

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dari penelitian ini yaitu pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta. PT. Astra International Tbk-Honda beralamatkan di Jl. Raya Magelang km 7,2 Sendangadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta. Adapun subyek dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di bagian administrasi.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian (Sekaran, 2011).

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah hasil dari proses penyebaran kuesioner pada responden penelitian yang kemudian dilakukan analisis. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya dan didefinisikan dengan jelas yang nantinya akan dijawab oleh responden (Umar, 2013).

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Dimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan informasi data yang spesifik. Pengambilan sampel

ini terbatas pada jenis orang tertentu saja yang dapat memberikan informasi yang diinginkan dan sesuai dengan kriteria peneliti (Sekaran, 2011).

Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini maka dapat digunakan rumus Slovin yaitu dengan populasi sebanyak 352 orang pegawai (Umar, 2013):

$$n = \frac{N}{1+N e^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel.

N = ukuran populasi.

e = persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir, sebanyak 10 %.

$$n = \frac{352}{1+352 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{352}{1+352 (0,01)}$$

$$n = \frac{352}{1+3,52} \quad n = \frac{352}{4,52} \quad n = 77,8$$

Diperoleh jumlah responden sebanyak 77,8. Untuk mengantisipasi tidak kembalinya kuesioner dan untuk memudahkan dalam pengolahan data, maka dicukupkan sebanyak 100 orang pegawai yang dijadikan sebagai responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria yaitu pegawai yang sudah bekerja minimal selama dua tahun.

Dikarenakan pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari dua tahun tentu sudah dapat merasakan pengembangan karir yang ada di perusahaan tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Dimana peneliti menginginkan sejumlah responden untuk menjawab daftar pertanyaan yang sudah disediakan dan dirahasiakan oleh peneliti.

Daftar pertanyaan tersebut dibagikan kepada responden yang sebelumnya sudah dirumuskan, bertujuan untuk dapat memberikan respon seperti yang dimaksudkan dalam butir-butir pertanyaan untuk kemudian diolah menjadi sebuah data (Sekaran, 2011).

Daftar pertanyaan menyangkut topik yang diangkat dari penelitian ini. Pada penelitian ini penilaian menggunakan skala *likert* 1-5, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pilihan sangat baik diberi skor (5)
- b. Pilihan baik diberi skor (4)
- c. Pilihan netral diberi skor (3)
- d. Pilihan tidak baik diberi skor (2)
- e. Pilihan sangat tidak baik diberi skor (1)

Kuesioner yang digunakan memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Sejumlah pertanyaan terkait variabel dalam penelitian.

- b. Alternatif jawaban disusun dalam sistem tertutup.
- c. Pengukuran yang langsung terstruktur.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan model penelitian ini, yaitu terdapat tiga variabel bebas (*independent variabel*) dan satu variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas diantaranya yaitu karakteristik individu (X_1) dan karakteristik organisasi (X_2) dan prestasi kerja (X_3). Sedangkan variabel terikat yaitu pengembangan karir (Y).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif. Dengan kata lain varians variabel terikat ditentukan oleh variabel bebas. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi (Sekaran, 2011).

Adapun operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X₁) : Ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Moekijat (2007).	1.Keahlian	<ul style="list-style-type: none"> • Standar Pelaksanaan Tugas. • Kemampuan menyelesaikan tugas lain. • Kemampuan memotivasi diri dan orang lain dalam pekerjaan. • Kemampuan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. • Kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya. • Kecakapan dalam menuangkan gagasan untuk kemajuan pekerjaan. 	Likert 1-5
	2.Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan terakhir karyawan. • Kecocokan pendidikan karyawan dengan penempatan atau posisi kerja. 	Likert 1-5
	3.Pengalaman kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pengalaman kerja karyawan dibidang yang sama/administrasi. • Adanya pengalaman kerja dibidang yang lain. 	Likert 1-5

Lanjutan tabel 3.1.

