

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif karena berusaha menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis, sedangkan data yang digunakan berupa angka-angka yang dihitung melalui uji statistik. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2005:9) mengenai jenis penelitian antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini menganalisis pengaruh pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

3.2 Variabel dan Pengukuran

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001:32). Menurut (Nazir, 2005) Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel terikat, dan Variabel bebas.

3.2.1 Variabel Terikat/Dependen (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Menurut Jonathan (2006:54) variabel terikat adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas.

Variabel terikat pada penelitian ini adalah Peningkatan Kinerja ASN. Kinerja ASN diukur melalui seberapa baik mereka memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dalam pelayanan publik. Peningkatan kinerja bisa

dilihat dalam hal produktivitas, kualitas pelayanan, efisiensi, dan pencapaian target kinerja yang ditetapkan oleh pemerintah daerah

3.2.2 Variabel Bebas/ Independen (X)

Menurut Jonathan (2006:54) variabel bebas sering disebut variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas merupakan variabel yang variabelnya diukur, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan satu gejala observasi.

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merujuk pada penghasilan tambahan yang diberikan kepada ASN di luar gaji pokok mereka, seperti insentif, tunjangan, atau bonus. TPP dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan ASN dan diharapkan dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja

3.2.3 Variabel Mediasi (Z): Motivasi

Variabel yang menjelaskan mekanisme atau cara bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Fungsi Variabel Mediasi adalah menjelaskan proses atau mekanisme yang menyebabkan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Serta variabel mediasi dapat membantu peneliti memahami apakah pengaruh antara dua variabel bisa dijelaskan melalui variabel lain, atau apakah ada proses yang lebih kompleks yang terjadi.

Dalam penelitian ini variabel mediasi yang digunakan adalah Motivasi merujuk pada dorongan internal yang dimiliki oleh ASN untuk bekerja dengan baik. Motivasi ini bisa berupa motivasi intrinsik (kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri) dan ekstrinsik (penghargaan atau insentif yang diterima, termasuk TPP). Motivasi ini diharapkan dapat memediasi pengaruh TPP terhadap kinerja ASN.

3.2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan memberi tanda centang (pada kolom untuk setiap jawaban yang telah dipilih. Pengukuran jawaban responden ini menggunakan skala likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan kriteria sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk pilihan jawaban SS (sangat setuju)
2. Skor 4 untuk pilihan jawaban S (setuju)
3. Skor 3 untuk pilihan jawaban N (netral)
4. Skor 2 untuk pilihan jawaban TS (tidak setuju)
5. Skor 1 untuk pilihan jawaban STS (sangat tidak setuju)

Tabel 3.1

Variabel, Indikator, Item Pernyataan

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
1	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	Abraham Maslow, dalam teori Hierarki Kebutuhan (2000): 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Dengan adanya TPP, saya merasa lebih aman secara finansial dalam menjalankan tugas sebagai ASN 2. TPP yang diberikan berdasarkan

		Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri		kinerja saya meningkatkan rasa percaya diri dan semangat saya dalam bekerja 3. Dengan adanya TPP, saya merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan karir saya dan berinovasi dalam pekerjaan 4. Dengan adanya TPP, saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja saya 5. Saya tidak khawatir tentang pemberian TPP
--	--	---	--	---

				yang tidak teratur atau berubah-ubah
2	Kinerja	Stephen P. Robbins (2015, hal. 260) Hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi dari seberapa baik individu, tim, atau organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator, termasuk produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam	1. Produktivitas 2. Efektivitas Pencapaian Tujuan 3. Efisiensi dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan yang Dipengaruhi oleh Pemberian TPP dan Motivasi 1. Produktivitas dalam Menyelesaikan Tugas 2. Efektivitas dalam Mencapai Tujuan Organisasi	1. Saya merasa lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas saya setelah menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan oleh pemerintah 2. Pemberian TPP meningkatkan kemampuan saya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan saya, yang berkontribusi pada

