

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p.7) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Sedangkan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut Sugiyono (2015, p.53) metode *deskriptif* merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Moch. Nazir (2011, p.91) metode *verifikatif* adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas (sebab akibat) antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistik. Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif* dan *verifikatif* karena dalam penelitian ini menguji pengaruh antara Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data itu berasal. Berdasarkan hal itu, sumber data tergolong menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini penulis menggunakan data primer sebagai sumber dari data yang dihasilkan.

### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Anwar Sanusi (2017) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data atau informasi di dapat melalui pernyataan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Data primer ini didapat melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasional dan kepuasan kerja pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data dengan pendekatan kuantitatif.

#### **3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Dalam penelitian lapangan ini akan digunakan teknik dalam pengumpulan data yaitu :

##### **1. Wawancara**

Wawancara yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan secara lisan kepada subjek penelitian terkait dengan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.

##### **2. Kuesioner**

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab oleh Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun

Lampung. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap rangkaian pertanyaan.

**Tabel 3.1**

**Instrumen Skala Likert**

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Selang (2013)*

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Anwar Sanusi (2017, p.87) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kesimpulan itu. Adapun menurut V. Wiratama Sujarweni (2015, p.80) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah taas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 97 pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) yang diperoleh berdasarkan data yang terdapat pada Televisi Republik Indonesia (TVRI)

Stasiun Lampung. Berikut merupakan data pegawai di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung :

**Tabel 3.2**

**Data Pegawai Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung**

<b>No</b>	<b>Jabatan Pegawai</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
<b>Pegawai Negeri Sipil (PNS)</b>		
1	Kepala Stasiun	1
2	Sub Bag Umum	7
3	Sub Bag Keuangan	5
4	Seksi Berita	12
5	Seksi Program & Peng. Usaha	1
6	Subsies Program	7
7	Subsies Pengembangan Usaha	2
8	Seksi Teknik	1
9	Subsies Teknik Produksi Dan Penyiaran	10
10	Subsies Fasilitas Transmisi	1
11	Subsies Teknik Transmisi	20
<b>Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS)</b>		<b>67</b>
<b>Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS)</b>		
12	Subsies Program	3
13	Seksi Berita	6
14	Subbag Keuangan	2

15	Subsies Teknik Produksi Dan Penyiaran	9
16	Subsies Teknik Transmisi	5
17	Subbag Umum	4
18	Staff Program	1
<b>Jumlah Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS)</b>		<b>30</b>

*Sumber : Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung 2019*

### 3.4.2 Sampel

Menurut V. Wiratama Sujarweni (2015, p.81) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016, p. 85) teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* karena tidak semua pegawai memiliki kriteria yang ditentukan oleh penulis. Adapun kriteria yang dijadikan sampel penelitian yaitu Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) berdasarkan masa kerja pegawai yang bersangkutan, hal tersebut bertujuan untuk memberi kesempatan yang sama kepada setiap anggota strata populasi untuk terpilih menjadi sampel. Adapun strata populasi sampel yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan strata masa kerja pegawai diatas satu tahun yaitu sebanyak 30 pegawai. Peneliti mengambil sampel pegawai dengan masa kerja diatas satu tahun guna menyesuaikan dengan fenomena yang sedang diteliti yaitu pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi pada organisasi. Berikut merupakan data masa Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) :

**Tabel 3.3**  
**Tabel Masa Kerja PBPNS**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>
0-1 Tahun	0
2-3Tahun	2
>3 Tahun	28
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>

*Sumber : Televisi Republik Indonesia (TVRI) 2019*

### **3.5 Variabel Penelitian**

Anwar Sanusi (2017, p.49) mengemukakan bahwa suatu peristiwa atau kejadian yang ditangkap oleh indra manusia dan dapat dijelaskan secara ilmiah disebut fenomena. Selanjutnya, fenomena itu diabstasikan menjadi konsep atau konstruk yang jika diberi nilai akan menjadi variabel. Nilai yang diberikan pada suatu variabel sesungguhnya bergantung pada gejala sosial yang kita hadapi.

#### **1. Variabel Independen**

Variabel Independen (Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2).

#### **2. Variabel Intervening**

Variabel Intervening (antara) yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dalam hal ini yang menjadi variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).

#### **3. Variabel Dependen**

Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Komitmen Organisasi (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel tersebut dioperasionalkan, serta bagaimana menilai dan mengukur dan instrumen apa yang digunakan untuk menilai dan mengukurnya.

**Tabel 3.3**

#### Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<b>Kompensasi (X1)</b>	Hasibuan (2016, p.118) menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Kompensasi dalam penelitian ini merupakan ukuran pemberian timbal balik perusahaan kepada para pegawai pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Lampung.	1. Gaji 2. Fasilitas 3. Tunjangan	<b>Likert</b>
<b>Pengembangan Karir (X2)</b>	Menurut Hasibuan (2017, p.69) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.	Pengembangan karir yang dilakukan oleh Televisi Republik Indonesia (TVRI) Lampung ini dapat memberikan motivasi kepada para pegawai agar meningkatkan kinerja dan restasi kerja guna mencapai tujuan dari perusahaan.	1. Prestasi kerja 2. <i>Exposure</i> 3. Kesetiaan Organisasional 4. Mentor dan sponsor 5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh 6. Dukungan manajemen	<b>Likert</b>

<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	Siagian (2016, p.295) Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.	Sikap atau perasaan positif yang ditunjukkan oleh Pegawai Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung dalam melaksanakan pekerjaannya.	1. Pembayaran 2. Pekerjaan 3. Kesempatan Promosi 4. Atasan 5. Rekan Kerja	<b>Likert</b>
<b>Komitmen Organisasional (Y)</b>	Menurut Priansa (2016, p.234) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.	Komitmen Organisasional Pegawai Televisi Republik Indonesia (TVRI) Lampung sebagai alat tindakan pengukuran antara keinginan pegawai untuk tetap berada pada perusahaan atau keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan.	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan karyawan	<b>Likert</b>

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, dan suatu kuesioner dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, Sugiyono dalam Ismail (2016). Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada 30 Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. Untuk mengetahui validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *rumus moment*, dengan taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ .



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

Dimana:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah Skor item

Y = Jumlah skor keseluruhan item

Prosedur pengujian :

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%)
  - a. Jika sig > Alpha maka tolak Ho terima Ha (instumen valid)
  - b. Jika sig < Alpha maka terima Ho tolak Ha (instumen tidak valid)
2. Menggunakan program SPSS 20.0 untuk uji validitas.
3. Menentukan kesimpulan dengan berdasarkan hipotesis berdasarkan probabilitas yang ditetapkan.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam Ismail (2016) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui kemantapan atau ketepatan alat, dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \hat{\sigma}_i^2}{\sum \hat{\sigma}^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$\sum \hat{\sigma}_i^2$  = Jumlah varians skor tiap item

K = Banyaknya soal

$\hat{\sigma}^2$  = Variabel total

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji cobakan pada 50 responden. Kriteria uji menggunakan nilai *alpha cronbach* dengan tabel interpretasi R dibawah ini :

**Tabel 3.4**

**Daftar Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Interprestasi</b>
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Seimbang / Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

*Sumber: Sugiyono (2009, p.203)*

### **3.8 Uji Persyaratan Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Linearitas**

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Prosedur Pengujian:

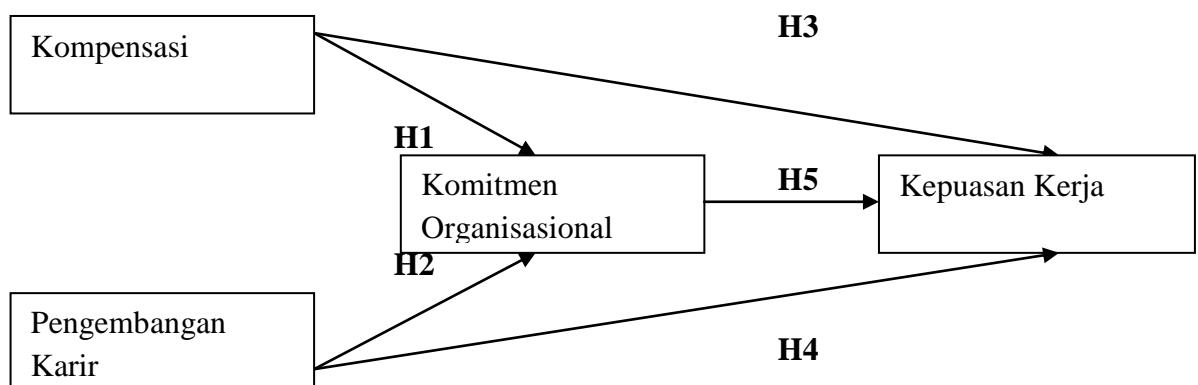
1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linear  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linear
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha)  $H_0$  ditolak  
 Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima
3. Pengujian linieritas sampel digunakan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) seri 20.0
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Anwar Sanusi (2017, p.115) metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

#### 3.9.1 Analisis Jalur

Teknik analisis data yang digunakan adalah Path Analysis. Path analysis ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi ada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Hipotesis awal hubungan antar variabel kausal adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Analisis Jalur**

Substruktur yaitu jalur-jalur variabel yang membentuk kepuasan kerja dan jalur-jalur variabel yang membentuk komitmen organisasional. Substruktur yang membentuk kepuasan kerja dipengaruhi oleh jalur variabel kompensasi dan pengembangan karir. Sedangkan jalur yang membentuk komitmen organisasional

dipengaruhi oleh jalur variabel kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

Ada dua model persamaan substruktural pertama yaitu :

### 1. Substruktur 1

Y (Komitmen Organisasional) dengan jalur-jalur variabel X1 (kompensasi) dan X2 (pengembangan karir) dengan persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = \beta_{YX1} X1 + \beta_{YX2} X2 + \epsilon$$

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Melihat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja.

#### 1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

HO : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Ha: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Kriteria pengujian :

##### a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  maka HO ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{table}$  maka HO diterima

##### b. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas sig dengan nilai $\alpha$ (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig  $> 0,05$  maka Ho ditolak.

Jika nilai sig  $> 0,05$  maka HO diterima

##### c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

#### 2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

HO : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengujian :

a. Membandingkan hasil  $t$  hitung dengan  $t$  table dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  maka HO ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{table}$  maka HO diterima

b. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas  $sig$  dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho ditolak.

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka HO diterima

c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

## 2. Substruktur 2

Z (Kepuasan Kerja) dengan jalur-jalur variabel X1 (Kompensasi), X2 (Pengembangan Karir) dan Y (Komitmen Organisasional) dengan persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = \beta_{YX1}X1 + \beta_{YX2}X2 + \epsilon$$

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Melihat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja.

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

HO : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Ha : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian :

- a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :
    - Jika nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak
    - Jika nilai  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima
  - b. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *sig* dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :
    - Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
    - Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  diterima
  - c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.
2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja
- $H_0$  : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- $H_a$  : Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Kriteria pengujian :
- a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :
    - Jika nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak
    - Jika nilai  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima
  - b. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *sig* dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :
    - Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
    - Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  diterima
  - c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.
3. Pengaruh Komitmen Organisasional (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)
- $H_0$  : komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- $H_a$  : komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- Kriteria pengujian :

a. Membandingkan hasil  $t$  hitung dengan  $t$  table dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima

b. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas  $sig$  dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.