah studi pustaka

3.5 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Koesioner meruopakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan pernyataan atau pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (Rosita, Hidayat dan Yuliani, 2021).

Kuesinoner yang digunakan merupakan skala likert 5 poin. Penyebaran angket kuesioner dengan cara online melalui link google form yang nantinya akan disebarakan melalui aplikasi *Whatsapp*. Kuesioner yang dibagikan sesuai dengan banyaknya karyawan yang telah menjadi ASN. Sedangkan studi pustaka menjadi acuan dari peneliti untuk mendapatkan informasi dan mempelajari jurnal-jurnal, skripsi dan thesis terkait dengan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian saat ini.

3.6 Metode analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan alat bantu *software* SPSS. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis linear berganda

3.6.1 Hipotesis statistik

Hipotesis statistik merupakan suatu pernyataan yang mungkin benar dan mungkin salah dalam populasi penelitian. Ada dua jenis hipotesis statistik yaitu hipotesis nol yang sering dilambangkan dengan H_0 dan hipotesis alternatif yang sering dilambangkan dengan H_a . H_0 dirumuskan dengan harapan agar ditolak sehingga H_a dapat diterima (Magdalena dan Krisanti, 2019). Berdasarkan kerangka pemikiran pada 2.3 maka peneliti mengajukan hipotesa penelitian :

- H_1 : diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan dari perencanaan sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H_2 : diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H_3 : diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan dari penempatan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

3.6.2 Asumsi klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data distribusi dalam model regresi normal atau tidak. Jika persyaratan ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ardiyanto, Wahdi and Santoso, 2020).

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dengan cara melihat angka dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika $VIF < 10$ maka model regresinya baik (Ardiyanto, Wahdi and Santoso, 2020).

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ketidaksamaan variance dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika variance

dari residual tidak berubah maka disebut homoskedastisitas dan jika berubah disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya perubahan *variance* dari residual antar pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik uji koefisien korelasi *spearman's rho*. Dalam pengujian ini variabel bebas akan dikorelasikan dengan residualnya. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel bebas dengan residualnya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Christine *et al.*, 2019).

3.6.3 Uji statistik

1) Koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi antara nol (0) sampai satu (1). Jika nilai R^2 bernilai besar maka variabel terikat dapat diprediksi melalui semua informasi yang dibutuhkan dari variabel bebas (Hamta, Safira and Putri, 2019).

2) Uji signifikan simultan (uji statistik F)

Uji F dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1), (X_2), (X_3) memiliki dampak yang signifikan atau simultan terhadap variabel dependen (Y), Menurut Yudita dan Sugiyono (2021) kriteria pengujian uji F dengan cara membandingkan tingkatan signifikan F ($\alpha = 0,05$) :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig. F) $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Maka, artinya variabel perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan penempatan berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig. F) $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Maka artinya, variabel variabel perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan penempatan berpengaruh secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3) Uji signifikan parameter individual (uji statistik t)

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (X1), X2 dan X3 dalam menerangkan variance variabel terikat. Proses penggunaan pengujian uji statistik t dilakukan untuk menguji signifikan pengaruh perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Yudita and Sugiyono, 2021) kriteria dalam pengujian ini adalah suatu perhitungan untuk membandingkan tingkat signifikan terhadap nilai t ($\alpha=0,1$)

- a. Jika nilai signifikan $< 0,1$ maka variabel perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
- b. Jika nilai signifikan $> 0,1$ maka variabel perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

4) Analisis linear berganda

Analisis linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3...Xn) dengan variabel dependen (Y) dan variabel independent tidak saling mempengaruhi. Peneliti menggunakan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berpengaruh positif atau negatif.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

α : konstanta

β : koefisien regresi variabel bebas

X1 : perencanaan sumber daya manusia

X2 : pelatihan

X3 : penempatan