		pelaksanaan tugas dan peran mereka.	3. Efisiensi dalam Penggunaan Waktu dan Sumber Daya 4. Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat 5. Peningkatan Kinerja Jangka Panjang	pencapaian tujuan organisasi 3. Dengan adanya TPP, saya merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, baik dalam hal penggunaan waktu maupun sumber daya 4. TPP yang saya terima mendorong saya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas kepada masyarakat 5. Pemberian TPP berpengaruh positif terhadap motivasi saya
--	--	-------------------------------------	--	---

				untuk terus meningkatkan kualitas kinerja saya dalam jangka panjang
3	Motivasi	Menurut Herzberg (2013), ada dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja: 1. Faktor Motivator (misalnya penghargaan, pengakuan, pencapaian, dan pengembangan diri) 2. Faktor Hygiene (misalnya kondisi kerja yang baik, gaji, kebijakan organisasi)	1. Faktor Motivator 2. Faktor Hygiene	1. Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras karena adanya TPP yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian saya 2. Pemberian TPP membantu saya merasa lebih dihargai dan diakui atas usaha dan hasil kerja saya 3. Pemberian TPP yang saya terima membuat saya

				merasa lebih aman secara finansial dalam menjalankan tugas sebagai ASN 4. Pemberian TPP membuat saya merasa diperhatikan oleh organisasi dalam hal kesejahteraan ekonomi 5. Saya merasa lebih puas dengan kondisi kerja saya karena adanya TPP yang mendukung kesejahteraan finansial saya.
--	--	--	--	--

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti berada di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. Populasi untuk penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang dengan total 100 ASN. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Populasi

NO	BADAN/DINAS	JUMLAH
1	Badan Keuangan dan Aset Daerah	100
	Jumlah	100

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut syarat tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung berdasarkan teknik Nonprobability sampling.

Nonprobability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling kuota.

Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Teknik ini jumlah populasi tidak diperhitungkan akan tetapi diklasifikasikan dalam beberapa kelompok. Sampel diambil dengan memberikan jatah atau quorum tertentu terhadap kelompok. Pengumpulan data dilakukan langsung

pada unit sampling. Setelah jatah terpenuhi, maka pengumpulan data dihentikan.

Menurut Teori Sampel dan Sampling Penelitian menurut Sugiyono (2011:118-127), jumlah sampel minimal berjumlah 30 sampel untuk bisa dijadikan penelitian yang baik.

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan adalah data. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebar pada ASN di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.

3.5 Metode pengumpulan data

Terdapat beberapa metode pengumpulan data yang bisa digunakan untuk memperoleh informasi yang valid dan relevan dengan topik penelitian tersebut. Metode pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk memastikan hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Metode pengumpulan data yang dapat diterapkan dalam penelitian ini kuesioner. Dalam konteks penelitian ini, kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari ASN di Pemerintah Kabupaten Malang mengenai persepsi mereka terhadap pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), tingkat motivasi kerja, dan kinerja kerja mereka. Tujuan Penggunaan kuesioner adalah untuk mengukur TPP (misalnya seberapa besar pengaruh TPP terhadap motivasi dan kinerja), untuk menilai tingkat motivasi ASN (seberapa termotivasi mereka untuk bekerja berdasarkan insentif yang diberikan), dan untuk

mengevaluasi kinerja ASN berdasarkan parameter yang ditentukan oleh instansi pemerintah (seperti produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan).

3.6 Metode Analisis Data

Untuk pengolahan data pada penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM) dan Partial Least Square (PLS) sebagai alat untuk mengolahnya. Partial Least Square (PLS) adalah alat olah data statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya (Harahap, 2018). Alat ini dapat melakukan analisis dan menjelaskan hubungan antar variabel dalam sekali pengujian. penggunaan PLS pada penelitian ini karena penelitian ini menggunakan variabel yang di ukur berdasarkan indikatornya sehingga dapat di analisis dengan perhitungan yang rinci dan jelas. Dalam konteks penelitian ini, pengaruh pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang, PLS digunakan untuk mengeksplorasi hubungan langsung dan tidak langsung antara TPP, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Pada penelitian ini analisis PLS yang digunakan adalah SmartPLS 4.0.

