

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018:24). Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:92) strategi penelitian asosiatif merupakan penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2018:35) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Strategi penelitian ini bertujuan untuk dapat menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen yaitu Pengembangan Pegawai (X_1), Pengalaman kerja (X_2) dan Keterampilan Kerja (X_3) terhadap Prestasi kerja (Y) yang merupakan variabel dependen.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2018:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dijadikan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di Kantor Kelurahan Ujung Menteng, Jakarta Timur yang berjumlah 81 karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2018:149) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2018:154) Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Simple Random Sampling. Sugiyono (2018: 156) menjelaskan bahwa sampling purpose adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan

tertentu. Misalnya akan melakukan penelitian tentang kelurahan, maka sampel sumber datanya adalah orang yang bekerja di kelurahan dan ahli dibidang pekerjaan di kelurahan.

3.3 Data dan Metode Pengumpulan

3.3.1 Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2018:223) menjelaskan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer disebut juga data asli. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuesioner yang kemudian di isi oleh responden. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber aslinya yaitu melalui kuesioner. Data primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang Pengembangan Karir, Pengalaman kerja dan Keterampilan kerja terhadap Prestasi kerja yang diperoleh langsung oleh responden berdasarkan penyebaran kuesioner pada karyawan Kelurahan Ujung Menteng, Jakarta Timur.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:223) dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Oleh karena itu, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Sugiyono (2018:234) menjelaskan bahwa observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Dengan melakukan observasi, peneliti dapat mengamati dan melihat secara langsung kondisi yang sebenarnya di Kantor Lurah Ujung Menteng, Jakarta Timur.

2. Kuesioner (tgl pengumpulan data co:1-10 juni)

Sugiyono (2018:230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien. Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada seluruh karyawan yang dijadikan sebagai sampel di Kantor Lurah Ujung Menteng, Jakarta Timur. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden dengan memberikan kertas kuesioner serta diberikan secara tidak langsung dengan penyebaran kuesioner melalui google form.

3.4 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

Sugiyono (2018:96) menjelaskan bahwa operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Sugiyono (2018:96) menjelaskan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan keterampilan (X_3).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Sugiyono (2018:97) menjelaskan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y).

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini menjadi indikator, kemudian indikator digunakan sebagai tolok ukur dalam penyusunan penelitian ini yang merupakan pernyataan dan pertanyaan yang terkait dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Pengembangan Karir (X_1) Rivai (2015:97)	Kebutuhan karir	Membantu dalam menyesuaikan kebutuhan karir internal	1
	Pelatihan	Tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan	2
	Perlakuan yang adil dalam berkarir	Kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir	3
	Informasi karir	Mengetahui informasi untuk jabatan yang dapat dicapai	4
	Promosi	Meberikan jabatan, imbalan jasa terhadap karyawan yang berprestasi tinggi	5
	Mutasi	Pemindahan jabatan sesuai dengan prestasi kerja	6
	Pengembangan tenaga kerja	Program Pendidikan dan pelatihan untuk karyawan	7

Pengalaman Kerja (X2) (Sedarmayanti, 2013:27)	Lama Waktu/Masa Kerja	Lamanya karyawan dalam bekerja	1
		Tingkat Memahami tugas-tugas	2
	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki	Tingkat kemampuan untuk memahami informasi	3
		Tingkat pencapaian tugas	4
	Penguasaan Terhadap pekerjaan dan peralatan	Tingkat penguasaan Teknik peralatan	5
		Kemampuan dalam menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide di tempat kerja	6
Keterampilan Kerja (X3) (2014:19)	Persepsi terhadap pekerjaan	Kemampuan dalam bersikap baik dapat memudahkan menyelesaikan pekerjaan	1
	Sikap dan emosi	Kemampuan dalam menahan emosi dapat memudahkan menyelesaikan pekerjaan	2
	Meyelesaikan pekerjaan secara individu	Dalam melakukan pekerjaan karyawan jujur dalam memenuhi peraturan yang ada sesuai dengan instruksi yang diberikan	3
	Menyelesaikan pekerjaan secara kelompok	Mentaati peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan	4
Prestasi Kerja (Y) (Hasibuan,2014:95-96)	Kejujuran	Karyawan mampu mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	1
	Kedisiplinan	Berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain	2
	Kreativitas	Menilai kemampuan memimpin berpengaruh dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif	3
	Kerjasama	Pengalaman menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan	4

	Kepemimpinan	Kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan	5
	Pengalaman	Mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan, hasil kerja, serta fasilitas yang digunakan	6
	Kecakapan	Kecakapan dalam Tingkat penguasaan teknik pekerjaan menyatukan bermacam elemen yang terlibat	7
	Tanggung jawab	Mempertanggung jawabkan hasil kerja dan perilaku kerja.	8

Sedangkan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2018:168) menjelaskan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian yang dapat menghasilkan jawaban dari kuesioner akan menghasilkan skor seperti yang terlihat di dalam tabel berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiono (2018:168)

3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Suatu kuesioner bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik dan maksimal maka perlu didukung dengan data yang baik. Sedangkan baik tidaknya data tergantung pada instrumen pengumpulan data yang dilakukan. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *validity* (tingkat kesahihan) dan *reability* (tingkat keandalan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

3.5.1 Uji Validitas Data

Sugiyono (2018:202) mengatakan bahwa uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sedangkan Ghazali (2018:51) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2018:52) menjelaskan bahwa uji validitas dalam penelitian digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai r hitung (*Correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. “Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. demikian sebaliknya r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.” Uji validitas dilakukan pada karyawan Kantor Lurah Ujung Menteng, Jakarta Timur.

