

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat). metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis.

Dalam penelitian ini yaitu rasional yang merupakan kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal atau sesuai dengan kenyataan, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Jenis penelitian ini dipilih karena penelitian ini akan mencari hubungan antara tiga variabel, untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Keong Nusantara Abdi.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah : Menggunakan data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu Karyawan P PT. Keong Nusantara Abdi. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Penelitian Lapangan

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau yaitu Karyawan PT. Keong Nusantara Abdi. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

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

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu Karyawan PT. Keong Nusantara Abdi. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

3.4 Populasi Dan Sample

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015, p.80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah yaitu Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi yang berjumlah 55 karyawan.

3.4.2 Sample

Menurut Sugiyono (2015, p.81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik non probability sampling teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan metode Sampling Jenuh, dimana sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu PT. Keong Nusantara Abadi yang berjumlah 55 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan

hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2)

3.5.2 Variabel Penelitian Intervening

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel intervening (Y) adalah Kepuasan Kerja (Y)

3.5.3 Variabel Penelitian Dependen

Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat (Z) adalah Komitmen Organisasi

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Pengembangan Karir	Menurut Astrika (2017) Pengembangan Karir adalah adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipunyai (atau dipegang) seseorang selama kehidupannya dalam bekerja. Bahwa karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama bekerja dalam suatu organisasi.	Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang.	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Mutasi 4. Masa Kerja 5. Promosi Kerja	Likert

Motivasi Kerja	Menurut Mus (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.	Motivasi adalah kegiatan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Harga Diri 5. Aktualisasi Diri	Likert
Kepuasan Kerja	Menurut Bahri (2017) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.	kepuasan kerja adalah kondisi perasaan menyenangkan pada karyawan yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalamannya terhadap pekerjaan	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	Likert
Komitmen Organisasi	Menurut Purnamasari (2017) komitmen organisasi merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mencirikan hubungan karyawan dengan perusahaan serta lingkungannya dan mempunyai hubungan bagi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi.	kekuatan pengenalan individu dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk menjadi bagian organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upayanya untuk suatu organisasi.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berekelanjutan 3. Komitmen Normatif	Likert

Sumber : Data Diolah, 2020

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.36), Validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak adanya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sesuatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment melalui program SPSS.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.54) Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Fungsi dari uji Reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode Alpha Cronbach. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Tabel 3.3

Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	SangatRendah

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.134) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah

representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H₁ : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

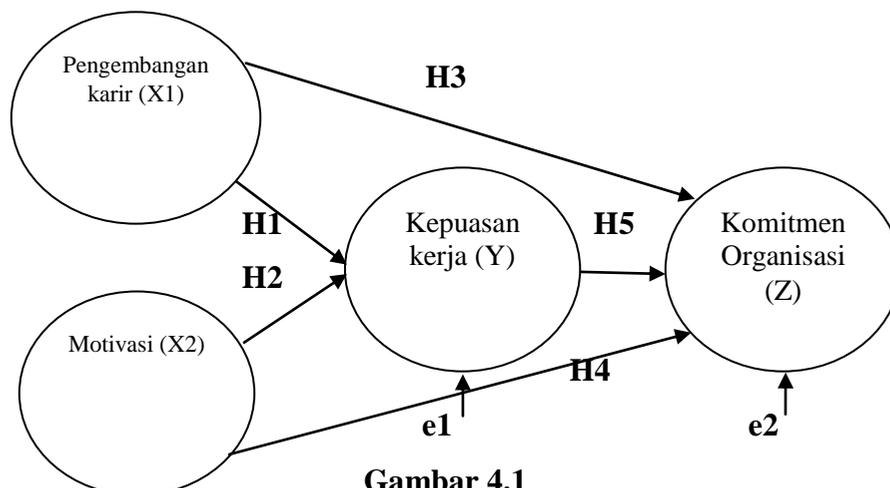
Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sample tidak normal)

Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sample normal)

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi yang tidak hanya menguji kelinearan model namun juga menunjukkan hubungan serta besar pengaruh diantara variabel kausal Hipotesis awal hubungan antar variable kausal adalah sebagai berikut.



Gambar 4.1
Kerangka Teori

Rantai Kausal yaitu jalur-jalur variabel yang membentuk kepuasan kerja dan jalur-jalur variabel yang membentuk komitmen kerja. Rantai kausal yang membentuk kepuasan kerja dipengaruhi oleh jalur variabel

pengembangan karir dan motivasi. Sedangkan jalur yang membentuk komitmen kerja dipengaruhi oleh jalur variabel pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja. Ada dua rantai kausal yang terbentuk yaitu :

1. Rantai Kausal Pertama

Y dengan jalur-jalur variabel pengembangan karir dan motivasi (X) dengan persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = \beta_{X1} + \beta_{X2} + e1$$

2. Rantai Kausal Kedua

Z dengan jalur-jalur variabel pengembangan karir dan motivasi (X) dan kepuasan kerja (Y) dengan persamaan jalur sebagai berikut :

$$Z = \beta_{X1} + \beta_{X2} + e2$$

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji-T)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

1. Ho : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi
2. Ha : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

1. Ho : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi
2. Ha : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

1. Ho : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Keong Nusantara Abdi
2. Ha : Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Keong Nusantara Abdi

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

1. Ho : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Keong Nusantara Abdi
2. Ha : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Keong Nusantara Abdi

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

1. H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Keong Nusantara Abdi
2. H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Keong Nusantara Abdi

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis