

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data yang berbentuk angka / bilangan (Suliyanto, 2018). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kausalitas yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya (Suliyanto, 2018). Dalam penelitian ini, akan dilakukan Pengujian terhadap pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu pengembangan karir, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja pegawai alih daya.

3.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2020) dilihat dari sumber perolehannya data dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya, tanpa melalui proses kompilasi / penyimpanan dalam bentuk dokumen sebelumnya. Jenis data ini diperoleh secara langsung dari individu yang menjadi subjek penelitian / dari pihak yang memiliki informasi relevan yang dibutuhkan secara esensial oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh peneliti melalui pihak ketiga atau sumber tidak langsung. Data ini umumnya sudah tersedia sebelumnya di instansi / organisasi tertentu, sehingga peneliti hanya perlu mengakses, mengumpulkan, dan mengolahnya dari dokumen atau arsip yang telah ada.

Pada penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden, yaitu pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan, melalui penyebaran kuesioner

yang dirancang sesuai dengan variabel-variabel penelitian seperti pengembangan karir, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai. Sesuai dengan Sanusi A (2017), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sedangkan data sekunder penelitian ini, diperoleh dari dokumen internal perusahaan, seperti jumlah / komposisi tenaga alih daya, dan data hasil penilaian kinerja pegawai tiap semester, serta didukung oleh literatur dari buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Penggunaan kedua jenis data ini dimaksudkan agar hasil penelitian lebih kuat secara empiris maupun teoritis.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara daring (*online*) melalui form elektronik (*Google form*), dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan untuk memperoleh data-data yang akurat sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kuesioner didefinisikan sebagai sejumlah daftar pertanyaan terstruktur atau pernyataan yang disusun secara cermat terlebih dahulu untuk disebar dan diisi oleh responden (Sanusi, A, 2017). Terdapat beberapa jenis skala pengukuran, dan skala pengukuran yang digunakan di dalam penelitian ini adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan, yaitu:

Tabel 3.1 Skor Jawaban Responden Berdasarkan Skala Likert

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: Suliyanto, 2018

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) populasi merupakan keseluruhan kelompok individu, objek, ataupun fenomena yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti.

Populasi mencakup semua elemen yang relevan dengan studi yang akan dilakukan dan menjadi dasar untuk pengambilan sampel. Dalam penelitian, penting untuk mendefinisikan populasi dengan jelas agar hasil yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan kembali ke populasi tersebut. Maka, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai alih daya di PTBA Pelabuhan Tarahan berjumlah 420 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil adalah pegawai alih daya (pegawai PT Antrasita Sejahtera) yang bekerja di PT Bukit Asam Tbk khususnya pada Unit Pelabuhan Tarahan. Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin untuk menghitung berapa ukuran sampel ketika jumlah populasi diketahui pasti dan peneliti ingin mendapatkan sampel yang representatif dengan mempertimbangkan *margin of error* (tingkat kesalahan yang diizinkan) (Sugiyono, 2020). Jumlah sampel pada penelitian ini dapat dihitung dengan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)} = \frac{420}{1 + 420 (0,1^2)} = \frac{420}{5,2} = 81 \text{ sampel}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Jumlah populasi
- e = *Margin of error* (dipilih 0,1 atau 10%)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan *probability sampling*, suatu metode yang memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh elemen dalam populasi untuk terpilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2020). Teknik pengambilan sampel yang diaplikasikan adalah *cluster sampling*, yaitu metode yang dilakukan dengan membagi populasi ke dalam beberapa klaster atau kelompok yang memiliki kesamaan karakteristik, kemudian sampel diambil dari klaster-klaster tersebut (Sekaran & Bougie, 2017). Teknik *cluster sampling* digunakan dalam penelitian ini karena populasi yang diteliti, yaitu pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan, tersebar dalam beberapa unit kerja yang jelas dan terorganisir. Masing-masing dari unit kerja ini memiliki

karakteristik tugas dan struktur organisasi yang relatif homogen di dalamnya. Setelah klaster terbentuk, selanjutnya dipilih secara acak klaster yang dianggap representatif, kemudian seluruh anggota dalam klaster tersebut dijadikan sampel penelitian.

