

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Tempat survey ini dilakukan di Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Jakarta. Alasan peneliti memilih Sicepat Ekspres sebagai tempat penelitian karena terdapat masalah kinerja karyawan yang rendah pada karyawan Sicepat Ekspres.

3.1.2 Waktu Penelitian

Dilaksanakan kurang lebih selama tujuhbulan. Waktu tersebut dinilai peneliti sangat efektif karena peneliti dapat memberikan fokus secara penuh terhadap penelitian dan tidak ada kegiatan perkuliahan yang sedang dijalani oleh peneliti.

Tabel 3. 1 *Timeline* Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu						
	Feb2022	Mar2022	Apr2022	Mei2022	Juni2022	Juli2022	Agustus 2022
Pengajuan judul skripsi							
Penyusunan proposal sup							
Penyebaran kuisisioner							
Analisis dan pengolahan Data							
Penyusunan hasil data							

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan eksplorasi kuantitatif dengan alasan bahwa informasi yang digunakan untuk menyelidiki dampak antar faktor dikomunikasikan dengan angka atau skala matematis dan berbagai informasi dengan mengendalikan keanehan yang dilihat oleh pencipta. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kemajuan logis yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang substansial, bertekad untuk ditemukan, diciptakan dan didemonstrasikan, sehingga dapat digunakan untuk memahami dan mengatasi masalah.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah spekulasi yang menggabungkan item atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh para ilmuwan untuk diteliti dan ditarik. Populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Jakarta untuk cakupan yang sangat besar tidak dapat dihitung dan harus dinilai lebih dari 18.000 perwakilan. Hal ini dilakukan agar analisis mendapatkan hasil informasi yang tepat.

3.3.2 Sampel

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2019), keteladanan penting untuk jumlah dan atribut yang dipindahkan oleh penduduk.

Penelitian ini menggunakan prosedur pengujian dengan strategi pengujian purposive. Pengujian purposive adalah metode untuk mendapatkan tes dengan ukuran tertentu.

Ukuran populasi dalam konsentrat secara massal, demikian Hair et al. (2017) memutuskan jumlah tes yang dikumpulkan dengan standar eksak yang dinyatakan dengan ukuran contoh dasar 200. Pakar menetapkan tolak ukur untuk penelitian dengan jumlah tes yang digunakan adalah 200 responden.

3.4 Penyusunan Instrumen

Penelitian ini memasukkan mencakup inspirasi kerja dan kemajuan profesi, satu variabel lingkungan adalah pelaksanaan yang representatif, dan satu variabel mediasi adalah pemenuhan pekerjaan. Pemeriksaan ini merupakan eksplorasi kuantitatif dan mengumpulkan informasi menggunakan survey.

3.4.1 Kinerja Karyawan

A. Definisi Konseptual

Kinerjakaryawan adalah hasil yang dicapai oleh perwakilan yang bekerja dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu dengan menunjukkan konsekuensi pekerjaan sesuai kapasitas mereka.

B. Definisi Operasional

Alat ukur yang digunakan yaitu skala likert. Adapun indikator yang digunakan adalah kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal, kemandirian, dan komitmen kerja.

C. Kisi-Kisi Instrumen

Kisikisi instrumen merupakan gambaran yang diujicobakan ke responden. Variabel kinerja karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan. Adapun kisikisi instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat berikut.

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Sumber	Butir Uji		Drop	Butir Final	
			Coba			(+)	(-)
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Mampu mengatasi, menanggapi, dan mendukung perubahan	Griffin et al. (2017)					
2.	Mampu memenuhi persyaratan yang ditentukan atau diprediksikan						
3.	Mampu mengatur diri sendiri untuk bekerja lebih baik di masa depan.						
4.	Mampu berkontribusi dengan efektivitas individu						
5.	Mampu berkontribusi dengan efektivitas perusahaan						

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 3. 3 Skala Penilaian Tiap Pertanyaan

Kategori Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

D. Validitas Instrumen

Suatu hasil instrumen dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sementara itu dikatakan tidak valid atau drop apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dalam menguji reliabilitas suatu instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

3.4.2 Kepuasan Kerja

A. Definisi Konseptual

Tujuan kerja adalah pandangan yang menggembirakan sehubungan dengan perubahan perwakilan yang baik terhadap keadaan dan keadaan kerja dalam suatu organisasi.

B. Definisi Operasional

Kepuasan kerja akan diperkirakan menggunakan skala pemenuhan tugas. Variabel dalam penelitian ini akan diestimasi dengan lima hal yang meliputi kompensasi, sudut organisasi, perilaku atasan, pekerja, keadaan kerja, dan perilaku rekan kerja.

C. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi instrumen akan diujicobakan kepada responden. Variabel kepuasan kerja digunakan untuk mendapatkan tingkat kinerja karyawan.

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Sumber	Butir Uji		Drop	Butir Final	
			Coba (+)	(-)		(+)	(-)
1.	Puas terhadap gaji atau kompensasi yang didapatkan	Fisher et al. (2016)					
2.	Puas terhadap budaya perusahaan						
3.	Puas terhadap perilaku atasan kepada karyawan						
4.	Puas terhadap kondisi kerja di perusahaan						
5.	Puas terhadap perilaku rekan kerja di perusahaan						

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Tabel 3. 5 Skala Penilaian Tiap Pertanyaan

Kategori Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

D. Validitas Instrumen

Suatu hasil kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang pada setiap pernyataan konsisten. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,7$.

3.4.3 Motivasi Kerja

A. Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan suatu dukungan yang datang baik dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk memenuhi setiap kebutuhan dan keinginan dalam bekerja.

B. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini diestimasi dengan lima petunjuk yang meliputi dorongan untuk mencapai tujuan, energi kerja, dorongan, kesadaran akan harapan orang lain, dan hubungan manusia yang bersahabat.

C. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen adalah yang akan diujicobakan terhadap responden. Variabel motivasi kerja digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.

Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No.	Indikator	Sumber	Butir Uji		Drop	Butir Final	
			Coba (+)	(-)		(+)	(-)
1.	Adanya dorongan dari internal dan eksternal untuk mencapai tujuan	Tremblay et al. (2019)					
2.	Mampu menemukan semangat kerja dalam diri sendiri						
3.	Mebutuhkan penghargaan yang sesuai dari perusahaan						
4.	Inisiatif dan tanggung jawab dalam diri sendiri						
5.	Memiliki relasi yang baik dengan orang lain						

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 3. 7 Skala Penilaian Tiap Pertanyaan

Kategori Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

3.4.4 Pengembangan Karir

A. Definisi Konseptual

Pengembangan profesi merupakan suatu cara untuk meningkatkan kapasitas kerja seorang karyawan dalam rangka mengejar karir yang telah dipilih oleh organisasi karena memperhatikan peluang karir di tempat kerja.

B. Definisi Operasional

Lima indikator, termasuk kebijakan bisnis, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel pengembangan karir.

C. Kisi-Kisi Instrumen

Pertanyaan dan deskripsi dalam instrumen akan dievaluasi oleh responden. Tingkat kinerja karyawan dinilai dengan menggunakan variabel pengembangan karir. Tabel berikut menunjukkan alat penelitian pada variabel yang terkait dengan pengembangan karir::

Tabel 3. 8 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pengembangan Karir

No.	Indikator	Sumber	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Kebijakan perusahaan yang jelas dan sejalan dengan pekerjaan	Chin et al. (2019)					
2.	Adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan						
3.	Latar belakang pendidikan yang menunjang karir						
4.	Pengalaman kerja yang mendukung karir karyawan						
5.	Prestasi kerja yang diraih setiap karyawan						

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 3. 9 Skala Penilaian Tiap Pertanyaan

