

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian pada PT. Lativi Media Karya yang beralamat di Jalan Rawa Terate 2 No.2 Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur. Perusahaan tersebut dipilih peneliti menjadi tempat penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan yang akan diteliti oleh peneliti yang berkaitan dengan motivasi kerja dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini membutuhkan waktu selama 6 bulan, terhitung mulai bulan Januari 2018 sampai Juni 2018. Waktu tersebut adalah waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

B. Metode Penelitian

1. Metode

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan regresi. Peneliti menggunakan data primer untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Pengembangan Karir (X2) serta data sekunder untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) . Metode ini di pilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

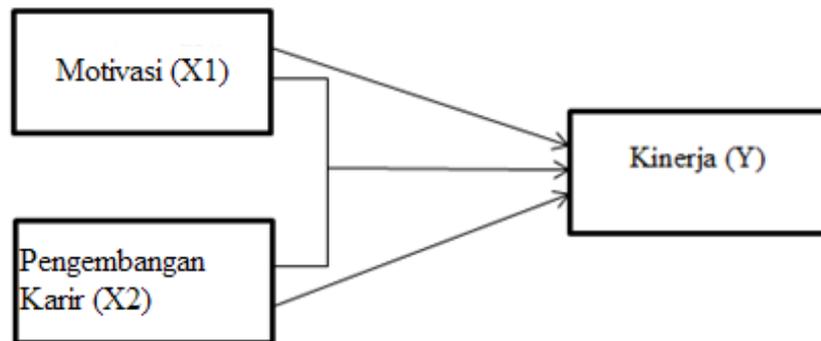
Menurut Bambang dan Lina (2011) bahwa, penelitian survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, & dianalisis. Selanjutnya menurut Zechmester (2013) menyatakan bahwa, survei juga melibatkan penggunaan suatu set pertanyaan awal yang pada umumnya berbentuk kuesioner.

Sedangkan menurut Karlinger (2002) mengemukakan bahwa, metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel.

Metode ini dipilih peneliti karena sesuai dengan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mendapatkan informasi dan data yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilaksanakan.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (Variabel X1) dan Pengembangan Karir (Variabel X2) terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y). Konstelasi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar III.1

Keterangan:

- X1 : Variabel Bebas
 X2 : Variabel Bebas
 Y : Variabel Terikat
 —————> : Arah Pengaruh

C. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lativi Media Karya. Populasi terjangkaunya adalah seluruh staff PT. Lativi Media Karya yang berjumlah 115 karyawan.

Sedangkan sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Sampel ditentukan dengan sebuah metode

pengambilan sampel yang tepat yang bertujuan memperoleh sampel yang mewakili dan mampu mendeskripsikan keadaan populasi secara optimal.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling* atau teknik acak proporsional, di mana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dari instrumen penelitian berupa kuesioner. Penentuan sampel merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* bahwa sampelnya sebanyak 84 karyawan dengan taraf kesalahan 5%. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan dijadikan sampel.

Tabel III.1

Perhitungan Pengambilan Sampel PT. Lativi Media Karya

Bidang	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
Repairment Center	29	$29/115 \times 84$	21
Logistic & Broadcast	28	$28/115 \times 84$	20
Procurement	24	$24/115 \times 84$	19
Warehouse	34	$34/115 \times 84$	24
Jumlah	115		84

Sumber: Data diolah oleh peneliti

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan perusahaan kepada karyawan selama kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang dapat diukur dengan indikator yaitu kuantitas kerja dan kualitas kerja.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan merupakan variabel bebas yang dapat diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu, kuantitas kerja dan kualitas kerja. Data kinerja pada penelitian ini merupakan data sekunder yang didapat melalui hasil kinerja pada bulan Maret tahun 2018.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang berada dalam diri seseorang dan dapat juga berupa dorongan dari orang lain yang dapat membuat mereka mau bekerja sama dengan segala upaya secara terus menerus untuk mencapai kepuasan yang mereka inginkan.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja dapat diukur dengan dua indikator yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi Kerja termasuk data primer (didapat melalui

kuesioner), selain itu peneliti juga menggunakan instrumen non tes yang berbentuk kuesioner dengan menggunakan model skala *likert* 5 poin.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel motivasi kerja yang diuji cobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel motivasi kerja. Kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrument variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel X1
Motivasi Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			+	-	+	-
1	Intrinsik	Keinginan untuk dapat hidup	13,16,20	8	14,18	7
		Keinginan untuk dapat memiliki	1,3,11*,15	24	1,3,13	21
		Keinginan untuk memperoleh penghargaan	2,6,18,25	26*	2,5,16,22	
		Keinginan untuk memperoleh pengakuan	4*,5,17,22	7,12	4,15,19	6,10
2	Ekstrinsik	Kondisi lingkungan kerja	19,23	13,21*	17,20	11
		Peraturan yang fleksibel	9,10	14	8,9	12

***Butir Drop**

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.3**Skala Penilaian untuk Instrumen Motivasi Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi dimulai dengan penyusunan instrument model skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator model variabel motivasi kerja terlihat pada tabel III.3.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut mengukur variabel motivasi kerja (X_2). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 staff . Setelah instrumen dilakukan uji coba, langkah selanjutnya instrumen tersebut dihitung validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang drop. Setelah butir pernyataan yang drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali kepada 84 karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Setelah dilakukan uji validitas dari 26 pernyataan variabel motivasi kerja, diperoleh 22 pernyataan yang valid dan 4 pernyataan yang tidak valid yaitu: 4, 11, 21, 26. Oleh karena itu, hanya 22 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5 (Arikunto, 2009).

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_i^2 : Varians butir

$\sum Xi^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum Xi)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

n : Banyaknya subyek penelitian

3. Pengembangan Karir

a. Definisi Konseptual

Pengembangan karir adalah proses peningkatan dan pematapan kemampuan untuk membantu karyawan dalam mempersiapkan diri untuk posisi yang karyawan itu inginkan dan duduki dalam organisasi atau perusahaan dimasa mendatang.

b. Definisi Operasional

Data pengembangan karir pada penelitian ini merupakan data primer (didapat melalui kuesioner), selain itu peneliti juga menggunakan instrumen non tes yang berbentuk kuesioner dengan menggunakan model skala *likert* 5 poin, dengan indikator yang mempengaruhi yaitu prestasi kerja, kesetiaan organisasi, pengenalan oleh pihak lain, mentor dan kesempatan untuk tumbuh.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel pengembang karir yang disajikan pada bagian ini adalah kisi kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel motivasi kerja yang diuji cobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel motivasi kerja. Kisi-kisi instrumen variabel pengembangan karir ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrument variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel III.4.

Tabel III.4

Kisi-kisi Instrumen Variabel X2

Pengembangan Karir

No.	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
1	Prestasi Kerja	5*,6,10	8	5,9	7
2	Kesetiaan Pada Organisasi	12,17	16,18	11,15	14,16
3	Pengenalan Pihak Lain	1,11	7,14	1,10	6,12
4	Mentor dan Sponsor	2,3,9,13*	4	2,3,8	4
5	Peluang untuk Tumbuh	15	19*	13	

***Butir Drop**

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5.

Tabel III.5

Skala Penilaian untuk Instrumen Pengembangan Karir

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Pengembangan Karir

Proses pengembangan instrumen pengembangan karir dimulai dengan penyusunan instrument model skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator model variabel pengembangan karir terlihat pada tabel III.4.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut mengukur variabel pengembangan karir (X_2). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 staff . Setelah instrumen dilakukan uji coba, langkah selanjutnya instrumen tersebut dihitung validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang drop. Setelah butir pernyataan yang drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali kepada 84 karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Setelah dilakukan uji validitas dari 19 pernyataan variabel motivasi kerja, diperoleh 16 pernyataan yang valid dan 3 pernyataan yang tidak valid yaitu: 5,13,19 Oleh karena itu, hanya 16 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5 (Arikunto, 2009). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Dimana:

rit = Koefisien reliabilitas instrumen
 k = jumlah butir instrumen
 Si^2 = varians butir
 St^2 = varians total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

Si^2 : Varians butir
 $\sum Xi^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal
 $(\sum Xi)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan
 n : Banyaknya subyek penelitian

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang akan didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_a : artinya data linier

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linier.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 0,953 + 0,423X_1 + 0,593X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (Kinerja)

X_1 = variabel bebas pertama (Motivasi kerja)

X_2 = variabel bebas kedua (Pengembangan Karir)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Motivasi kerja)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Pengembangan Karir)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel motivasi kerja dan pengembangan karir secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel motivasi kerja dan pengembangan karir secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1) $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

$$R^2 = 0,589$$

$$KD = 0,589 \times 100\% = 58,9\%$$