<p>Karakteristik Organisasi (X₂) : Karakteristik organisasi yaitu bagaimana hubungan yang terjadi di dalam suatu organisasi antara atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja. Bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan organisasi tersebut. Stoner (1978) dan Gitosudarmo (2001) dalam Mirawati (2015).</p>	1.Sumber daya organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Rencana kerja yang selalu terealisasi. • Kemampuan personalia dalam mengelola dan merencanakan karir. • Kemampuan personalia dalam menyampaikan informasi. • Kemampuan memfasilitasi pengembangan keterampilan pegawai. 	Likert 1-5
	2.Iklim organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi lingkungan kerja yang menunjang, seperti hubungan antar personal, manajemen partisipatif, dan standarisasi. • Kesempatan dalam mengembangkan diri yang diberikan organisasi. Seperti perhatian pada kesejahteraan dan tunjangan finansial. 	Likert 1-5
	3.Struktur organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Pembagian kerja sesuai bakat dan minat pegawai dengan pekerjaan yang ditangani. • Tingkat kewenangan dengan pertanggungjawaban dan ketepatan dalam pengembangan. • Koordinasi dalam peranan unit kerja dan integritas pegawai. 	Likert 1-5

Lanjutan tabel 3.1.

Prestasi Kerja (X₃) : Prestasi kerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Siagian (2007).	1.Kecakapan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan dalam menerima instruksi tugas yang diberikan. • Kecakapan dalam mengerjakan tugas menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada. 	Likert 1-5
	2.Sikap.	<ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan 	Likert 1-5
	3.Disiplin.	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran. 	Likert 1-5
	4.Hasil kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan. • Tingkat pengawasan terhadap pekerjaan. 	Likert 1-5
	5. Inisiatif.	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan saat masalah timbul. 	Likert 1-5

Lanjutan tabel 3.1.

Pengembangan Karir (Y) : Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Handoko (2008).	1.Promosi.	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pengembangan karir berkala. • Adanya promosi jabatan yang dapat memuaskan pegawai. 	Likert 1-5
	2.Pengembangan.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan atas pekerjaan. • Harapan pegawai dalam kemajuan karir dalam pekerjaan. • Respon emosional karyawan terhadap jabatan yang diberikan. 	Likert 1-5
	3.Pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian pelatihan yang sesuai dengan pengembangan karir.. • Seluruh pegawai memperoleh kesempatan pelatihan yang sama dari perusahaan. 	Likert 1-5

F. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013).

Pada penelitian ini validitas yang di uji adalah validitas konstruk (*construct validity*) dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang didapat dari penjumlahan skor butir untuk instrumen tersebut. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment person*. Adapun teknik korelasi *product momen person* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{(N \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = kofisien korelasi

N = jumlah sampel

X = skor satu item pertanyaan

Y = jumlah skor item pertanyaan

2. Uji reliabilitas.

Pengujian ini perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60.

G. Uji Hipotesis Dan Analisis Data

Berdasarkan model penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dimana dalam model penelitian ini menjelaskan antara tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

Teknik analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yaitu karakteristik individu (X_1) dan karakteristik organisasi (X_2) dan prestasi kerja (X_3) dengan variabel dependen yaitu pengembangan karir (Y) dan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif, teknik analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila mengalami kenaikan atau penurunan. Maka rumus yang digunakan dalam teknik analisis ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y' = variabel dependen (nilai yang diprediksikan) yaitu pengembangan karir.

X_1 , X_2 , dan X_3 = variabel independen (karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan prestasi kerja)

a = konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, X_3 = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dan sekaligus untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir, maka pengujian dengan regresi linear berganda menggunakan aplikasi program SPSS v16. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji sebagai berikut (Ghozali, 2013):

1. Uji statistik t.

Pengujian ini untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (parsial).

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_k = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq b_k \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Jadi, bila nilai t hitung > dari t tabel = H_A diterima.

2. Uji statistik F .

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Maka dapat diketahui rumus sebagai berikut :

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Keterangan :

HA : Hipotesis Alternatif

b1 : independen variabel (karakteristik individu)

b2 : independen variabel (karakteristik organisasi)

b3 : independen variabel (prestasi kerja)

bk : dependen variabel (pengembangan karir)

Pengujian hipotesis menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung > dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_A .

3. Uji koefisien determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan indeks keeratan yang menyatakan proporsi dari variabel total Y (variabel dependen) yang dapat diterangkan oleh variabel total X (variabel independen). Koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase, adapun rumus R^2 adalah:

$$R^2 = \frac{\sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$\sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2$$

$$\sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2 = \text{sum of square yang diterangkan.}$$

$$\sum (Y_i - \bar{Y})^2 = \text{sum of square total.}$$