

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian mengenai pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survai, yang menurut Singarimbun dan Effendi (2010) yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang dalam penelitian survai adalah individu. Pendekatan yang penulis gunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory reseach*), yakni memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa”. (Singarimbun dan Effendi, 2010)

Populasi dalam penelitian ini karyawan *outsourcing* bagian pengantar PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jombang dengan menggunakan pengumpulan data berupa angket dan analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012) “Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas ; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi adalah seluruh karyawan *outsourcing* bagian pengantar PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jombang sebanyak 36 orang karyawan

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sampel menurut Arikunto (2014), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* bagian pengantar PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jombang sebanyak 36 karyawan. *Sampling*/teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012).

### **3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Sumber Data**

1. Data primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Data yang diperoleh peneliti sendiri setelah melakukan penelitian langsung di lapangan, berupa hasil angket (kuesioner) dan wawancara yang disebarkan langsung kepada karyawan *outsourcing* bagian pengantar PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jombang.
2. Data Sekunder, yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpul data atau pihak lain. Data ini berasal dari catatan-catatan, dokumen atau arsip. Data ini diperoleh melalui dokumentasi dan observasi berupa profil PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jombang.

### **3.3.2. Teknik Pengumpulan Data**

#### 1. Observasi

Mengadakan pengamatan secara langsung pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jombang mengenai permasalahan karyawan.

#### 2. Angket

Daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur dan disebarakan pada konsumen, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan melalui angket penelitian.

#### 3. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen maupun catatan-catatan perusahaan yang terkait dengan penelitian berupa profil PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jombang

#### 4. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan dan pimpinan perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jombang

### **3.4. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi bagian yaitu:

#### 1. Variabel Bebas (Independen)

X1 = Pengembangan Karir

Adalah merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Indikator-indikator pengembangan karir (Siagian, 2008) antara lain:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir, bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai
- b. Kepedulian para atasan langsung, keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir pegawai.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya akses tentang informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan
- d. Minat untuk dipromosikan, minat untuk mengembangkan karir pegawai dengan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang.
- e. Tingkat kepuasan, merupakan pencapaian suatu hasil maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai

Variabel Terikat (dependen)

Y = Motivasi Karyawan

Adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator-indikator motivasi kerja menurut Clayton Alderfer dalam Wijono (2012) antara lain:

1. Kebutuhan *Existence* (Kebutuhan bertahan hidup) berhubungan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.

2. Kebutuhan *Relatedness* (Kebutuhan Sosial) berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
3. Kebutuhan *Growth* (Kebutuhan Perkembangan Diri) berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri karyawan, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* .

## 2. Variabel tergantung (Dependen)

Y = Kinerja Karyawan

Adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Robbins, 2006), Indikator-indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Indikator kemandirian tidak dipergunakan dalam penelitian ini karena tidak terdapat dalam fenomena latar belakang masalah.

Tabel 3.1  
Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Pengembangan Karir (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlakuan yang adil dalam berkarir</li> <li>2. Keperdulian para atasan langsung</li> <li>3. Informasi tentang berbagai peluang promosi</li> <li>4. Minat untuk dipromosikan</li> <li>5. Tingkat kepuasan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Kriteria promosi karyawan berdasarkan pertimbangan objektif</li> <li>b) Keterlibatan atasan dalam perencanaan karir masing-masing karyawan</li> <li>c) Perusahaan memberikan informasi kepada semua karyawan tentang peluang promosi karyawan</li> <li>d) Minat dalam meningkatkan karir dengan mengikuti pelatihan-pelatihan</li> <li>e) Keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi</li> </ol>	Siagian (2008)
Motivasi Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan bertahan hidup</li> <li>2. Kebutuhan Sosial</li> <li>3. Kebutuhan aktualisasi Diri</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Adanya tunjangan keluarga</li> <li>b) perhatian kepada karyawan yang berprestasi dapat memeneuhi kebutuhan-kebutuhan sosial</li> <li>c) kesempatan untuk mengaktualisasi diri</li> </ol>	Wijono (2012)

Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas	a) memiliki pengetahuan yang baik tentang tugas b) menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target c) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu d) Memanfaatkan waktu untuk bekerja	Robbins, (2006)
----------------------	---	---	-----------------

### 3.5. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu memakai skala likert. Menurut Sugiono (2012) “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis secara kuantitatif, maka jawaban diberi nilai, yaitu nilai dari 1 sampai dengan 5.

