

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian sangat penting digunakan untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2021:2) , metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Menurut Sugiyono (2021:53) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih. Pada penelitian ini, metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2021:11) ialah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan metode statistik. Selain itu untuk membuktikan bahwa apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:16), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, disebut sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur rasional dan sistematis. Metode ini 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. Dalam penelitian ini, metode deskriptif yang digunakan penulis untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana Pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kab.Cianjur.
2. Bagaimana Disiplin Kerja di Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kab.Cianjur.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kab.Cianjur.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan di Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kab.Cianjur.

Sedangkan pada metode verifikatif yaitu penelitian dengan metode pengujian teori, untuk menghasilkan metode ilmiah dengan mengetahui hasil hipotesis menggunakan perhitungan statistik yang berupa kesimpulan, hal ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yang dimana suatu hipotesis tersebut akan diterima atau tidak. Metode verifikatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu digunakan untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan penjelasan variabel-variabel penelitian baik variabel bebas maupun terikat, sedangkan operasionalisasi variabel diperlukan untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Peneliti melakukan penelitian mengenai Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur. Menurut (Sugiyono, 2021:68) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel bebas (Independent Variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab timbulnya perubahan dari variabel terikat (Dependent Variable) yang biasa disimbolkan dengan huruf “X” dimana Pelatihan sebagai (X_1), Disiplin (X_2) dan Kepuasan Kerja sebagai (X_3).

- a. Pelatihan (X_1)

Menurut Gary Dessler (2020:263), *“Job training is the process of teaching new or existing employees the basic skills they need to carry out their jobs. Training is one of the efforts to improve the quality of human resources in the world of work, both new and existing employees need to undergo training”* Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja baik pegawai yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

- b. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Edy Sutrisno (2019:86), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau

sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Menurut Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh Wibowo (2017:170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau terikat oleh variabel bebas, yang biasanya disimbolkan dengan huruf Y. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Menurut Robbin and Coutler (2019:18) *“Employee performance is a result achived by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”* Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penellitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sebagai variabel bebas serta Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan menggunakan tabel operasional dari variabel-variabel tersebut diatas dapat

dijabarkan ke dalam operasionalisasi variabel penelitian yang dapat dilihat dalam tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Pelatihan (X1) <i>“Job training is the process of teaching new or existing employees the basic skills they need to carry out their jobs. Training is one of the efforts to improve the quality of human resources in the world of work, both new and existing employees need to undergo training” yang artinya “Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan</i>	1. Instruktur	a. Ahli dalam menyampaikan materi	Tingkat penguasaan penyajian materi pelatihan	Ordinal	1
		b. Penguasaan materi tujuan pelatihan	Tingkat penguasaan materi yang dimiliki untuk tujuan pelatihan	Ordinal	2
	2. Peserta pelatihan	a. Semangat mengikuti pelatihan	Tingkat semangat untuk mengikuti pelatihan	Ordinal	3
		b. Keinginan untuk memahami /memperhatikan	Tingkat keinginan peserta dalam memahami /memperhatikan pelatihan	Ordinal	4

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
pegawai baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja baik pegawai yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”. Gary Dessler (2020:263)	3. Metode	a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan	Tingkat kesesuaian metode dengan jenis pelatihan	Ordinal	5
		b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan	Tingkat kesesuaian metode dengan materi pelatihan	Ordinal	6
	4. Materi	a. Sesuai tujuan	Tingkat kesesuaian dengan tujuan pelatihan	Ordinal	7
		b. Sesuai kemampuan peserta	Tingkat kesesuaian materi dengan kemampuan peserta pelatihan	Ordinal	8
	5. Tujuan Pelatihan	a. Keterampilan peserta pelatihan	Tingkat keterampilan peserta pelatihan	Ordinal	9

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan	Tingkat pemahaman etika kerja peserta pelatihan	Ordinal	10
Disiplin Kerja (X2) “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Edy Sutrisno (2019:86)	1. Taat terhadap aturan waktu	a. Jam masuk kerja	Tingkat jam masuk kerja sesuai aturan waktu	Ordinal	11
		b. Jam pulang	Tingkat jam pulang sesuai aturan waktu	Ordinal	12
		c. Jam istirahat	Tingkat jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan waktu	Ordinal	13
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian	Tingkat peraturan tentang cara berpakaian di perusahaan	Ordinal	14

