

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya.

3.1.1 Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2020, yang merupakan perubahan kedua dari Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Sebelumnya, BKPSDM merupakan bagian dari Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya dengan nama Bagian Kepegawaian. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 6 Tahun 2013 mengenai Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, lembaga ini kemudian berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tasikmalaya. Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016, BKD bertransformasi menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Tasikmalaya sebelum akhirnya menjadi BKPSDM seperti yang dikenal saat ini.

1. Peraturan Daerah tersebut kemudian diperjelas melalui Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021 mengenai Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

2. Berdasarkan regulasi tersebut, BKPSDM memiliki tugas utama dalam mendukung Wali Kota dalam menjalankan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah, khususnya dalam bidang administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, BKPSDM juga bertanggung jawab atas pelayanan kesekretariatan bagi Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia. Dalam melaksanakan tugasnya, BKPSDM menjalankan berbagai fungsi sebagai berikut. Perumusan kebijakan teknis pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dalam perencanaan pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya.
5. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya.
6. Pelayanan kesekretariatan bagi Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia.
7. Pelaksanaan pengelolaan administrasi badan; dan
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

3.1.2 Visi dan Misi BKPSDM

Adapun visi dan misi dari BKPSDM sebagai berikut.

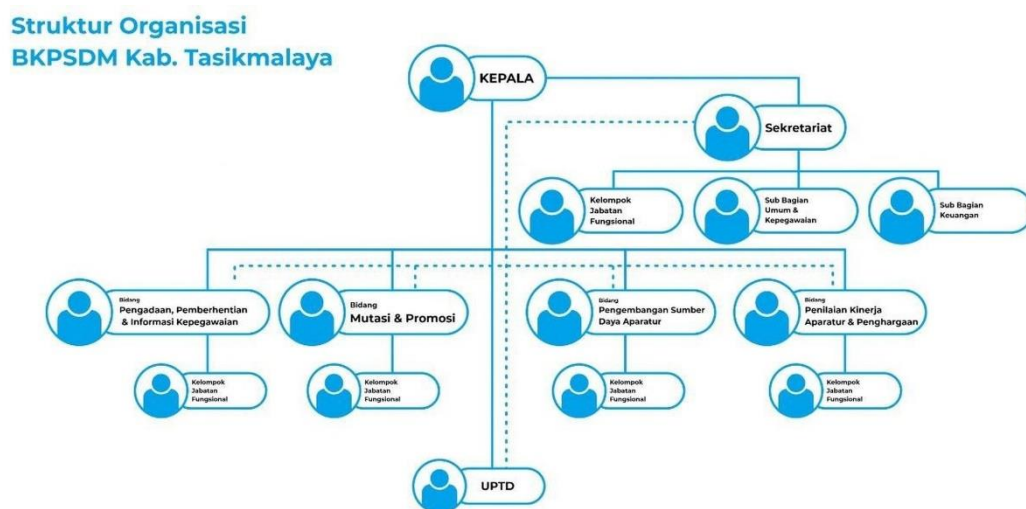
Visi:

Terwujudnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian Yang Prima, Akuntabel, Profesional dan Berbasis Teknologi Informasi

Misi:

1. Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur
2. Menyiapkan Data Kepegawaian yang Up to Date dan Akurat
3. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Transparan dan Tepat Waktu.

3.1.3 Struktur organisasi



Gambar 3. 1 Struktur organisasi

Sumber: BKPSDM Kab Tasikmalaya 2023

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang umum digunakan mencakup probability sampling, serta analisis regresi untuk menguji hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, diterapkan teknik

sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 62 orang dijadikan sebagai responden

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Unsur-unsur utama dalam penelitian mencakup operasionalisasi variabel, yang bertujuan untuk membuat variabel tersebut dapat diukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel lain atau dianggap sebagai penyebab perubahan pada variabel lain. Dalam representasi matematika, variabel independen dilambangkan dengan huruf "X", di mana kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2).