Tabel 3.2 Pemilihan Sampel Pegawai Alih Daya dengan *Clustering*

Satuan Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
K3LPLS	41	8
Perawatan	138	27
Operasional	161	31
Kendali Produk	37	7
SUKC & Pengadaan	43	8
Jumlah Total	420 Orang	81 Sampel

Sumber: Data Diolah, 2025

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), variabel penelitian merupakan segala hal yang dapat berbentuk apa saja dan ditentukan oleh peneliti sebagai objek pengamatan, dengan tujuan untuk memperoleh data yang relevan serta akurat guna menarik suatu kesimpulan. Sementara itu, Suliyanto (2018) menjelaskan bahwa variabel atau pengubah adalah sesuatu yang memiliki karakteristik atau nilai yang bervariasi, berubah, dan tidak tetap.

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Variabel independen atau bebas (X) merupakan variabel yang diduga memiliki pengaruh atau menjadi faktor penyebab terhadap perubahan pada variabel lainnya (Suliyanto, 2018). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan meliputi pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3).

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Variabel dependen atau terikat (Y) merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel independen (Suliyanto, 2018). Pada penelitian ini, variabel terikat yang dimaksud adalah kinerja pegawai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel disusun agar dapat memberikan batasan yang jelas mengenai konsep penelitian, sehingga variabel yang digunakan dapat diukur secara objektif. Dengan adanya definisi operasional, setiap variabel penelitian dijelaskan melalui indikator yang terukur dan relevan dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Pengembangan karir (X ₁)	Proses berkelanjutan bagi individu dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka untuk mencapai karir yang lebih tinggi dengan melibatkan individu dan organisasi dalam merencanakan, mengelola, dan memfasilitasi perkembangan profesional seseorang. Sumber: Robbins & Judge (2023)	Pendekatan formal yang digunakan PT Bukit Asam Tbk untuk menyelaraskan tujuan individu dengan perusahaan untuk memastikan bahwa pegawai dengan pengalaman dan kualifikasi yang sesuai, dapat tersedia ketika dibutuhkan oleh perusahaan	1. Pendidikan dan Pelatihan 2. Promosi dan Kenaikan Jabatan 3. Kemandirian 4. Bimbingan Karir dan Mentoring 5. Penilaian Kinerja Robbins & Judge (2023)	Skala Likert dengan skor 1-5
Motivasi (X ₂)	Proses memberikan dorongan kepada seseorang baik yang dilakukan secara internal (dari dalam diri) maupun eksternal untuk bertindak atau melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Sumber: Hasibuan, MSP (2022)	Sejumlah persepsi, minat, kepercayaan, keyakinan, dan harapan yang dimiliki dan dipegang oleh pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka.	1. Kepuasan Kerja 2. Keterlibatan 3. Penghargaan 4. Peluang Pengembangan 5. Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja Hasibuan, MSP (2022)	Skala Likert dengan skor 1-5
Kompensasi (X ₃)	Segala bentuk penghasilan, baik berupa uang maupun barang, yang diperoleh pegawai secara langsung maupun tidak langsung sebagai balasan atas kontribusi atau jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sumber: Hasibuan MSP (2022)	Bentuk persembahan finansial dari perusahaan yang dapat diterima dan dinikmati oleh seluruh pegawai alih daya untuk menjamin keberlangsungan hidup dan memberikan kehidupan yang layak bagi mereka.	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Bonus 4. Insentif 5. Lembur Hasibuan MSP (2022)	Skala Likert dengan skor 1-5
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan atau menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan. Sumber: Mangkunegara (2020)	Pencapaian dan prestasi kerja yang dinilai linear dengan target perusahaan dan dapat diukur dengan nilai KPI (<i>Key Performance Indikator</i>), BSC (<i>Balanced Score Card</i>), ketercapaian volume produksi dan penjualan, serta laba / keuntungan / laporan keuangan yang positif.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Inisiatif 5. Kemampuan Bekerjasama Mangkunegara (2020)	Skala Likert dengan skor 1-5

Sumber: Data Diolah, 2025

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Sanusi (2017) menjelaskan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila benar-benar mampu mengukur apa yang memang ingin diukur. Alat ukur yang valid ditandai dengan kemudahan dalam pengamatan serta hasil yang cepat dan akurat. Instrumen dalam penelitian ini berupa sejumlah pernyataan atau pertanyaan yang disusun berdasarkan konstruk dari indikator variabel yang diteliti. Validitas suatu alat pengukuran dapat dilihat dengan mengkorelasikan nilai pada tiap butir pertanyaan terhadap total skor keseluruhan. Creswell (2017) menyarankan agar pengujian validitas dilakukan terhadap 20–30% dari jumlah sampel keseluruhan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini validitas diuji pada 30 responden. Perhitungan validitas menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang dianalisis melalui aplikasi SPSS versi 29.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Prosedur pengujian

H_0 : Instrumen valid

H_a : Instrumen tidak valid

2. Kriteria pengambilan keputusan

Apabila $(Sig) < 0,05$ maka Instrumen dinyatakan valid

Apabila $(Sig) > 0,05$ maka Instrumen dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2017), reliabilitas suatu instrumen menunjukkan tingkat konsistensi hasil pengukuran apabila alat tersebut digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau oleh individu yang sama di waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, SPSS versi 29 (*Statistical Program and Service Solution*), dengan membandingkan nilai *Alpha Cronbach* terhadap interpretasi koefisien korelasi. Pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana item-item dalam instrumen memiliki konsistensi internal, dan hasilnya diinterpretasikan berdasarkan kategori nilai indeks korelasi alpha.

Tabel 3.4 Interpretasi Tingkat Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
$> 0,9$	Sangat Reliabel
$0,7 - 0,9$	Reliabel
$0,4 - 0,7$	Cukup Reliabel
$0,2 - 0,4$	Kurang Reliabel
$< 0,2$	Tidak Reliabel

Sumber : Ghozali (2018)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data (Uji Asumsi Klasik)

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam sampel memiliki distribusi yang mendekati normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis parametrik (Rambat L dan Ridho B.I, 2015). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Non-parametric One Sample Kolmogorov-Smirnov (KS). Proses pengujian dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 29.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. H_0 : data berasal dari populasi yang berdistribusi normal
 H_a : data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila $(Sig) > 0.05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)
 Apabila $(Sig) < 0.05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal).

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dijelaskan melalui model regresi linier. Pengujian ini merupakan salah satu syarat dalam analisis statistik parametrik (Rambat L & Ridho B.I, 2015). Oleh karena itu, penelitian-penelitian yang membahas mengenai “korelasi antara”, “pengaruh antara”, ataupun “hubungan antara”, uji linearitas ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29 dengan metode *Test for*

Linearity pada tingkat signifikansi 0,05. Dua variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan linear apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

1. H_0 : model regresi berbentuk linear
 H_a : model regresi tidak berbentuk linear
2. Apabila $(Sig) > 0.05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak (linear)
 Apabila $(Sig) < 0.05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima (tidak linear)

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi tinggi atau hubungan yang kuat antar variabel independen dalam suatu model regresi linear (Rambat L & Ridho B.I, 2015). Dalam analisis regresi linear berganda, biasanya melibatkan lebih dari satu variabel bebas yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hubungan tersebut dinilai sah apabila antar variabel bebas tidak menunjukkan adanya keterkaitan linear yang signifikan. Proses pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 29.

Kriteria pengujian dilakukan dengan menentukan nilai *Variance Inflation Factor*:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinear.
 Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terdapat gejala multikolinear.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka ada gejala multikolinear.
 Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinear.
3. Pengambilan simpulan.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu metode analisis regresi yang digunakan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah serta kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan yaitu meliputi pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3), sementara variabel dependennya adalah kinerja pegawai alih daya (Y) di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan. Proses analisis dilakukan menggunakan teknik regresi

linear berganda melalui bantuan program SPSS versi 29. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan yaitu:

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

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
A	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	: Koefisien Regresi Parsial
X_1	: Motivasi
X_2	: Kompensasi
X_3	: Pengembangan karir

3.10 Pengujian Hipotesis Penelitian

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t merupakan metode analisis data yang digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam pengujian hipotesis ini, penting untuk melakukan Uji-t guna mengetahui pengaruh dari pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai alih daya (Y). Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) SPSS v.29. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , serta membandingkan nilai signifikansi (sig) dengan tingkat signifikansi α (0,05), menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3.10.2 Uji Simultan Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam suatu model secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan cara menentukan dan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Menentukan simpulan dari uji hipotesis.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka dapat disampaikan hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- **Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
 H_0 : Pengembangan karir (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai alih daya (Y)
 H_a : Pengembangan karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai alih daya (Y)
- **Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
 H_0 : Motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
 H_a : Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- **Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
 H_0 : Kompensasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
 H_a : Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- **Pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
 H_0 : Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai alih daya (Y)
 H_a : Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai alih daya (Y).