

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Lingkungan Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Organisasi dan Hukum (Orkum) Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN) sebagai objek penelitian. Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021 s/d April 2021. Penelitian ini berfokus pada variabel keterlibatan kerja, pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

B. Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Biro Sumber Daya Manusia Organisasi dan Hukum, Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN). Jalan Pemuda Persil no.1 rt.02/ rw.07 Rawamangun, Pulo Gadung-Jakarta Timur.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini diharapkan selesai dalam waktu satu tahun dimulai dari setelah seminar proposal sejak April 2021 sampai akhir September 2021.

C. Metode Penelitian

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus (Sugiyono, 2017) dan *explanatory*. Dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), dimana dalam hal ini peneliti akan mengumpulkan instrumen data dan menyebarkan kuesioner kepada responden kemudian diolah dengan menggunakan SPSS 24. Studi kasus memungkinkan untuk menyelidiki suatu peristiwa, situasi, atau kondisi sosial

tertentu dan untuk memberikan wawasan dalam proses yang menjelaskan bagaimana peristiwa atau situasi tertentu terjadi (Hodgetts, 2012). Penelitian deskriptif berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2012). *Explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel - variabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas (Sugiyono, 2013).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi pada penelitian ini sebanyak 40 pegawai yang merupakan karyawan Biro Sumber Daya Manusia Organisasi dan Hukum (SDM Orkum).

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik *probability sample* menggunakan Cluster sampling atau disebut dengan teknik sampling secara berkelompok. Pengambilan sampel jenis ini dilakukan berdasar kelompok/ area tertentu. Tujuan metode cluster random sampling untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian-bagian yang berbeda di dalam suatu instansi. Dalam hal ini adalah Karyawan Biro Sumber Daya Manusia Organisasi dan Hukum (Organisasi Orkum).

E. Penyusunan Instrumen

a. Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent). Variabel terikat (dependent) di penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya (independent) yaitu Keterlibatan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3).

Tabel III. 1 Operasional Variabel

Konsep	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kinerja Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016)	Kualitas	Ketelitian bekerja	1	<i>Likert</i>
		Keterampilan bekerja	2	
	Kuantitas	Jumlah hasil pekerjaan yang telah di capai	3	
		Waktu	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	
	Penekanan Biaya	Pengeluaran biaya tidak melebihi anggaran yang telah ditetapkan	6	
	Pengawasan	Bertanggung jawab atas pekerjaan	7	
		Minim melakukan kesalahan		
	Hubungan antar Karyawan	Kemampuan bekerjasama dengan karyawan	8	
		Kemampuan bekerjasama dengan atasan	9	

Keterlibatan kerja	Pemberdayaan	Percaya Diri	10	Likert
		Mengambil Keputusan	11	
Keterlibatan Kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. (S. P. Robbins & Coulter, 2012)	Informasi	Kuantitas	12	
		Kualitas	13	
	Pengetahuan	Evaluasi	14	
		Tingkat Kompetensi	14	
	Penghargaan	Imbalan	15	
		Motivasi	15	
Pelatihan Pelatihan (training) merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional sesuai bidangnya, yang dimana terdapat proses pembelajaran yang memungkinkan	Kesesuaian materi pelatihan	Pelatihan sesuai bidang kerja	16	Likert
	Peserta Pelatihan	Peningkatan kemampuan dan keahlian	17	
	Fasilitas Pelatihan	Kelengkapan fasilitas	18	Likert
	Tenaga Pengajar	Pengajar dengan kualifikasi	19	
	Waktu Pelatihan	Kesesuaian waktu	20	

pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Widodo, 2015).				
Pengembangan karir	Pendidikan	Tingkat Pendidikan	21	<i>Likert</i>
Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016).	Pelatihan	Pelatihan meningkatkan kemampuan diri	22	
	Mutasi	Pelaksanaan mutasi	23	
	Promosi Jabatan	Ikut serta dalam seleksi untuk menentukan bidang kerja	24	
	Masa Kerja	Lama penempatan kerja	25	

Sumber : Data diolah oleh peneliti

b. Skala Pengukuran

Skala Likert merupakan skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala fenomena (Djaali, 2008). Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala Likert,

maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan interval empat (*a four-point likert scale*). Modifikasi dalam skala *likert* ditujukan untuk menghilangkan kelemahan yang terdapat skala lima tingkat, dengan beberapa alasan (Hadi, 1991) antara lain:

- a. Kategori *Undeciden* memiliki arti ganda diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban atau juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu.
- b. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) merupakan hal tidak diinginkan dalam suatu instrumen.
- c. Tersedianya jawaban netral/ ragu-ragu menyebabkan adanya kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi informan/ narasumber yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban netral, hal tersebut akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau para responden.

Tabel III. 2 Skala Penilaian Untuk Pernyataan Positif Negatif

No	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Sumber : (Hadi, 1991)

F. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan hasil pengamatan langsung terhadap kondisi objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dan interview sebagai alat pengumpul data dengan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana hasil dari kuesioner tersebut menghasilkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterlibatan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, artinya data tersebut sudah didokumentasikan sehingga dapat diakses oleh orang lain. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian literatur.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mendapatkan kesimpulan dari seluruh data yang telah dikumpulkan. Metode analisis yang di gunakan pada uji hipotesis adalah metode analisis regresi berganda dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dalam hal ini instrumen data yang telah dikumpulkan akan disebarakan melalui kuesioner kepada responden kemudian diolah dengan menggunakan SPSS 24 untuk mengetahui hasil dari data yang sudah di kumpulkan. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja (Y).

1. Uji Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Analisis deskriptif merupakan cara yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independent dan dependent. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk menginterpretasikan hasil jawaban kuesioner yang didapatkan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterlibatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir.

Guna memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner pada masing-masing variabel, peneliti menggunakan kriteria interpretasi skor, menurut (Riduwan & Sunarto, 2011) sebagai berikut :

Kriteria Interpretasi Skor S + SS

Skor	Kategori	Variabel		
		Keterlibatan Kerja	Pelatihan	Pengembangan Karir
81% - 100%	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
61% - 80%	Baik	Baik	Baik	Baik
41% - 60%	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
21% - 40%	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
0% - 20%	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik

Sumber : Riduwan dan Sunarto, 2011, *Pengantar Statistika (2011)*

Kriteria Interpretasi Skor STS + TS

Skor	Kategori			
	Kinerja	Keterlibatan Kerja	Pelatihan	Pengembangan Karir
81% - 100%	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
61% - 80%	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
41% - 60%	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
21% - 40%	Baik	Baik	Baik	Baik
0% - 20%	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Diolah oleh Peneliti

2. Uji Instrumen

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen berupa uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, 2006). Adapun rumus yang dapat digunakan dalam mengukur nilai korelasi dengan Pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi
 x = skor item
 y = skor total
 n = banyaknya subjek

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat dinyatakan data tersebut valid.
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat dinyatakan data tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable (Ghozali, 2006). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Adapun rumus yang dapat digunakan dalam mengukur reliabilitas instrumen dengan Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_{t^2}}{\sigma_{t^2}} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas
 n = jumlah item pernyataan
 $\sum \sigma_{t^2}$ = jumlah variance skor tiap item
 σ_{t^2} = variance total

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $>$ 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) Pengujian multikolinearitas bertujuan mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent dengan variable bebas. Efek dari multikolinearitas menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error menjadi besar, akibatnya saat koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari pada t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

b. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) bahwa Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi yang normal atau mendekati normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

a. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2012) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan model varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Bila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka hal itu disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variable independen (Sugiyono, 2016). Penulis ingin melihat hubungan pengaruh keterlibatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Biro SDM Orkum LAPAN. Adapun persamaan analisa regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + c_2X_2 + d_3X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi X₁ terhadap Y
- b₂ = Koefisien regresi X₂ terhadap Y
- b₃ = Koefisien regresi X₃ terhadap Y
- X₁ = Variabel Independent keterlibatan kerja
- X₂ = Variabel Independen pelatihan
- X₃ = Variabel Independen pengembangan karir

b. Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual terhadap variable dependen (Ghozali, 2006). Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan

antara t hitung dengan t kritis dengan t tabel pada $\alpha = 0.05$. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- a. Jika t hitung $\leq t$ kritis = H_0 diterima. Artinya bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.
- b. Jika t hitung $> t$ kritis = H_0 ditolak. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.

c. Uji F

Uji F atau Uji Kelayakan Model bertujuan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada model memberi pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui apakah variable Keterlibatan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- a. Bila F hitung $> F$ tabel atau probabilitas $<$ nilai signifikan (Sig $< 0,05$), maka H_0 ditolak H_a diterima
- b. Bila F hitung $< F$ tabel atau probabilitas $>$ nilai signifikan (Sig $> 0,05$), maka H_0 diterima H_a ditolak

b. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Analisis Determinasi bertujuan mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output model summary*. Selain itu, koefisien determinasi juga digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100% ($r^2 \times 100\%$). Nilai penting dalam keluaran ini ialah: nilai R Square, nilai standard of the estimate, dan nilai durbin-

Watson. Besarnya R Square berkisar antara 0-1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan variabel semakin dekat.

5. Uji Hipotesis Statik

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya akan di uji pada penelitian. Berikut adalah hipotesis dalam penelitian :

a. $H_0 : \beta_1 = 0$ $H_a : \beta_1 \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN. Terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai lingkungan Biro SDM Orkum.
b. $H_0 : \beta_2 = 0$ $H_a : \beta_2 \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN. Terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN.
c. $H_0 : \beta_3 = 0$ $H_a : \beta_3 \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN. Terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN.
d. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN. Terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN.