

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif. Metode data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan cara menganalisis menggunakan statistik. Angka-angka tersebut didapat dari jawaban-jawaban skor pada kuesioner (Sugiyono, 2014).

B. Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yang dipilih sesuai dengan permasalahan adalah Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan, yang beralamatkan di Kepatihan Danurajen Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan.

C. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari sumbernya, dengan cara observasi, diskusi terfokus, wawancara serta kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang dipilih dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Untuk menjawab kuesioner dengan menggunakan

skala *likert* yang nilainya adalah 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju

D. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi yang dijadikan sebagai obyek penelitian ini adalah 245 pegawai. Teknik sampling yang digunakan yaitu *quota sampling*, dengan kriteria pegawai berstatus PNS. Menggunakan *quota sampling*, karena jumlah responden ditentukan dari aturan dan kebijakan objek penelitian.

E. Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini variabel yang akan dibahas adalah:

- a. Variabel pengembangan karir (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas.
- b. Variabel komitmen organisasi (Y1) sebagai variabel intervening.
- c. Variabel kinerja (Y2) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Kuesioner
Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan yang dilakukan pada pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir di masa depan yang menyangkut untuk dapat mengembangkan diri dan karirnya secara maksimal. (Handoko, 2014).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Kerja 2. Kesetiaan Terhadap Organisasi 3. Mentor dan Sponsor 4. Kesempatan untuk Tumbuh 5. Dukungan Manajemen (Handoko, 2014).	Terdiri dari 10 item, yang diukur menggunakan Skala <i>Likert</i> yang diadopsi dari (Hafiz, 2016). Dengan mengembangkan teori dari Handoko, 2014.
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. (Robbins dan Judge, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan 2. Pekerjaan itu Sendiri 3. Gaji 4. Peluang Promosi 5. Rekan Kerja (Robbins dan Judge, 2015).	Terdiri dari 5 item, yang diukur menggunakan Skala <i>Likert</i> yang diadopsi dari (Tania, 2013). Dengan mengembangkan teori dari Robbins dan Judge, 2015.
Komitmen Organisasi (Y1)	Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan menerima nilai dan tujuan organisasi. (Luthans, 2006).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif (Luthans, 2006).	Terdiri dari 9 item, yang diukur menggunakan Skala <i>Likert</i> yang diadopsi dari (Luthans, 2006).
Kinerja (Y2)	Kinerja adalah hasil keseluruhan dari yang dapat diukur selama periode tertentu yang berdasarkan pada ketentuan dan kesepakatan yang sebelumnya telah ditetapkan. (Edison dkk, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu Penyelesaian 4. Taat Asas (Edison dkk, 2017).	Terdiri dari 11 item, yang diukur menggunakan Skala <i>Likert</i> yang diadopsi dari (Edison dkk, 2017).

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

F. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen adalah proses untuk menguji dan memastikan instrumen, apakah instrumen tersebut layak digunakan atau yang

representatif atau tidak representatif. Uji yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang akan diukur dan tidak mengukur yang lain. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Menurut Rahmawati, dkk (2016) kuesioner dapat dikatakan valid apabila suatu kuisoner memiliki nilai signifikan $< 0,05$ dengan (α 5%). Dan sebaliknya apabila suatu kuesioner memiliki nilai signifikan $> 0,05$ dengan (α 5%), maka dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan data yang sama atau konsisten apabila dilakukan pengukuran berkali-kali (Sugiyono, 2014). Menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati dkk (2016), kriteria yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), sehingga bisa diketahui suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Dan sebaliknya apabila suatu nilai dari *Cronbach Alpha* pada suatu variabel $< 0,6$ maka variabel tersebut dapat dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolonieritas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antara variabel bebas (independent) yang satu dengan variabel bebas (independen) yang lain. Multikolonieritas dapat dilihat apabila antar variabel independen nilai korelasinya $> 0,90$ akan tetapi jika nilai korelasi antar variabel independen $< 0,90$ tidak terjadi multikolonieritas. Selain itu untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 .

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas digunakan untuk pengujian dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu dengan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tersebut tetap disebut homoskedastisitas yang menunjukkan model regresi baik, apabila berbeda yaitu heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat diketahui menggunakan grafik *scatterplots*, jika titik-titik yang terdapat pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas juga dapat diketahui melalui uji Glesjer dengan kriteria apabila probabilitas signifikansi masing- masing variabel

independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat dalam model regresi apakah variabel independen, dependen atau keduanya memiliki distribusi yang normal. Untuk mendeteksi normalitas data yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal yang terdapat pada grafik. Data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

G. Uji Hipotesis dan Teknik Analisis Data

Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis yaitu model Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) yaitu untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari variabel independen (pengembangan karir dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui variabel intevening (komitmen organisasi). Untuk mengetahui terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

- a. $\text{Komitmen Organisasi} = P1 \text{ Pengembangan Karir} + P2 \text{ Kepuasan Kerja} + e1$

$$b. \text{ Kinerja Pegawai} = P1 \text{ Pengembangan Karir} + P2 \text{ Kepuasan Kerja} + \text{Komitmen Organisasi} + e2$$

Jadi apabila pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung maka dapat dikatakan variabel Komitmen Organisasi dapat dikatakan sebagai variabel intervening.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji parsial (t-test), yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat hipotesis yang dapat berpengaruh atau tidak terhadap variabel independen ke dependen. Pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dikatakan signifikan apabila memiliki nilai signifikansi pada 0,05 atau < 0,05. Uji t-test digunakan untuk lima hipotesis pada penelitian ini yaitu H1, H2, H3, H4, dan H5, apabila kelima hipotesis memiliki nilai signifikansi pada 0,05 atau < 0,05 maka diterima. Sedangkan untuk pengujian pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening, yaitu H6 dan H7 pengujian menggunakan analisis jalur dengan membandingkan antara nilai pengaruh secara langsung dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka dapat dikatakan sebagai variabel intervening (Ghozali, 2016).