

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **3.1. Strategi Penelitian**

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Strategi asosiatif merupakan metoda meneliti suatu obyek yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Strategi ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel  $X_1$  (Pengembangan karir), Variabel  $X_2$  (Disiplin kerja), dan Variabel  $X_3$  (Motivasi kerja) dengan Variabel Y (Kepuasan kerja) di PT. Bank Permata Tbk. Area Kuningan Jakarta 5.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek/ yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menentukan populasi adalah pegawai atau karyawan PT. Bank Permata Tbk. Area Kuningan Jakarta Lima yaitu sebanyak 76 responden.

##### **3.2.2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015-81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menentukan sampel adalah pegawai atau karyawan PT. Bank Permata Tbk. Area Kuningan Jakarta Lima yaitu sebanyak 76 responden. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain

sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

### **3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung sesuai dengan sumber aslinya berdasarkan topik penelitian. Metode pengumpulan data primer dalam penelitian menggunakan wawancara dan kuesioner.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:187) pengertian data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarakan melalui internet. Dalam penelitian ini, data primer diketahui dari hasil pengisian kuesioner oleh tenaga medis dan karyawan di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk, area Jakarta lima, Jakarta Selatan.

#### **3.3.2. Metoda Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan :

##### **Riset Lapangan**

Riset Lapangan adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian, dengan cara berikut :

- a. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT. Bank Permata Tbk. Area Kuningan Jakarta 5.

- b. Kuesioner, yaitu dengan melakukan penyebaran seperangkat daftar pernyataan tertulis (angket) kepada karyawan (responden) pada PT. Bank Permata Tbk. Area Kuningan Jakarta 5. Pengumpulan data ini berdasarkan atas dasar jawaban atau tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini memiliki variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah faktor yang menyebabkan suatu pengaruh. Sedangkan variabel terikat adalah faktor yang di pengaruhi variabel bebas. Dibawah ini penjabaran variabel yang digunakan dalam penelitian:

Variabel terikat : Kepuasan kerja

Variabel bebas : Pengembangan karir, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja.

Kemudian variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator, dimana indikator memiliki sub indikator yang menjadi titik tolak dalam menyusun instrumen atau pernyataan dalam sebuah kuesioner. Indikator dapat dilihat pada tabel 3.1

**Tabel 3.1.** Indikator variabel Pengembangan karir, Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja.

Varibel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Pengembangan karir ( $X_1$ )  Rivai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan (2015)	1. Kebutuhan karir	a. kebutuhan inividu	1
		b. mendukung karir internal karyawan	2
	2. Pelatihan	a. Kemampuan dalam pekerjaannya	3
		b. Kemampuan dalam operasional	4

	3. Perlakuan yang adil dalam berkarir	a. Tidak membedakan karyawan dalam mengembangkan karir	5	
		b. Karyawan memiliki kepercayaan dalam mengembangkan diri	6	
	4. Informasi karir	a. Kesempatan dalam mengembangkan karir	7	
		b. Kebutuhan untuk pencapaian karir	8	
	5. Promosi	a. Pengakuan prestasi dalam bekerja	9	
		b. Penghargaan kepada karyawan berprestasi	10	
	6. Mutasi	a. Memindahkan jabatan berdasar pada prestasi	11	
		b. Penempatan berdasarkan prestasi kerja	12	
	7. Pengembangan tenaga kerja	a. Memberikan program pelatihan/seminar/ <i>workshop</i>	13	
		b. Meningkatkan potensi	14	
	Disiplin kerja ( $X_2$ )  Soejono dalam Sistem dan Prosedur kerja, Edisi Kelima (2015)	1. Ketepatan waktu	a. Hadir tepat waktu	15
			b. Tertib	16
			c. Disiplin waktu	17
		2. Ketaatan terhadap peraturan	a. Patuh pada perintah pimpinan	18
b. Taat akan aturan pimpinan			19	
3. Tanggung jawab kerja		a. Kemampuan menjalankan tugas	20	
		b. Loyalitas terhadap pekerjaan	21	