2. Variabel Dependen atau terikat (Y)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas (independen). Dalam representasi matematis, variabel ini biasanya dilambangkan dengan huruf "Y". Pada penelitian ini, variabel terikat yang dianalisis adalah "kinerja pegawai"

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kompetensi (X₁)	Kompetensi merupakan konsep multifaset yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang efektif. Hal tersebut mengacu pada kemampuan pegawai BKPSDM untuk melakukan tugas dan memikul tanggung jawab dalam peran atau profesi tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan Menjalankan Tugas 2. Keterampilan mengelola Tugas 3. Keterampilan Mengambil Tindakan 	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai harus memiliki kemampuan teknis dalam pekerjaan - Pegawai tidak boleh melakukan tugas dengan ceroboh dan tidak akurat - Pegawai harus memiliki kemampuan untuk merencanakan tugas tugas secara efektif - Pegawai harus mampu mengelola waktu dengan baik agar semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu - Pegawai harus memiliki keterampilan dalam menganalisis situasi darurat - Dalam situasi mendesak pegawai tidak boleh lambat 	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		4. Keterampilan Bekerja Sama	dalam membuat keputusan - Pegawai harus mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tulisan	
		5. Keterampilan Beradaptasi	- Pegawai harus mampu berkolaborasi dalam tim - Pegawai harus mempunyai keterampilan dalam menangani perbedaan pendapat atau konflik ditempat kerja - Pegawai harus mampu beradaptasi dengan perubahan kondisi atau tuntutan pekerjaan	
Motivasi (X₂)	Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri pegawai BKPSDM untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan yang jelas, baik secara sadar maupun tidak sadar. Dalam konteks ini,	1. Penghargaan	- Pegawai merasa termotivasi ketika menerima penghargaan atas prestasi kerja yang baik - Pujian langsung dari atasan dapat memberikan dorongan	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<p>motivasi berfungsi sebagai penggerak perilaku individu, memengaruhi bagaimana pegawai BKPSDM bertindak dan berusaha mencapai tujuannya.</p>	<p>2. Hubungan Sosial</p> <p>3. Kebutuhan Hidup</p> <p>4. Keberhasilan dalam Bekerja</p>	<p>moral bagi pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja yang mendukung kerjasama antar pegawai - Adanya kegiatan social diluar jam kerja seperti outing atau perayaan hari besar - Gaji yang tidak cukup bukanlah faktor utama dalam memotivasi pegawai - Adanya akses fasilitas kesehatan dan asuransi kesehatan yang baik - Tidak mencapai target kerja yang telah ditetapkan tidak memberikan rasa pencapaian bagi pegawai - Pegawai memiliki kemampuan untuk mencapai target dalam bekerja 	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan pegawai BKPSDM dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga proses dan cara pencapaian tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualtias Kerja 2. Ketepatan Waktu (Promptness) 3. Inisiatif (Initiative) 4. Kemampuan (Capability) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan - Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu - Tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja mencerminkan kedisiplinan pegawai - Pegawai selalu proaktif dalam memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan dengan kemampuan - Pegawai dapat menganalisis situasi kompleks dan menemukan solusinya dalam pekerjaan - Pegawai memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi secara jelas dan efektif 	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		5. Komunikasi (Communication)	- Pegawai sebagai pendengar yang baik pada saat berinteraksi dengan orang lain	

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

3.2.3.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber utama untuk memenuhi kebutuhan penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan melalui berbagai metode, seperti survei, wawancara, atau observasi langsung terhadap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam hal ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai guna mengukur tingkat kompetensi dan motivasi kerja mereka, serta menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan data sekunder yaitu informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan tersedia untuk digunakan dalam penelitian. Data berupa laporan tahunan, dokumen kebijakan, artikel jurnal, atau statistik resmi dari instansi pemerintah terkait. Dalam penelitian ini, data sekunder dapat mencakup analisis sebelumnya tentang kinerja pegawai di instansi pemerintah lain atau studi-studi yang relevan mengenai hubungan antara kompetensi dan motivasi dengan kinerja pegawai. Dengan menggabungkan kedua jenis data tersebut, peneliti dapat

memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini memungkinkan analisis yang lebih mendalam serta meningkatkan keakuratan temuan penelitian.

