

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2016:55). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui besarnya hubungan dan arah pengaruh yang terjadi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8), metode kuantitatif sering disebut metode tradisional karena telah lama digunakan dalam penelitian. Metode ini termasuk metode ilmiah karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu bersifat empiris (konkret), objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif juga menekankan pada penggunaan data berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengukuran variabel, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan sesuai tujuan penelitian.

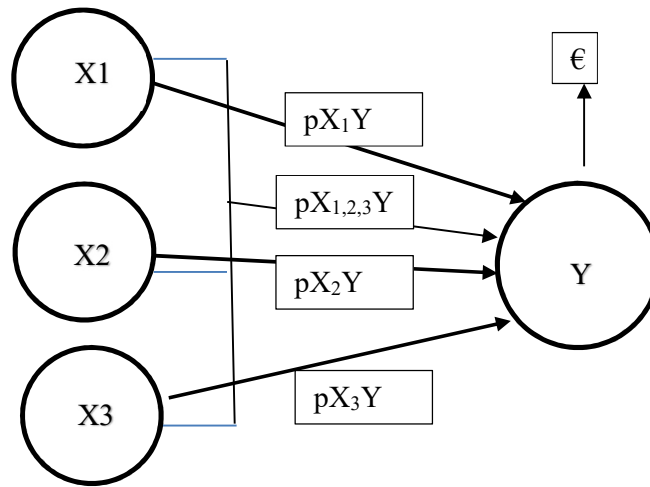
Dengan demikian, melalui pendekatan asosiatif dan metode kuantitatif, penelitian ini diarahkan untuk menguji secara empiris hubungan

serta pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah bentuk rancangan yang digunakan dalam melakukan prosedur penelitian (Hidayat, 2014), sesuatu yang sangat penting dalam penelitian yang memungkinkan permaksimalan kontrol beberapa faktor yang bisa mempengaruhi akurasi suatu hasil. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian *eksploratif survey* untuk menemukan suatu kejadian atau gejala yang terjadi.

Penelitian ini di desain dengan menggunakan analisis jalur. Dengan tiga variabel bebas yaitu; Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi Profesional (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Variabel terikat/Devenden Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini digunakan metode lapangan (*Field research*) melalui survei dengan penyebaran kuesioner. Untuk melihat pengaruh langsung variabel dependen dan indefenden dirancang konstalasi variabel sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Keterangan :

- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Kompetensi Profesional
- X_3 = Lingkungan Kerja
- Y = kinerja pegawai
- E = variabel yang tidak di teliti
- pX_1Y = hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai
- pX_2Y = hubungan Kompetensi Profesional dengan kinerja pegawai
- pX_3 = hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai
- $pX_{1,2,3}Y$ = hubungan motivasi kerja, kompetensi profesional dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan unsur utama dalam penelitian karena menjadi objek yang diamati dan diukur untuk menjawab rumusan masalah. Variabel dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dianalisis, serta ditarik kesimpulan. Dengan adanya variabel, penelitian menjadi lebih

terarah karena fokus kajian ditentukan berdasarkan hubungan atau pengaruh antarkomponen yang diteliti.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas merupakan variabel yang diduga memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan terhadap variabel lain, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi sebagai akibat dari adanya variabel bebas. Dengan demikian, penelitian ini menempatkan motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Secara operasional, variabel penelitian ini terdiri atas: (1) Motivasi Kerja (X1), (2) Kompetensi Profesional (X2), (3) Lingkungan Kerja (X3), dan (4) Kinerja Pegawai (Y). Keempat variabel tersebut diteliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sesuai dengan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

Selanjutnya, untuk memastikan setiap variabel dapat diukur secara objektif dan konsisten, diperlukan definisi operasional variabel. Definisi operasional merupakan penjabaran konsep variabel menjadi aspek-aspek yang lebih spesifik dan terukur melalui indikator tertentu. Definisi operasional ini berfungsi sebagai pedoman dalam menyusun instrumen penelitian, menetapkan indikator yang relevan, serta menentukan cara pemberian skor terhadap jawaban responden. Melalui definisi operasional,

konsep yang bersifat abstrak seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja dapat diterjemahkan ke dalam pernyataan-pernyataan penelitian yang dapat diamati dan dianalisis secara statistik.

Dengan demikian, penyusunan variabel penelitian dan definisi operasional pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai makna setiap variabel, indikator yang digunakan, serta cara pengukurannya, sehingga proses pengumpulan data dan analisis dapat dilakukan secara sistematis serta mendukung pencapaian tujuan penelitian..