	4. Melaksanakan tugas dan kewajiban	a. Profesional dalam bekerja	22	
		b. Kebersamaan dalam team	23	
		c. Suasana yang harmonis	24	
		d. Saling menghargai	25	
Motivasi Kerja ( $X_3$ ) <i>Teori Abraham masllow (1973) dalam Mangkunegara (2011)</i>	1. Fisiologis	a. Menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas tugas	26	
		b. Waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan	27	
	2. Rasa Aman	a. Merasa aman dalam melakukan suatu pekerjaan	28	
		b. Perusahaan memberikan sanksi bila karyawannya melakukan kesalahan	29	
	3. Sosial	a. Memiliki banyak teman saat di tempat kerja	30	
		b. Saling membantu bila terjadi masalah	31	
	4. Penghargaan	a. Memberikan penghargaan kepada karyawannya jika berprestasi	32	
		b. Atasan selalu menghargai pendapat karyawannya	33	
	5. Aktualisasi Diri	a. Saran dan kritik yang diberikan membuat karyawannya maju	34	
		b. Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat karyawannya lebih disiplin saat bekerja	35	
	Kepuasan Kerja (Y)	1. Kedisiplinan	a. Nilai ketatan dan kepatuhan	36

Hasibuan S.P Malayu H dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2015)		b. Nilai ketertiban dan keteraturan	37
	2. Prestasi Kerja	a. Kecakapan dalam bekerja	38
		b. Hasil yang dicapai tepat waktu	39
	3. Moral Kerja	a. Mensikapi dengan hal positif	40
		b. Memiliki etika dalam bekerja	41
		c. Mendukung program perusahaan ke arah yang lebih baik	42

(Sumber : Data yang diolah)

### 3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2013:142). Skala yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama *Rensis Likert*, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sugiyono (2013:143) berpendapat bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala *Likert* sebagai berikut :

**Tabel 3.2.** Skala Model *Likert*

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:93)

### 3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan, dan penyajian data suatu penelitian. Kegiatan yang termasuk dalam kategori tersebut adalah kegiatan *collecting* atau pengumpulan data, *grouping* atau pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta yang terakhir termasuk pembuatan grafik dan gambar.

Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain. Variabel penelitian ini mengenai budaya organisasi, disiplin dan kinerja, setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

### 3.5.2. Analisis Verifikatif

Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak

Menurut Sugiyono (2013:55), analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

### 3.5.3. Pengolahan Data

Data yang terkumpul dari kuesioner ditabulasi selanjutnya akan diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0 Untuk menghasilkan output didalamnya terdapat analisis statistik berupa koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### 3.5.4. Penyajian Data

Data yang dihasilkan akan disajikan dalam bentuk tabel, tujuannya agar data mudah dibaca dan dimengerti.

## 3.6. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrument penelitian tergantung jumlah variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Selain itu instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Berikut ini beberapa pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian.

### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2012:124). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi Product Moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

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



Dimana:

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah sampel

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = Jumlahkuadrat total skor jawaban

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono,2012:115) dan jika koefisien *korelasi Product Moment*  $> r$  tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

### **3.6.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:130). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai cut off point 0,3 maka reliabel jika  $r > 0,3$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha  $>$  dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

## **3.7. Metode Analisis Pengolah Data**

### **3.7.1. Koefisien Determinasi**

Dalam uji linear berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Variabel Y. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi.

R<sup>2</sup> = Kuadrat koefisien korelasi berganda.

### 3.7.2. Uji Hipotesis

Suatu penelitian yang menggunakan sampel hasilnya perlu dibuktikan melalui pengujian statistik secara ilmiah. Oleh karena tidak ada pengujian hipotesis terhadap KD, maka yang akan diuji adalah unsur pembentuk KD yaitu r (koefisien korelasi).

#### 1. Pengujian hipotesis secara parsial

##### a. Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

i. H<sub>0</sub>: $\rho_{Y1.23} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

ii. H<sub>a</sub>: $\rho_{Y1.23} \neq 0$ , Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

##### b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

i. H<sub>0</sub>: $\rho_{Y2.13} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ii. H<sub>a</sub>: $\rho_{Y2.13} \neq 0$ , Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

##### c. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

i. H<sub>0</sub>: $\rho_{Y3.12} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ii. H<sub>a</sub>: $\rho_{Y3.12} \neq 0$ , Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji pengaruh variable bebas dengan variable terikat secara parsial, memiliki taraf nyata  $\alpha$  sebesar (5%=0,05) dengan criteria pengujian:

Jika signifikan  $t < 0,05$ , maka H<sub>0</sub>, ditolak

Jika signifikan  $t \geq 0,05$ , maka H<sub>a</sub>, ditolak

2. Pengujian hipotesis simultan

- a.  $H_0: \rho_{Y123} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- b.  $H_a: \rho_{Y123} \neq 0$ , Terdapat pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Menentukan taraf nyata  $\alpha$  yang digunakan sebesar (5% = 0,05) dengan criteria:

Jika signifikan  $F < 0,05$ , maka  $H_0$ , ditolak

Jika signifikan  $F \geq 0,05$ , maka  $H_a$ , ditolak