Dalam penelitian ini setiap jawaban atas variabel digunakan sistem skort/nilai dengan dasar *likert*, sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5.
- b. Jawaban setuju diberi skor 4.
- c. Jawaban netral diberi skor 3.

- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

### 3.6. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Umar (2002), validitas merupakan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, pada penelitian ini peneliti menggunakan kuisioner dai dalam pengumpulan data penelitian, maka kuisioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dapat menggunakan rumus *Pearson Product Moment*.

Rumus :

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

Keterangan :

- r = korelasi
- x = variabel independen
- y = variabel dependen

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 20.0. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2007: 21), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Tabel 3.2  
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Pearson Korelasi (r)	r kritis	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	1	0.695	0,3	Valid
	2	0.694	0,3	Valid
	3	0.655	0,3	Valid
	4	0.496	0,3	Valid
	5	0.701	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0.816	0,3	Valid
	2	0.667	0,3	Valid
	3	0.802	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.670	0,3	Valid
	2	0.775	0,3	Valid
	3	0.739	0,3	Valid
	4	0.695	0,3	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur item-item sudah valid karena nilai korelasi lebih dari 0,3, jadi dapat digunakan oleh peneliti untuk penelitian sebenarnya

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*

(Arikunto, 2014). Dalam hal ini apabila nilai koefisien  $\alpha \geq 0,6$ , maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan.

Tabel 3.3  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai hitung Alpha Cronbach	Standart Cronbanch	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,660	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,642	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,679	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah 2017

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) yang cukup besar yaitu  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari angket adalah reliabel yang berarti bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket yang reliabel

### 3.7. Analisis Data

#### 3.7.1. Analisa Statistik Deskriptif

Analisa statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban angket responden dengan skala pengukuran menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. penentuan *range* adalah sebagai berikut :

**Range : skor tertinggi – skor terendah**

**Range skor**

$$Range = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga range adalah 0,8

Range Skor :	1 – 1,8	= Sangat Rendah
	1,81– 2,6	= Rendah
	2,61 – 3,4	= Cukup / Sedang
	3,41 – 4,2	= Tinggi
	4,21 – 5	= Sangat Tinggi

(Sudjana, 2005)

### **3.7.2. Analisis Statistik Inferensial**

#### **3.7.2.1. Uji Asumsi Klasik**

##### **1 Uji Normalitas Data**

Kenormalan data diperlukan dalam metode analisis regresi (Baroroh, 2013). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas

## 2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variable x yang memberikan informasi yang sama tentang variable Y. kalau X1 dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variable saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2005)

Adabeberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- 1) Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X1 dan X2.
- 2) Disamping itu untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Varian Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value*  $< 0,01$  atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value*  $> 0,01$

atau  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. (Simamora, 2005)

### 3 Uji Autokorelasi

Istilah Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear adakorelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam mendeteksi ada atau tidak nya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-watson (DW test) dengan syarat  $du < DW$  (Ghozali, 2011).

#### 3.7.2.2. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tujuan penelitian, maka alat analisis yang digunakan adalah regresi linier Berganda. Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variable dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

Persamaan Regresi linier sederhana menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi Pengembangan Karir, Motivasi kerja
X <sub>1</sub>	= Pengembangan Karir
X <sub>2</sub>	= Motivasi kerja
€	= standar error

### 3.7.3. Pengujian Hipotesis dengan Uji t atau uji parsial

- a) Membuat formulasi hipotesis

$H_1$  dan  $H_2$ : ( hipotesis alternatif )

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen ( y ).

- b) Menentukan level signifikansi 5% atau 0,05.

- c) Mengambil keputusan

- Jika  $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$  , maka hipotesis diterima

- Jika  $t_{sig} > \alpha = 0,05$ , maka hipotesis ditolak