

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Strategi Penelitian**

Strategi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan bagaimana pengaruh yaitu pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Astra Honda Motor Cikarang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

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

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

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian.

Populasi umum dalam penelitian ini adalah Divisi Produksi PT. Astra Honda Motor dan populasi sasaran adalah seluruh karyawan tetap dalam divisi produksi sebanyak 500 karyawan. Populasi sasaran dibatasi karena karyawan tetap sudah merasakan bagaimana pengaruh tersebut terhadap kinerja mereka di perusahaan.

Divisi Produksi memiliki 9 Departement yang didalamnya pun dibagi menjadi beberapa seksi yaitu antara lain seksi diecasting, machining, dan painting.

### 3.2.2 Sampling dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:82) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu metode penentuan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Metode pengambilan sampel acak sederhana adalah salah satu teknik pemilihan sampel yang paling mudah dan sederhana.

Dengan ukuran sampel yang cukup besar, *simple random sampling* memiliki validitas eksternal yang tinggi karena mewakili karakteristik populasi yang lebih besar. Namun, pengambilan sampel acak sederhana dapat menjadi tantangan untuk diterapkan dalam praktiknya. Untuk menggunakan metode ini, ada beberapa prasyarat:

1. Memiliki daftar lengkap setiap anggota populasi.
2. Dapat menghubungi atau mengakses setiap anggota populasi jika mereka terpilih.
3. Memiliki waktu dan sumber daya untuk mengumpulkan data dari ukuran sampel yang diperlukan.

Dalam menentukan sampel ada pertimbangan criteria tertentu oleh peneliti. Adapun pemilihan sampel tersebut adalah karyawan tetap dalam divisi produksi yang berjumlah 500 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan secara online dengan mengirimkan kuesioner kepada karyawan PT. Astra Honda Motor menggunakan aplikasi google form.

Untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah  $n$ . Untuk menentukan besarnya sampel yang

diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam Mustafa (2010:90) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai  $e=10\%$  adalah sebagai berikut.

Rumus:

$n$ = jumlah sampel

$N$ = jumlah populasi

$e$ = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir sebesar 10%

Adapun perhitungan dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{500}{1 + 500(0,1)^2}$$

$$n = 84 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebanyak minimal 84 responden.

### **3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Jenis data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data responden diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner yang berisi daftar pernyataan kepada karyawan.

### **3.3.2. Sumber Data**

Untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penyusunan penelitian ini maka peneliti akan melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Astra Honda Motor yang terletak di Kawasan Industri MM2100, Jl. Raya Kalimantan Blok AA-1 Cikarang Barat, Jawa Barat yang merupakan sumber data dalam penelitian ini.

### **3.3.3 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017:137), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

#### **Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Astra Honda Motor Cikarang. Penelitian ini memperoleh data secara kuesioner dengan menggunakan aplikasi google form.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

*Tabel 3.1. Pengembangan Karir (X1)*

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. item
Pengembangan Karir (X1)	Perlakuan yang adil dalam berkarir	1. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karir.	1
		2. Perusahaan memberikan promosi jabatan pada karyawan berdasarkan pada kemampuannya dalam bekerja, bukan karena hubungan personal.	2
		3. Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai.	3
	Kepedulian para atasan langsung	1. Para atasan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan.	4

		2. Para atasan selalu memberikan saran-saran dalam proses pncapaian karir yang baik.	5
Informasi tentang berbagai peluang promosi	1.	Perusahaan mengadakan program yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya, seperti diadakannya seminar, pelatihan, pendidikan, dan lain sebagainya.	6
	2.	Perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan.	7
Adanya minat untuk dipromosikan	1.	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi	8
	2.	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya.	9
	3.	Saya mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu.	10

	Tingkat kepuasan	1. Saya puas dengan sistem promosi yang ada di perusahaan	11
		2. Saya mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir yang ada diperusahaan.	12
		3. Jenjang karir yang jelas membuat saya nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama	13

*Sumber: Siagian (2015:207)*

***Tabel 3.2. Motivasi Kerja (X2)***

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. item
	Dorongan mencapai tujuan	1. Kondisi kerja yang kondusif meningkatkan semangat kerja.	14
		2. Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.	15

Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )		3. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi agar lebih maju.	16
		4. Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini.	17
	Semangat kerja	1. Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya.	18
		2. Bekerja pada perusahaan ini, dapat memenuhi kebutuhan saya.	19
		3. Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.	20
	Inisiatif	1. Saya berkesempatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.	21
		2. Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas	22



		yang diberikan.	
		3. Bagi saya pekerja baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan.	23
	Rasa tanggung jawab	1. Tuntutan target pekerjaan yang diberikan oleh atasan memicu semangat untuk maju	24
		2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan benar.	25
	Hubungan kemanusiaan	1. Dengan adanya dukungan dari pegawai yang lain dapat meningkatkan semangat kerja.	26
		2. Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik.	27
		3. Saya selalu menjaga sikap saya di lingkungan organisasi maupun di luar organisasi.	28

