

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikan perbedaan kelompok atau signifikan hubungan antar variabel yang di teliti.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan pada sekolah UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar Jl. Gunung Latimojong No.73, Lariang Bangi, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90145.

##### 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang akan dilakukan selama kurang lebih 3 bulan dari bulan Januari - Maret Tahun 2023.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dalam bentuk kurun waktu (*time series*) tahunan mulai dari tahun 2019 - 2023 yang bersifat data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka. Data yang

dibutuhkan untuk menjadi bahan analisis adalah kinerja karyawan, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, atau tingkat absensi sejak Tahun 2019 – 2023.

## 2. Sumber Data

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari hasil dokumentasi dan penelitian yang dilakukan oleh pihak lain yang memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi yaitu data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian .
2. Wawancara, Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil
3. Kuesioner yaitu sejumlah tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang dia ketahui.

### **E. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (Sujarweni, 2021), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah Guru dan Staff UPT SPF SMP Negeri 46 Makassar sebanyak 40 orang. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini

menggunakan metode sensus, yakni jumlah keseluruhan populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini.

#### **F. Metode Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2016) yang dimaksud dengan analisis data adalah penelitian kuantitatif Teknik analisis data yang digunakan biasanya menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif menggunakan angka sebagai data pokoknya. Ada bentuk umum yang dapat membedakan jenis data statistik, yakni deskriptif dan korelatif. Statistik dapat dianggap deskriptif jika menggambarkan karakteristik sampel. Dianggap korelasi jika menggambarkan kakuatan dan hubungan (Donna M. Mertens, 2010). Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan melihat kerangka maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, bahwa penelitian ini menggunakan metode analisi berupa rumusan-rumusan tertentu yang disesuaikan terkait dengan topik yang akan diteliti. Metode analisi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah: 1. Analisis Regresi Berganda Analisis regresi berganda adalah metode statistika yang digunakan untuk mengetahui pola umum hubungan antar variabel. Model tersebut memiliki lebih dari satu variabel dependen. (Ghozali, 2018) analisi regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi  $b_1$   $b_2$

$X_1$  = Evaluasi Program

$X_2$  = Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

e = Standart Error

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian hipotesis klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dapat dilihat dari distribusi normal dari data yang ada, dan tidak ada masalah multikolinearitas, heterodeksitas, dan aouto korelasi. Ada empat uji hipotesis klasik yang harus dipenuhi yaitu :

### **2. Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji aoakah variabel terdistribusi normal atau tidak. Diketahui model regresi yang baik adalah yang distribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi ini dilanggar hasil dari uji statistik yang dilakukan menjadi tidak valid terutama untuk kumpulan data yang mempunyai ukuran kecil. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Jarque-Bera (JB). Ketentuan untuk uji ini sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 atau 5 persen ( $>0,05$  atau 5%), maka data berdistribusi normal. Jika nilai

signifikansi atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 atau 5 persen ( $<0,05$  atau 5%), maka data tidak terdistribusi normal.

### **3. Uji multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance atau Variance Inflation Faktor (VIF) ketentuannya, bila  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas, namun bila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas

### **4. Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau untuk menggambarkan hubungan antara nilai prediksi. Model regresi adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya, atau memiliki nilai hubungan yang diprediksi sehingga nilai ini dapat diasumsikan sebagai heteroskedasitas. Pengujian heteroskedasitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Glejser. Jika probabilitas signifikansinya  $<0,05$  maka terjadi heteroskedasitas.

### **5. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah bebas dari

autokorelasi. Pengaruh autokorelasi adalah : variabel terikat pada suatu observasi berhubungan dengan observasi lain, penduga OLS memiliki varian yang bias ke standard error cenderung lebih kecil, nilai OLS tidak menghasilkan BLUE karena walau lancar unbiased tetap efisien dan uji-F dan uji-t tidak dapat dipercaya karena standard error koefisien regresi cenderung rendah. Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi pada suatu model regresi maka dapat dilakukan pengujian nilai Lagrange Multiplier (LM test).

#### **G. Definisi Operasional**

Operasional adalah penjabaran interpretasi dari variabel penelitian yang sudah ditentukan oleh peneliti, sehingga dalam implementasinya sendiri menjadi hal yang wajar apabila terdapat perbedaan antara definisi operasional yang dibuat oleh satu peneliti dengan peneliti lainnya.

Berikut definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini :

##### **1. Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1)**

Evaluasi pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat di jadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggung-jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Evaluasi program juga merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat

digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya. Adapun tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan obyektif tentang suatu program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang di capai , efesiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, yaitu untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan. Selain itu, juga dipergunakan untuk kepentingan penyusunan program berikut nyamaupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program. Saat ini ada perkembangan dalam pengukuran dan evaluasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusiai. (Wang,G.G & Spitzer,D.R.:2012)

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian kegiatan yang mendukung perubahan perilaku dan kesempatan belajar bagi karyawan (Haslinda, 2019). Kegiatan HRD bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan ketahanan karyawan terhadap tuntutan organisasi saat ini dan masa depan.

## 3. Kinerja Pegawai (Y)

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kota job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(yuwalliatin & Sitty, 2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, meliputi : a) Kuantitas kerja b) Kualitas kerja c) Pengetahuan tentang pekerjaan d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan e) Perencanaan kegiatan Sedangkan menurut (Prawirosoentono, 2008) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performace”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

**Tabel 2. Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

| No | Variabel                          | Definisi Variabel  | Indikator   | Skala         |
|----|-----------------------------------|--|---|---------------|
| 1  | Evaluasi Sumber Daya Manusia (X1) | Evaluasi pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat di jadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggung-jawaban dan meningkatkan pemahaman | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran / absensi</li> <li>• Produktivitas</li> <li>• Kinerja Individu</li> <li>• Kepuasan Karyawan</li> </ul> | <i>Likert</i> |

| No | Variabel                              | Definisi Variabel  | Indikator  | Skala         |
|----|---------------------------------------|--|--|---------------|
|    |                                       | terhadap fenomena.<br>(Wang,G.G & Spitzer,D.R.:2012)   |  |               |
| 2  | Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) | Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian kegiatan yang mendukung perubahan perilaku dan kesempatan belajar bagi karyawan (Haslinda, 2019). Kegiatan HRD bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan ketahanan karyawan terhadap tuntutan organisasi saat ini dan masa depan.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partisipasi dalam Penelitian</li> <li>• Peningkatan Kinerja</li> <li>• Tingkat Retensi</li> </ul> | <i>Likert</i> |
| 3  | Kinerja Pegawai (Y)                   | Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kuantitas Kerja</li> </ul>  | <i>Likert</i> |

| No | Variabel | Definisi Variabel   | Indikator | Skala |
|----|----------|---|-----------|-------|
|    |          | melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya |           |       |