Uji validitas ini dilakukan dengan rumus Korelasi Pearson (*Correlation Product Moment*). Menurut Sugiyono (2018:286) rumus yang digunakan untuk *menguji* validitas instrumen ini adalah Korelasi Pearson (*Correlation Product Moment*) yang dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

r xy = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel Y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0 *for windows* dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total corrected*. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05.

3.5.2 Uji Reliabilitas Data

Menurut Sugiyono (2018:203) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Hasil pengukuran dapat dipercaya dengan beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan metode Alpha Cronbach, dengan bantuan program SPSS 26. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan handal (reliabel) dengan menggunakan teknik ini, apabila Alpha Cronbach $> 0,6$ (Sugiyono, 2018:220).

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument ini adalah Koefisien Alpha Cronbach, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

- k : Jumlah butir kuesioner
- α_{it} : Koefisien keterandalan butir kuesioner
- \sum_i^2 : Jumlah variansi skor butir yang valid
- \sum_t^2 : Variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi kuesioner dan variansi total skor di gunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \left(\frac{\sum X_i}{n} \right)^2$$

Keterangan :

$\sum X_i$: Jumlah skor setiap butir

$\sum X_i^2$: Jumlah kuadrat skor setiap butir

Menurut Priyatno (2014) dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan dinyatakan reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel
 - a. Jika nilai *Cronbach's alpha* > dari 0.60 maka dinyatakan reliabel.
 - b. Jika nilai *Cronbach's alpha* < dari 0.60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Dapat dikatakan baik, jika apabila variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* > dari 0.60

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Metode Pengolahan Data

Data yang terkumpul dari kuesioner yang telah dibagikan secara langsung kepada responden dan secara tidak langsung melalui google form yang telah disebar, selanjutnya diolah menggunakan perhitungan komputer dengan proram SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) versi 26.0. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam mengelola data statistik agar mendapatkan hasil perhitungan yang akurat, cepat, tepat dan lebih efisien. Data disajikan dalam bentuk diagram dan tabel dengan tujuan agar data mudah dibaca dan dimengerti.

3.6.2 Metode Penyajian Data

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan kemudian akan disajikan dalam bentuk tabel dan gambar, agar mempermudah dalam memahami dan menganalisis data, sehingga data yang disajikan lebih sistematis.

3.6.3 Analisis Statistik Data

Analisis statistik data dilakukan dengan tujuan untuk menghitung data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yaitu dari hasil survei melalui kuesioner, yang akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi, menyiapkan data setiap variabel yang diteliti dan setelah itu melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis

yang telah diajukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) dan simultan (uji-f).

3.6.3.1 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018:97) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan mengenai variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi beberapa variabel dependen amat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati angka 0, maka semakin kecil pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 mendekati 1, maka semakin besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terkait (*Dependent*) secara parsial maupun simultan, akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus :

1. Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial

a. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

$$R^2_1 = (r_{X_1 \cdot Y})^2 \cdot 100\%$$

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

$$R^2_2 = (r_{X_2 \cdot Y})^2 \cdot 100\%$$

c. Pengaruh Keterampilan terhadap Prestasi Kerja

$$R^2_3 = (r_{X_3 \cdot Y})^2 \cdot 100\%$$

2. Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, dan Keterampilan kerja terhadap Prestasi Kerja

$$R^2_4 = (r_{X_1 \cdot X_2 \cdot X_3 \cdot Y})^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

R^2 : Nilai koefisien determinasi

r : Nilai koefisien korelasi

3.7 Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2018:253) menjelaskan bahwa pengujian hipotesis dapat berupa pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh

dari sampel penelitian. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial (dengan uji t) maupun secara simultan (dengan uji F).

3.7.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Ghozali (2018:98) mengungkapkan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

$H_0 : \rho_{y1.23} = 0$ (Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja)

$H_0 : \rho_{y1.23} \neq 0$ (Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi kerja)

b. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

$H_0 : \rho_{y2.13} = 0$ (Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja)

$H_0 : \rho_{y2.13} \neq 0$ (Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja)

c. Pengaruh Keterampilan kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

$H_0 : \rho_{y3.12} = 0$ (Keterampilan Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja)

$H_0 : \rho_{y3.12} \neq 0$ (Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja)

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel bebas pada perubahan variabel terikat secara parsial, dilakukan dengan membandingkan nilai significant t dan taraf nyata (α) penelitian sebesar (5% = 0,05). Penolakan atau penerimaan hipotesis berdasarkan dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Rumus T tabel sebagai berikut : $T \text{ tabel} = (\alpha / 2 ; n - k - 1)$