		4. Dengan karyawan lainnya saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada mereka.	29
--	--	--	----

Sumber : Novitasari (2017:28)

*Tabel 3.3. Disiplin Kerja (X3)*

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. item
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Tujuan dan kemampuan	1. Saya datang tepat waktu dalam bekerja.	30
		2. Saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	31
	Teladan pimpinan	1. Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin.	32
		2. Peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan menjadikan karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	33

	Keadilan	1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	34
		2. Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja.	35
	Waskat (pengawasan melekat)	1. Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan.	36
		2. Karyawan harus mengenakan tanda pengenal selama berada di perusahaan.	37
		3. Saya selalu mengenakan seragam kerja yang telah ditentukan.	38
	Sanksi hukum	1. Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung.	39
		2. Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.	40

*Sumber : Hasibuan (2014:194)*

*Tabel 3.4. Kinerja Karyawan (Y)*

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. item
Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan teknis	1. Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik.	41
		2. Karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	42
		3. Kreativitas yang tinggi dapat membantu karyawan mencapai hasil kerja yang lebih baik.	43
	Kemampuan konseptual	1. Karyawan selalu terpenuhi target kuantitas kerjanya.	44
		2. Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya.	45
		3. Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.	46

	Kemampuan hubungan interpersonal	1. Karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik tentang pekerjaannya.	47
		2. Karyawan selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan.	48
		3. Karyawan lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.	49
		4. Karyawan selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh.	50
	Kemandirian	1. Karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan baik.	51
		2. Karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan.	52

		3. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan.	53
		4. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin.	54
	Komitmen kerja	1. Karyawan dapat berkomitmen dengan baik dalam perusahaannya.	55
		2. Karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan.	56
		3. Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan ditempat kerja.	57

*Sumber : Arianto (2013)*

### 3.5 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini diukur dengan skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian tertentu. Dalam pernyataan digunakan skala *likert*. Setiap jawaban responden diberi skor dan jumlah skor yang menunjukkan positif atau negatif. Kuesioner yang digunakan sangat pribadi dan bersifat rahasia, terdapat juga pilihan jawaban dengan skor tertentu. Untuk mengetahui lebih jelas, maka penulis akan menyajikan skala likert pada tabel 3.1

**Tabel 3.5. Bobot Nilai Skala Likert**

No.	Alternatif/Jawaban	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber : Sugiyono (2017:94)*

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden uji coba

$X$  = skor tiap item

$Y$  = skor seluruh item responden uji coba

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliable atau secara sederhana, instrumen penelitian atau kuesioner tersebut dapat digunakan kembali dalam penelitian selanjutnya. Untuk mengukur koefisien keandalan (*reliability*) dengan rumus *Croanbach Alpha* sebagai berikut:



$$r_{ac} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ac}$  = koefisien reliabilitas alpha cronbach

$k$  = banyak butir/item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah/total varians per-butir/item pertanyaan

$\sigma_t^2$  = jumlah atau total varians

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variable diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert. Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

$$(\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

### 3.7 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

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

Dimana :

$Kd$  = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat koefisien korelasi berganda

- a. Pengaruh  $X_1$  (Pengembangan Karir) dan Y (Kinerja Karyawan), apabila  $X_2$  dan  $X_3$  Konstan

$$KD_{y1.23} = (r_{y1.23})^2 \times 100\%$$

- b. Pengaruh  $X_2$  (Motivasi Kerja) dan  $Y$  (Kinerja Karyawan), apabila  $X_1$  dan  $X_3$  Konstan

$$KD_{y2.13} = (r_{y2.13})^2 \times 100\%$$

- c. Pengaruh  $X_3$  (Disiplin Kerja) dan  $Y$  (Kinerja Karyawan), apabila  $X_1$  dan  $X_2$  Konstan

$$KD_{y3.12} = (r_{y3.12})^2 \times 100\%$$

### 3.8 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh  $X_1$  (pengembangan karir),  $X_2$  (motivasi kerja) dan  $X_3$  (disiplin kerja) terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan).

### 3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel  $X_1$  (pengembangan karir),  $X_2$  (motivasi kerja),  $X_3$  (disiplin kerja) dan  $Y$  (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan sebagai berikut

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel

independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan

Hipotesis dalam pengujian secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$  Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta_1 \neq 0$  Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis dalam pengujian secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$  motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta_2 \neq 0$  motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis dalam pengujian secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_3 = 0$  disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta_3 \neq 0$  disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Uji F (Pengujian Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh antara variabel (X1) pengembangan karir, (X2) motivasi kerja) dan (X3) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ , Terdapat pengaruh antara variabel (X1) pengembangan karir, (X2) motivasi kerja) dan (X3) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5%  
Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.