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		b. Bertingkah laku dalam pekerjaan	Tingkat bertingkah laku dalam pekerjaan sesuai aturan perusahaan	Ordinal	15
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan	Tingkat melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas	Ordinal	16
		b. Tanggung jawab dalam pekerjaan	Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal	17
		c. Cara berhubungan dengan unit kerja lain	Tingkat bagaimana cara berhubungan baik dengan unit kerja lain	Ordinal	18
	4. Taat terhadap peraturan lainnya	Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh	Tingkat aturan tentang apa yang telah ditetapkan dalam perusahaan	Ordinal	19

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		dilakukan oleh para karyawan dalam Perusahaan			
Kepuasan kerja (X3) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.” Stephen P. Robbins	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>Work It Self</i>)	a. Kepuasan pegawai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.	Tingkat kepuasan pegawai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	Ordinal	20
		b. Kepuasan pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.	Tingkat kepuasan pegawai terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal	21
		c. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan agar lebih kreatif	Ordinal	22

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
(Wibowo 2017:170)		d. Kepuasan pegawai untuk mendapat kesempatan belajar.	Tingkat kepuasan pegawai untuk mendapat kesempatan belajar	Ordinal	23
	2. Gaji/Upah	a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.	Tingkat kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Ordinal	24
		b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Tingkat kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Ordinal	25
		c. Kepuasan atas system dan prosedur pembayaran gaji	Tingkat kepuasan atas system dan prosedur pembayaran gaji	Ordinal	26
	3. Promosi	a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai	Tingkat kepuasan atas peluang promosi	Ordinal	27

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		keinginan karyawan.	yang sesuai dengan keinginan karyawan		
		b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.	Tingkat kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.	Ordinal	28
	4. Supervisi	a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.	Tingkat kepuasan atas bantuan yang diberikan atasan.	Ordinal	29
		b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.	Tingkat kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.	Ordinal	30
		c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan	Tingkat kepuasan atas pengawasan yang	Ordinal	31

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		oleh atasan.	dilakukan oleh atasan		
	5. Rekan kerja	a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.	Tingkat kepuasan atas kerjasama dalam tim	Ordinal	32
		b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.	Tingkat kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan	Ordinal	33
		c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif	Tingkat kepuasan dalam bersaing secara sportif	Ordinal	34
Kinerja karyawan (Y) <i>“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain</i>	1. Kualitas kerja (<i>Quality</i>)	a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan)	Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menunjukkan hasil sesuai standar ketepatan	Ordinal	35

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<i>criteria that apply to a job</i> ” yang artinya “Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan” Robbin and Coutler (2019:18)		b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja	Tingkat kemampuan yang dimiliki karawan dalam bekerja	Ordinal	36
		c. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.	Tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja	Ordinal	37
	2. Kuantitas kerja (<i>Quantity</i>)	a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan output.	Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menghasilkan output	Ordinal	38
		b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam kecepatan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	39
	3. Tanggung Jawab	a. Menerima pekerjaan	Tingkat kemampuan	Ordinal	40

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	<i>(Responsibility)</i>	yang telah ditentukan dan menghasilkan pekerjaan yang baik.	n menerima pekerjaan yang sudah ditentukan dan menghasilkan pekerjaan dengan baik		
		b. Pengambilan keputusan yang baik dalam pekerjaan.	Tingkat kemampuan dalam mengambil Keputusan yang baik dalam pekerjaan	Ordinal	41
	4. Kerjasama <i>(Teamwork)</i>	a. Kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja.	Tingkat kemampuan dalam menjaga hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	42
		b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja.	Tingkat kemampuan dalam menjalin Kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	43

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	5. Inisiatif (<i>Initiatif</i>)	a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.	Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	44
		b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.	Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengambil keputusan	Ordinal	45

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.