3.2.3.2 Populasi

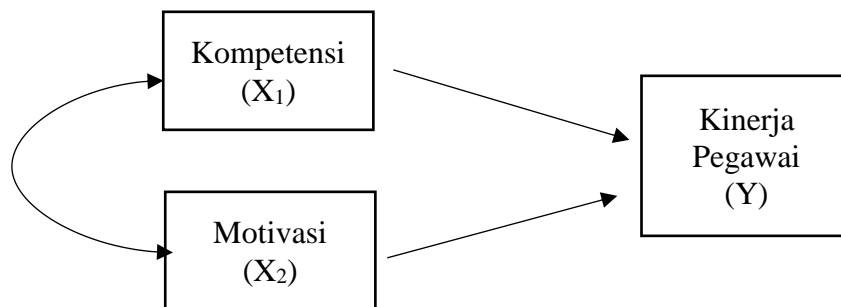
Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 pegawai yang bekerja di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya, terdiri dari 37 orang laki-laki dan 25 orang perempuan. Namun, yang dijadikan populasi penelitian adalah sebanyak 58 pegawai.

3.2.3.3 Penentuan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dari total 62 pegawai yang tercatat di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya, sebanyak 58 pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini. Empat pegawai tidak dilibatkan karena satu pegawai telah pensiun, dua pegawai mutasi, dan satu merupakan pimpinan yang tidak termasuk dalam kriteria penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang pegawai.

3.2.4 Model Penelitian

Model penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, di mana data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.



Gambar 3. 2 Model Penelitian

Keterangan:

X₁ : Kompetensi

X₂ : Motivasi

Y : Kinerja Pegawai

3.2.5 Teknis Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (Construct Validity). “Validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validitas lainnya” (Siregar, 2010: 163). Uji Validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sehingga, kemungkinan data dinyatakan valid jika signifikan nilai yang diperoleh dari hasil uji statistik lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Menunjukkan bahwa hubungan antara item dan variabel yang diukur signifikan, sehingga data dapat dinyatakan valid. Namun, jika signifikansi berada pada angka 0,05, maka data tersebut validnya dalam batas toleransi yang telah ditetapkan,

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan proses penilaian konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran. "Reliabilitas adalah pengukuran konsistensi dan akurasi suatu instrumen dalam memberikan hasil yang sama pada kesempatan yang berbeda, atau pada subjek yang sama di waktu yang berbeda." (Stevens 2002).

Sebuah instrumen dianggap reliabel jika instrumen tersebut selalu menunjukkan data yang konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang berbeda dan atau pada saat yang berbeda. Reliabilitas instrumen secara pengujian tanda tinggi dari instrumen tersebut dapat dipercaya atau tidak. Karena jika suatu instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi, berarti instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang sama atau yang diukur.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian, diterapkan skala Likert sebagai metode pengukuran. "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial" (Sugiyono, 2016).

Menurut Sugiyono, untuk memberikan pengukuran jawaban yang akurat, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket. Setelah pengumpulan jawaban dilakukan, data tersebut dianalisis untuk menghasilkan informasi yang sesuai dengan fenomena yang diteliti.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, skala likert merupakan skala penilaian yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap atau perilaku, yang

terdiri dari pernyataan atau pertanyaan yang diikuti oleh serangkaian alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pertanyaan penelitian. Responden dapat memilih opsi yang paling sesuai dengan apa yang dipikirkan tentang pernyataan atau pertanyaan yang diajukan peneliti.

Tabel 3.2

Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.3

Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus berikut.

$$\chi = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah presentase jawaban.

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui nilai dari keseluruhan sub variable dari hasil perhitungan yang dapat dilakukan kemudian ditentukan intervalnya dengan cara sebagai berikut.

$$NJl = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.5.2 Methode of Successive Interval (MSI)

Transformasi data ordinal menjadi data interval dilakukan untuk memenuhi salah satu prasyarat analisis parametrik, yakni data minimal harus berada pada skala interval. “Metode yang sering digunakan untuk transformasi ini adalah *Method of Successive Interval* (MSI)”(Sudaryana dan Agusiady, 2022). Berikut langkah-langkahnya:

1. Periksa setiap butir jawaban responden yang diperoleh dari angket yang telah disebar.
2. Hitung jumlah responden yang memberikan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 pada masing- masing butir, lalu catat jumlah tersebut sebagai frekuensi.
3. Bagi setiap frekuensi dengan total jumlah responden untuk mendapatkan nilai proporsi.
4. Hitung nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan sesuai kolom skor.
5. Gunakan Tabel Distribusi Normal untuk mencari nilai Z berdasarkan proporsi kumulatif yang telah diperoleh.
6. Tentukan tinggi densitas (nilai density) untuk setiap nilai Z dengan mengacu pada tabel Tinggi Densitas.

7. Tentukan Nilai Skala dengan rumus berikut.

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

8. Transformasi ke Skala Interval dengan menggunakan rumus berikut untuk mendapatkan nilai transformasi:

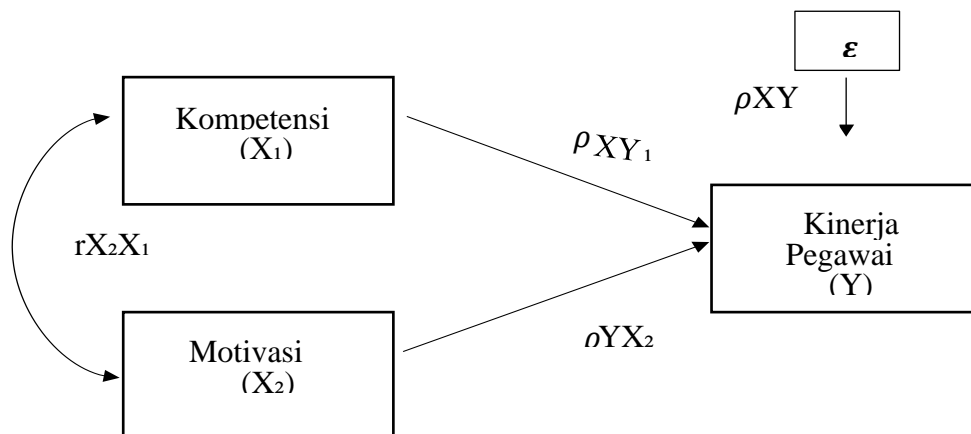
$$Skala = Scale Value + Scale Value_{min} + 1$$

3.2.5.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk memeriksa implikasi sebab akibat dari antara variabel yang saling berhubungan dalam model yang dapat ditafsirkan teoritis. Teknik ini cukup berguna jika ingin melihat hubungan antara banyak variabel yang diukur karena hubungan tersebut bersifat kompleks berupa efek langsung maupun tidak langsung. *Path analysis* dalam uji model adalah model implikasi sebab akibat dengan grafik entitas dan variabel. Umumnya, tiap variabel yang akan diuji dari model dihubungkan dengan panah di antara variabel ke variabel lain dalam model. Panah menggambarkan implikasi langsung atau implikasi tak langsung dari suatu model ke model lainnya. “Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya” (Sugiyono 2019: 70). Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Pada analisis jalur meliputi berbagai tahap sebagai berikut (Sugiyono, 2021: 238).

1. Mengembangkan model teori Mengidentifikasi teori dan konsep yang relevan untuk membangun model hubungan antar variabel.
2. Menyusun diagram jalur Menggambarkan hubungan antar variabel dalam bentuk diagram jalur.
3. Konversi diagram jalur ke dalam persamaan Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural yang dapat diuji.
4. Estimasi parameter Menggunakan metode statistik untuk mengestimasi parameter dalam model.
5. Uji kesesuaian model Menilai sejauh mana model sesuai dengan data yang diperoleh.

Interpretasi hasil Menafsirkan hasil analisis dan menarik kesimpulan dari model yang diuji.



Gambar 3. 3 Diagram Jalur

Keterangan:

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

ε = Variabel lain yang tidak diteliti

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi antara X_1 dengan X_2

ρ_{YX_1} = Koefisien jalur variabel X_1 terhadap Y

ρ_{YX_2} = Koefisien jalur variabel X_2 terhadap Y

$\rho_{Y\varepsilon}$ = Koefisiensi jalur variabel lain yang tidak diteliti, namun berpengaruh terhadap Y

Tabel 3.4

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel

No	Nama Variabel	Formula
1	Kompetensi (X_1)	
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(\rho_{YX_1})^2$
	b. Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$
	Pengaruh X_1 total terhadap Y	$a+b+\dots(1)$
2	Motivasi (X_2)	
	c. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(\rho_{YX_2})^2$
	d. Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_1	$(\rho_{YX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_1})$
	Pengaruh X_2 total terhadap Y	$c+d+\dots(2)$
3	Total pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y	$(1)+(2)+\dots kd$
4	Pengaruh variabel lain yang tidak diteliti	$1-kd = knd$