3.2.1. Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan penjelasan mengenai makna, batasan, serta ruang lingkup variabel-variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018:55), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian, variabel dibedakan menjadi dua jenis, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun penjelasan masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2018:57). Dalam penelitian ini, variabel bebas meliputi Motivasi

Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersemangat, terarah, dan bertahan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja penting karena berpengaruh terhadap intensitas usaha, ketekunan, serta perilaku kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur dengan mengacu pada teori kebutuhan Maslow dalam Busro (2018), yang mencakup: kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan kehormatan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, inisiatif, serta komitmen yang lebih baik, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja.

b. Kompetensi Profesional (X2)

Kompetensi profesional adalah kemampuan pegawai yang mencerminkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif sesuai standar organisasi. Kompetensi menjadi faktor penting karena menentukan ketepatan pelaksanaan pekerjaan, kualitas hasil kerja, serta

kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kompetensi profesional mengacu pada dimensi kompetensi menurut Moheriono (2009:15), yaitu :

1. keterampilan menjalankan tugas (*task skill*),
2. keterampilan mengelola tugas (*task management skills*),
3. keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*),
4. keterampilan bekerja sama (*job role environment skills*), dan
5. keterampilan beradaptasi (*transfer skills*).

Pegawai dengan kompetensi profesional yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, efektif, serta sesuai target, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan mendukung kelancaran proses kerja, sehingga pegawai dapat bekerja lebih fokus dan produktif. Dalam penelitian

ini, indikator lingkungan kerja mengacu pada Budiasa (2021:43), yaitu :

1. suasana kerja,
2. hubungan dengan rekan kerja, dan
3. tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena mencerminkan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan lembaga.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipahami sebagai tingkat pencapaian kerja pegawai di lingkungan SMK Negeri 2 Ciamis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Pengukuran kinerja dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan.

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan proses penjabaran variabel penelitian ke dalam bentuk konsep, dimensi, dan indikator yang dapat diukur secara empiris. Penetapan definisi operasional diperlukan agar variabel-variabel yang diteliti dapat diukur secara sistematis, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara tepat sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri atas variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), serta variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Setiap variabel dijabarkan berdasarkan teori yang relevan, kemudian diturunkan menjadi indikator-indikator terukur yang digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian (kuesioner).

Seluruh indikator penelitian ini diukur menggunakan Skala Likert, karena sesuai untuk mengukur sikap, persepsi, serta penilaian responden terhadap kondisi yang dialami dalam konteks organisasi. Dengan definisi operasional yang jelas, proses pengumpulan data dan analisis statistik akan lebih terarah, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan secara akurat pengaruh motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.

Agar lebih jelas, operasionalisasi masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Motivasi Kerja (X1) (Maslow dalam Busro, 2018)	1. Kebutuhan fisik	a) Gaji/imbalan mencukupi kebutuhan dasar	Tingkat pemenuhan kebutuhan	Like rt	1
	2. Kebutuhan keselamatan	b) Kondisi kerja mendukung kenyamanan fisik	Tingkat kenyamanan	Like rt	2
		a) Merasa aman dalam bekerja	Tingkat rasa aman	Like rt	3
		b) Ada kepastian/kejelasan aturan kerja	Tingkat kepastian kerja	Like rt	4
	3. Kebutuhan sosial	a) Merasa diterima di lingkungan kerja	Tingkat penerimaan	Like rt	5
		b) Memiliki hubungan kerja yang baik	Tingkat relasi sosial	Like rt	6
	4. Kebutuhan kehormatan	a) Mendapat penghargaan/pengakuan kerja	Tingkat penghargaan	Like rt	7
		b) Dipercaya dan dihargai atas kemampuan	Tingkat kepercayaan	Like rt	8
	5. Aktualisasi diri	a) Mendapat kesempatan mengembangkan diri	Tingkat pengembangan diri	Like rt	9
		b) Pekerjaan memberi ruang berinisiatif/berprestasi	Tingkat aktualisasi	Like rt	10
Kompetensi Profesional (X2) (Moeheri ono, 2009:15)	1. Task skill	a) Menguasai keterampilan teknis pekerjaan	Tingkat penguasaan	Like rt	11
		b) Menjalankan tugas sesuai standar kerja	Tingkat kesesuaian standar	Like rt	12
	2. Task	a) Mampu	Tingkat	Like	13

	<i>management skills</i>	mengatur prioritas pekerjaan	pengelolaan tugas	rt	
		b) Mampu menyelesaikan beberapa tugas berbeda	Tingkat manajemen tugas	Like rt	14
	<i>3. Contingency management skills</i>	a) Cepat mengambil tindakan saat ada masalah	Tingkat ketepatan tindakan	Like rt	15
		b) Mampu memberi solusi saat kendala kerja muncul	Tingkat problem solving	Like rt	16
	<i>4. Job role environment skills</i>	a) Mampu bekerja sama dalam tim	Tingkat kerja sama	Like rt	17
		b) Menjaga hubungan kerja yang kondusif	Tingkat harmonisasi	Like rt	18
	<i>5. Transfer skills</i>	a) Mudah beradaptasi dengan perubahan kerja	Tingkat adaptasi	Like rt	19
		b) Mampu mempelajari cara/sistem kerja baru	Tingkat pembelajaran	Like rt	20
	Lingkungan Kerja (X3) (Budiasa, 2021:43)	1. Suasana kerja	a) Suasana kerja nyaman dan mendukung fokus	Tingkat kenyamanan	Like rt 21
			b) Suasana kerja tertib dan kondusif	Tingkat kondusivitas	Like rt 22
		2. Hubungan dengan rekan kerja	a) Rekan kerja saling mendukung	Tingkat dukungan sosial	Like rt 23
			b) Komunikasi dengan rekan kerja berjalan baik	Tingkat komunikasi	Like rt 24
		3. Fasilitas/perlengkapan kerja	a) Fasilitas kerja tersedia dan memadai	Tingkat ketersediaan fasilitas	Like rt 25
			b) Peralatan kerja berfungsi baik	Tingkat kelayakan	Like rt 26

		saat digunakan	fasilitas		
Kinerja Pegawai (Y) (Miner dalam Edison, 2017)	1. Kualitas kerja	a) Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian	Like rt	27
		b) Kerapihan/ketepatan hasil pekerjaan	Tingkat kualitas output	Like rt	28
	2. Kuantitas kerja	a) Mampu menyelesaikan volume kerja	Tingkat output kerja	Like rt	29
		b) Pencapaian target kerja	Tingkat pencapaian	Like rt	30
	3. Penggunaan waktu	a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu	Like rt	31
		b) Efektivitas penggunaan jam kerja	Tingkat efektivitas	Like rt	32
	4. Kerja sama	a) Kooperatif dalam pelaksanaan tugas	Tingkat kerja sama	Like rt	33
		b) Mampu bekerja dalam tim/koordinasi	Tingkat koordinasi	Like rt	34

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa. Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh guru SMK Negeri 2 Ciamis yang berjumlah sebanyak 80 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:68), sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini umumnya digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang) atau apabila penelitian menghendaki tingkat kesalahan yang sangat kecil, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Dalam penelitian ini, sampling jenuh dipilih karena populasi penelitian pada SMK Negeri 2 Ciamis berjumlah relatif kecil dan memungkinkan untuk dijadikan sampel secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini termasuk penelitian sensus karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan sampling jenuh juga memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden, sehingga peneliti terhindar dari kecenderungan mengistimewakan pihak tertentu dalam penentuan sampel.

Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang, yaitu seluruh pegawai yang menjadi populasi penelitian di SMK Negeri 2 Ciamis.

3.4. Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik sampling *nonprobability*. (Sugiyono, 2016, hal. 50) *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi *sampling*. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh.

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan asal informasi yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Pemilihan kedua jenis data ini bertujuan agar penelitian memiliki dasar empiris yang kuat sekaligus didukung informasi pelengkap yang relevan.

Data primer diperoleh secara langsung dari responden penelitian, yaitu pegawai SMK Negeri 2 Ciamis, melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Penggunaan data primer memungkinkan peneliti memperoleh gambaran faktual mengenai persepsi dan penilaian pegawai terhadap tingkat motivasi, kompetensi profesional, kondisi lingkungan kerja, serta kinerja pegawai secara aktual selama periode penelitian.

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder sebagai data pendukung untuk melengkapi hasil analisis. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan sumber resmi yang tersedia di SMK Negeri 2 Ciamis, seperti profil sekolah, struktur organisasi, data jumlah pegawai, pembagian tugas, program kerja, serta ketentuan atau pedoman kerja yang berlaku (misalnya tata tertib, aturan kedisiplinan, atau SOP jika tersedia). Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur ilmiah berupa buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kombinasi antara data primer dan data sekunder ini diharapkan dapat memberikan dasar yang lebih komprehensif sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi pustaka, yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literatur-literatur, jurnal-jurnal, dan referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian.
2. Kuesioner / angket, yaitu beberapa daftar pertanyaan berupa angket penelitian yang diajukan kepada seluruh responden untuk dijawab berkaitan dengan topik penelitian. Terdapat dua jenis lampiran angket adalah sebagai berikut :

- a. Angket pertama, profil responden yang berisi nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, status pernikahan, dan divisi.
- b. Angket kedua, berisikan pernyataan-pernyataan tentang kompetensi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert, dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Menurut Siregar (2014, hal: 50) “skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.” Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian berikut ini :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas Data

Validitas merupakan suatu ukuran yang dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut (Arikonto, 2005) validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamata variabel x

$(\sum y)^2$ = pengamata jumlah variabel y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka

butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

1. $H_0: \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)]
2. $H_1: \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $< \alpha 0,05$).
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $> \alpha 0,05$).

3.6.2. Uji Reliabilitas Konstruk

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument digunakan dalam penelitian handal dan dapat dipercaya. Dengan kriteria jika nilai *composite reliability* $> 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *composite reliability* dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians Total

3.6.2.1. Discriminant Validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018).

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit- Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018).

3.6.2.2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah *analysis multiple regression* atau regresi berganda. Agar analisis dapat dilakukan dengan besar maka langkah-langkah yang dilakukan adalah dengan menentukan bentuk pengaruh variabel X dan Y. Dengan kata lain analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel

bebas terhadap variabel antara serta korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan variabel digunakan regresi linier berganda dengan rumus :

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

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kompetensi Profesional

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Error Terms

3.6.3. Analisis model struktural (*inner model*)

3.6.3.1. R-Square

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

3.6.3.2. F-Square

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 / K$$

$$Fh = (1 - R^2) / (n - k - 1)$$

(Sugiyono, 2016)

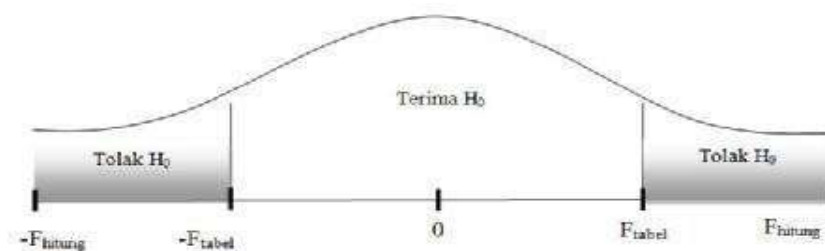
Keterangan :

Fh = Nilai F dihitung

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

1. F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
2. F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n
3. Kriteria pengujian:
 - a. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > F_{tabel}$.
 - b. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.

3.7 Rancangan Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian berdasarkan jawaban responden. Menurut Sugiyono (2018), analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud melakukan generalisasi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan, distribusi, dan karakteristik data yang diperoleh dari responden.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk: (1) menggambarkan karakteristik responden dan (2) memberikan ringkasan statistik terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi Profesional (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), serta Kinerja Pegawai (Y). Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase, serta statistik deskriptif berupa nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi, sehingga dapat

menunjukkan kecenderungan jawaban responden pada setiap indikator yang diukur.

Tahapan analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi :

1. Menyajikan karakteristik responden berdasarkan data demografis, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan unit/bagian kerja (d disesuaikan dengan data yang Anda kumpulkan).
2. Menganalisis distribusi jawaban responden pada setiap item pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert.
3. Menghitung nilai rata-rata (*mean*) untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden pada masing-masing variabel, serta standar deviasi untuk menggambarkan tingkat penyebaran data.
4. Menyajikan hasil dalam tabel/diagram agar pola data lebih mudah dipahami dan dibandingkan antarvariabel maupun antarindikator.

Hasil analisis deskriptif ini menjadi dasar untuk memahami kondisi motivasi kerja, kompetensi profesional, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada SMK Negeri 2 Ciamis sebelum dilakukan analisis lanjutan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Instrumen penelitian ini menggunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, dan penilaian responden terhadap variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2019:146), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial tersebut diukur melalui variabel :

1. Motivasi Kerja (X1)
2. Kompetensi Profesional (X2)
3. Lingkungan Kerja (X3)
4. Kinerja Pegawai (Y).

3.7.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden. Menurut Sugiyono (2017), analisis verifikatif bertujuan untuk menguji teori serta membuktikan ada tidaknya hubungan dan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis ini dilakukan untuk memahami keterkaitan antara dua atau lebih variabel sehingga dapat ditarik kesimpulan ilmiah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian tersebut dilakukan menggunakan metode statistik inferensial berupa analisis regresi linier berganda, karena penelitian melibatkan lebih dari satu variabel bebas yang diduga memengaruhi variabel terikat.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, yang digunakan untuk melakukan uji statistik dan pengujian hipotesis penelitian. Melalui SPSS, peneliti dapat menguji kekuatan dan arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus menilai signifikansi hubungan tersebut berdasarkan nilai koefisien regresi dan tingkat signifikansi (α). Selain itu, untuk memastikan model regresi layak digunakan, dilakukan pula pengujian prasyarat analisis (uji asumsi klasik) sesuai ketentuan analisis regresi.

Secara operasional, analisis verifikatif dalam penelitian ini mencakup beberapa tahapan utama, yaitu: (1) uji kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, (2) uji asumsi klasik sebagai prasyarat regresi, (3) analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y, (4) uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, (5) uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, serta (6) koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Hasil analisis verifikatif ini menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan mengenai diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian terkait pengaruh motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 2 Ciamis.

3.7.3. Rancangan Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMK Negeri 2 Ciamis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS, karena penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara parsial maupun simultan.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data yang diperoleh dari kuesioner terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas, sehingga instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, karena pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (serta uji lain apabila diperlukan). Apabila persyaratan terpenuhi, maka analisis dapat dilanjutkan pada pengujian model regresi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap utama, yaitu: (1) menyusun model regresi linier berganda untuk melihat arah dan besarnya pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y, (2) melakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, (3) melakukan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel

independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dan (4) menghitung koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah ditetapkan, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini terdiri atas empat hipotesis, yaitu :

1. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada hasil regresi linier berganda. H1 diterima apabila nilai signifikansi pada uji $t \leq 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian dilakukan dengan mengamati koefisien regresi kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai serta nilai signifikansi uji t pada output SPSS. H2 diterima apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, yang berarti peningkatan kompetensi profesional diikuti peningkatan kinerja pegawai.

3. Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian dilakukan melalui uji t pada koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. H3 diterima apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui uji F pada model regresi linier berganda. H4 diterima apabila nilai signifikansi uji F $\leq 0,05$, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi gabungan variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, rancangan uji hipotesis ini memberikan landasan metodologis untuk menentukan diterima atau ditolaknya hubungan pengaruh yang diajukan dalam penelitian. Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh pada tahap analisis selanjutnya akan digunakan untuk menarik

kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 2 Ciamis..

3.8 Tempat dan Waktu Penelitian

3.8.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan bagian yang menjelaskan secara rinci lokasi di mana kegiatan penelitian dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Ciamis, yang beralamat di Jalan Sadananya No. 21, Kelurahan Maleber, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Provinsi Jawa Barat, dengan kode pos 46214. Lokasi sekolah berada di Lingkungan Karangsari RT. 02 dan RW. 10, yang secara administratif termasuk dalam kawasan pendidikan Kabupaten Ciamis.

SMK Negeri 2 Ciamis merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan unggulan di Kabupaten Ciamis yang memiliki berbagai program keahlian di bidang teknologi, bisnis, dan manajemen. Sekolah ini berperan strategis dalam mencetak tenaga kerja terampil dan profesional sesuai kebutuhan dunia industri dan dunia kerja. Oleh karena itu, SMK Negeri 2 Ciamis dipandang sebagai lokasi yang tepat untuk meneliti pengaruh motivasi, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, mengingat keberagaman sumber daya manusia serta kompleksitas tugas yang dijalankan baik oleh guru maupun tenaga kependidikan di lingkungan sekolah tersebut.

3.8.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan mengemukakan secara rinci kapan penelitian ini dilakukan, kapan berawal dan kapan berakhir, serta membuat tabel jadwal atau skedul waktu penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, Metodologi Penelitian Bisnis, 2015). Waktu penelitian di rencanakan pada November 2025 sampai dengan bulan Mei 2026, lebih jelasnya mengenai jadwal di atas, tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Observasi								
2	Penyusunan usulan penelitian								
3	penyusunan instrumen								
4	Studi Pustaka dan Pra survei								
5	Pengumpulan data								
6	Pengolahan data								
7	Seminar usulan penelitian								
8	Penelitian lapangan								
9	Penulisan dan Bimbingan Tesis								
10	Sidang Tesis								