Kategori Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

D. Validitas Instrumen

Suatu instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sementara itu instrumen dikatakan tidak valid atau drop apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dalam menguji reliabilitas menggunakan rumus *AlphaCronbach*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode survei atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan mengajukan serangkaian pertanyaan tertulis kepada peserta. Responden diberikan pertanyaan melalui Google Form, dan data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari responden.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Pemeriksaan terukur adalah pengukuran yang digunakan dalam memecah informasi dengan menggambarkan atau menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan. Pemeriksaan ini berencana untuk memberikan gambaran atau gambaran informasi dalam faktor dilihat dari nilai normal (mean), paling kecil, paling ekstrim dan standar deviasi. (Ghozali, 2018).

3.6.2 Uji Validitas

Sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur dikenal sebagai validitas. Nilai yang disarankan untuk varians yang diekstraksi adalah 0,50. (Haryono, 2017). Confirmatory Factor Analysis (CFA) digunakan dalam uji validitas penelitian ini untuk melihat apakah indikator pada kuesioner mampu menjelaskan suatu konsep secara memadai.

3.6.3 Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan ukuran indikasi konsistensi internal suatu konstruk (Haryono, 2017). Hasil dengan ketergantungan tinggi memberikan jaminan bahwa setiap indikasi tertentu konsisten dengan pembacaannya. Dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat signifikansi yang dipilih, pengujian reliabilitas dilakukan. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi 0,5, 0,6, atau 0,7 dipilih. Instrumen dikatakan reliabel jika cronbach's alpha lebih dari atau sama dengan 0,7, sedangkan instrumen dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha lebih kecil atau sama dengan 0,7.

3.6.4 Uji Kelayakan Model

Prayitno et al. (2022) mengatakan bahwa menjalankan *goodness of fit* test untuk menentukan apakah model yang dihasilkan merupakan model fit. Tahap ini dilakukan untuk mengidentifikasi kelayakan model. Nanti, akan terlihat apakah model yang diproses memenuhi asumsi persamaan struktural. Asumsi persamaan struktural adalah bahwa model berada dalam hubungan linier, responden dipilih secara acak, dan merupakan observasi data yang independen. Berikut merupakan *goodness of fit indeces* untuk uji kelayakan model SEM.

Tabel 3. 10 Goodness Of Fit

<i>Type Of Fit Indices</i>	<i>Indicators</i>	<i>Cut Of Value</i>
<i>Absolute fit indices</i>	Chi-square	Diharapkan kecil
	RMSEA	$\leq 0,08$
	CMIN/DF	$\leq 2,00$
	GFI	$\geq 0,90$
<i>Incremental fit indices</i>	AGFI	$\geq 0,90$
	TLI	$\geq 0,95$
<i>Parsimonious fit indices</i>	CFI	$\geq 0,95$

Sumber : (Zhang et al., 2021)

3.6.5 Uji Hipotesis

Menemukan hubungan antara variabel independen dan dependen adalah tujuan pengujian hipotesis. Dalam penyelidikan ini, ada tujuh kemungkinan. Dengan menguji pengaruh yang diperkirakan antara variabel-variabel model, hipotesis diuji. Nilai taksiran digunakan untuk mengetahui apakah hasilnya sesuai dengan prediksi atau tidak, dan dianggap

signifikan untuk menjawab hipotesis penelitian yang menunjukkan apakah hipotesis berhubungan positif atau negatif. Adapun kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas (*P-Value*) ≤ 0.05 (nilai signifikansi) maka H_0 ditolak, artinya ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya. Sehingga *Goodness of Fit Test* tidak bisa memprediksi nilai observasinya.
2. Jika nilai probabilitas (*P-Value*) ≥ 0.05 (nilai signifikansi) maka hasil H_0 diterima, artinya model sesuai dengan nilai observasinya. Sehingga *Goodness of Fit Test* juga bisa memprediksi nilai observasinya.