Penarikan sampel diperlukan jika populasi yang diambil sangat besar, dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur sebanyak 84 pegawai yang diteliti. Berikut Tabel 3.2 yaitu data jumlah karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur:

Tabel 3. 2 Data Jumlah Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Bagian Sekretariat	12
2	Pusdalops Penanggulangan Bencana	22
3	Bidang Pencegahan & Kesiapsiagaan (PK)	6
4	Bidang Kedaruratan dan Logistik (KL)	14
5	Bidang Rehabilitasi & Rekonstruksi	30
TOTAL		84

Sumber: Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab.Cianjur

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi atau beberapa bagian yang diambil dari populasi yang besar sesuai dengan prosedur penelitian untuk dapat dijadikan bahan penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2021:127). Dalam penelitian ini, populasi yang terdapat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur yaitu berjumlah 84 orang. Metode pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel karena kurang dari 100 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan Sugiyono (2021:128). Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2021:131) definisi *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2021:133) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel dimana populasi sebanyak 84 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Sugiyono (2021:194) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Lapangan (*Field Research*) Data penelitian diperoleh dari narasumber asli secara langsung. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2021:195) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang wajib diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal berasal responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

- b. Kuisisioner

Kuisisioner menurut Sugiyono (2021:199) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya Kuisisioner data yang berisi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada sejumlah responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya dengan alternatif jawaban yang harus dipilih responden. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan tanggapan responden mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.

c. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2021:203) menyatakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen) yang dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan. Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari:

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*) digunakan sebagai data pendukung yang berhubungan dengan penelitian, yang diperoleh melalui literatur perpustakaan seperti ebooks dan buku-buku pendukung.
- b. Dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Sumber internet atau website, seperti artikel yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*). Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2021:175) pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2021:176). Menurut Sugiyono

(2021:179) syarat yang harus dipenuhi untuk memenuhi kriteria validitas suatu alat ukur adalah sebagai berikut:

- Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam mencari korelasi peneliti menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus menurut Sugiyono (2021:246) ssebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien r product moment
r	= koefisien validitas item yang dicari
x	= skor yang diperoleh dari subjek dalam
tiap item y	= skor total instrumen
n	= jumlah responden dalam uji instrumen
$\sum x$	= jumlah hasil pengamatan variabel X
$\sum y$	= jumlah hasil pengamatan variabel Y
$\sum xy$	= jumlah hasil pengamatan variabel X dan variabel Y
$\sum x^2$	= jumlah kuadrat pada masing-masing X
$\sum y^2$	= jumlah kuadrat pada masing-masing Y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2021:246) sebagai berikut:

- Jika $r \geq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- Jika $r \leq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected item Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $\geq 0,30$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil mengukur dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap semua pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split-half* hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*.

Hasil penelitian reliabel terjadi jika ada kesamaan data pada waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang Jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan ialah *split-half*, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

keterangan:

r_{xy} = korelasi Person Product Moment

n = jumlah responden uji coba

A = variabel nomor ganjil

B = variabel nomor genap

$\sum A$ = jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliable. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* yaitu:

$$r \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r : Nilai reliabilitas

r_b : Korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (*rhitung*), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila *rhitung* > dari *rtabel*, maka instrumen tersebut dikatakan reliable.
2. Bila *rhitung* < dari *rtabel*, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliable.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah

mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, kemudian melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2021:206). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dasar yang relevan dengan menggambarkan peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2021:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert didalam kuesioner. Sugiyono (2021:146) menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dalam skala likert dibagi menjadi indikator variabel dan digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item - item instrumen, dengan pernyataan sebagai alternatifnya. Setiap item instrumen yang dinilai dengan skala likert memiliki tingkat jawaban yang bervariasi dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan skor masing-masing 5-4-3-2-1. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada setiap jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2021:147)

Analisis deskriptif pada penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Nilai Rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$JI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

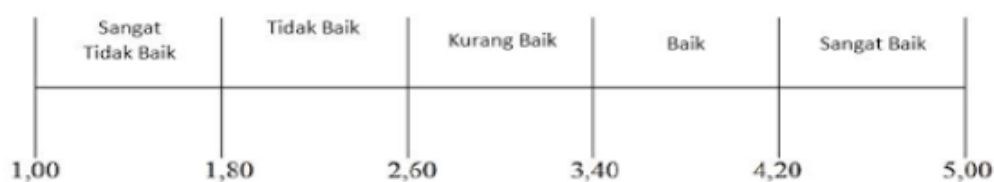
Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui kategori skala pengukuran menurut Sugiyono (2021:148), yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Kategori Skala Pengukuran

Skala	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2021:148)

Berdasarkan Tabel 3.4 kategori skala tersebut dapat di identifikasikan ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut sugiyono (2021:65) Analisis verifikatif adalah suatu metode penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan (X_1),

Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode yang akan penelitian bahas pada sub bab berikutnya.

3.6.2.1 Uji MSI (*Method Of Successive Interval*)

Method of Succesive Interval (MSI) adalah proses data ordinal yang harus dikonversi ke data interval. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data berskala ordinal. Untuk memudahkan pengolahan data selanjutnya yaitu analisis regresi linier berganda, data harus terlebih dahulu dikonversi ke data skala interval. Untuk data skala ordinal, perlu menggunakan teknik *Method of Successive Interval* untuk mengubahnya menjadi interval. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Tentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z . Data >30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
6. Menentukan nilai skala (Scale Value/SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Destiny Of Lower Limit} - \text{Destiny Of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower limit}}$$

Keterangan :

SV (Scale Value)	= Rata-rata Interval
Density at lower limit	= Kepaduan batas bawah
Density at upper limit	= Kepaduan batas atas
Area under upper limit	= Daerah dibawah batas atas
Area under lower limit	= Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan dengan rumus:

$$Y = Sv + K$$

$$K = 1 [sv \text{ min}]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independent berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen

mengalami kenaikan atau penurunan. Menurut Sugiyono (2021:258) Rumus persamaan regresi liner berganda ditetapkan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

α = Bilangan Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel

X_1 = Variabel Pelatihan

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Kepuasan Kerja

e = Tingkat kesalahan standar error / faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari pada pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda (multiple correlation) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Simbol korelasi ganda dilambangkan dengan R . hitung nilai R dengan rumus korelasi gandan sebagai berikut:

$$R_{yx1x2x3} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 + r_{yx3}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{yx3}r_{x1x2x3}}{1 - r_{x1x2x3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{yx1x2x3}$ = Korelasi antara variabel dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

r_{yx3} = Korelasi product moment antara X_3 dengan Y

r_{x1x2x3} = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2 dengan X_3

Setelah harga R koefisien korelasi ganda diperoleh, dilakukan pengujian signifikansi terhadap nilai R tersebut menggunakan Uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{(1 - R^2)}}{(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

Sedangkan untuk mencari F_{tabel} dapat dicari dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$. Adapun rumus F_{tabel} sebagai berikut :

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)\{(b=k),(db=n-k-1)\}}$$

Dengan signifikansi pengujian sebagai berikut :

$F_{hitung} > F_{tabel}$: Signifikan

$F_{hitung} > F_{tabel}$: Tidak Signifikan

Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022:184)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi dan biasanya dinyatakan dalam bentuk (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

3.6.2.5 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (nilai standarliezed coeffecients)

Zero order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Kd = Koefisien determinasi

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variable X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variable X terhadap Y kuat

3.7 Rancangan Kuisisioner

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. kuesioner bisa berupa closed question/ multiple choice question yang artinya pertanyaan yang diajukan kepada responden yang sudah disediakan pilihan jawabannya. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang dari responden ialah hal yang krusial. Berita umum ini berisi pernyataan tentang variabel pelatihan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Skala pengukuran yang digunakan adalah likert, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur yang berlokasi di Gang Lika No. 315 Gudang Aspal, Jl. Siliwangi, Sawah Gede, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43212. Peneliti melakukan penelitian dimulai dari 21 Januari 2025 sampai dengan selesai.



Gambar 3. 2 Lokasi BPBD Kab.Cianjur