3.6.1. Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini digunakan analisis pendekatan kuantitatif dengan Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) adalah alat pengolahan data statistik untuk menguji hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Metode ini di katakan juga sebagai alat yang powerfull karena tidak di mendasar pada banyak asumsi. Adapun kelebihan dari alat analisis ini ialah data yang digunakan tidak harus memiliki distribusi yang normal karena alat ini menggunakan metode yang namanya bootstrapping atau dengan kata lain penggandaan secara acak (Harahap, 2018). Selain itu dengan dilakukan nya bootstrapping ini PLS tidak di patokkan adanya standar jumlah sampel minimum, jadi dapat di terapkan

kedalam semua skala data. Oleh karena itu, penelitian ini diukur dengan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square).

Terdapat 2 tahapan evaluasi dalam model pengukuran yang digunakan ini, yaitu model pengukuran (Outer Model) dan model struktural (inner model). Adapun tujuan nya ialah untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model.

3.6.2. Evaluasi Outer Model

Outer model merupakan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Outer model ini memiliki nama lain yaitu outer relation atau measurement model (Ghozali & Latan, 2015). Outer model ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid dan reliabel.

1. Convergent Validity

Jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda dalam mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi maka disebut dengan validitas konvergen. Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS bisa dilihat dari nilai loading factor untuk masing-masing indikator konstruk. Loading factor merupakan korelasi antara skor item atau komponen dengan skor konstruk. Jika indikator yang mengukur nilainya $> 0,5$ dianggap signifikan secara parsial. Menurut Ghozali & Latan (2015) nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 atau jika tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0,5- 0,6 masih dianggap cukup.

2. Discriminant Validity

Jika dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang tidak berkorelasi disebut sebagai validitas diskriminan. Cara menguji nya

yaitu dengan melihat nilai cross loading. Nilai ini, untuk setiap variabel nya harus lebih besar dari 0.70. model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Hamid & Anwar, 2019)

3. Composite Reliability

Suatu konstruk menggunakan indikator refleksif dapat diukur reliabilitasnya menggunakan dua cara yaitu dengan cronbach's alpha dan composite reliability. Menguji reliabilitas konstruk memakai cronbach's alpha akan memberikan hasil nilai yg lebih rendah dari perkiraan sehingga lebih baik memakai composite reliability dan nilainya wajib lebih besar dari 0.70. Rule of thumb yang biasanya digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.3. Analisis Inner Model

Inner model merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten yang disebut juga sebagai inner relation. Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara perhitungan variabel laten dengan bootstrepping. Tahapan ini dilakukan dengan melihat kriteria dari nilai R-Square dan nilai signifikasi (Hamid & Anwar, 2019).

1. R-Square (R²)

R-Square merupakan suatu nilai yang menunjukkan seberapa besar hubungan antar variabel. Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai R-square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-square (R²) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten

endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-square 0.75, 0.50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah. Hasil dari PLS R-square menggambarkan variasi jumlah dari konstruk yang dijelaskan oleh model ini (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

2. **Q-Square (Q²)**

Q² dihitung dengan metode blindfolding, yang mengukur seberapa baik model dapat memprediksi nilai variabel dependen. Dalam analisis ini dipakai nilai Q² yang diperoleh dari rumus $Q^2 = 1 - SSE(\text{Sum Square Error}) / SSO(\text{Sum Square Observation})$ Jika nilai Q² lebih besar dari 0, model dianggap memiliki kemampuan prediksi yang baik (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis di SmartPLS adalah proses yang sistematis yang melibatkan pembangunan model, estimasi, bootstrapping, dan analisis hasil. Dalam menilai signifikan atau tidaknya pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrapping ini akan menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Probabilitas 0,05 sehingga rule of thumb P value < 0,05 dan T-Statistic > 1,96