

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

#### **3.2 Data dan Sumber Data**

Data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni (2015,156) data primer adalah data yang bersumber dari penyebaran koesioner, atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

Menurut Sujarweni (2015,156) data sekunder adalah data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta artikel-artikel yang dibuat oleh pihak ketiga (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu daftar karyawan PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

Menurut Arikunto (2013,172) sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono (2019,142) kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### 3.4. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019,80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja sebanyak 34 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan penelitian populasi, hal ini berdasarkan keterangan yang menjelaskan bahwa apabila kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

**Tabel 3.1**

#### **Data Karyawan PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Cabang	1
2.	Admin Finance Sales Office	1
3.	Kasir	1
4.	Sales Admin	1
5.	Prond Desk	1
6.	Kepala Bengkel	1

7.	Mekanik	4
8.	Tele	1
9.	Cs	1
10.	Crn	1
11.	Team Leader	3
12.	Sales Executive	14
13.	Driver	1
14.	Ob	1
15.	Security	2
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>

Sumber PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja, 2022.

### 3.5 Sampel

Menurut Sugiyono (2019,81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah karyawan ada 34 orang tetapi yang memenuhi kriteria untuk penelitian ini adalah bagian pemasaran yang terdiri dari sales executive 14 orang dan team leader 3 orang sehingga jumlah yang akan dijadikan sampel adalah 17 orang.

**Tabel 3.2**

**Data Karyawan Pemasaran Bagian Sales Executive PT.Astra International  
Tbk – Honda Cabang Baturaja**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Team Leader	3
2.	Sales Executive	14
	<b>Jumlah</b>	<b>17</b>

Sumber PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja, 2022.

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019,8) metode analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### 3.6.2 Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*. Menurut Sugiyono(2019,93)mengungkapkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

- |                  |      |           |
|------------------|------|-----------|
| 1. Sangat Setuju | (SS) | = Nilai 5 |
| 2. Setuju        | (S)  | = Nilai 4 |
| 3. Ragu-Ragu     | (RR) | = Nilai 3 |

4. Tidak Setuju (TS) = Nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Nilai 1

### 3.6.3 Pengujian Instrumen

#### 3.6.3.1 Uji Validitas

Menurut Azwar (dikutip di Priyatno, 2016:43) Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode *Coreccted item total corelation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Coreccted item total corelation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka angket atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka angket atau variabel tersebut tidak valid.

#### 3.6.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016,154) ) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang

banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode *Cronbach alpha*. Untuk menentukan reliabel atau tidak bisa digunakan batasan tertentu seperti 0,6, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal (*stability/test retest, equivalent* atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument). Setelah penelitian selesai dilakukan maka untuk mengukur pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian, dilakukan uji reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach's* maka digunakan program SPSS Versi 25 for Windows.

Pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach Alpha*. Reliabilitas dapat diketahui dengan melihat criteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka tidak reliable.

#### **3.6.4 Transformasi Data**

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

2. Tentukan beberapa orang responden endapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (pk) dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

Nilai interval (*scale value*) =

$$\frac{(\text{density at lower}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Dimana :

- a. *Area under upper limit* : daerah di bawah batas atas
  - b. *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
  - c. *Density at lower limit* : kepadatan batas bawah
  - d. *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah
8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

### 3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sudrajat (dikutip di Priyatno, 2016:117) pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan

gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan outokorelasi.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat *ordinary least square* (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **3.6.5.1 Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2016,118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksi. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error ( $e$ ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendeteksi normal sehingga data layak untuk diuji secara statistic. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *One Kolmogorov-Smirnov Z*.

Kriteria pengambilan keputusan metode *One Kolmogorov-Smirnov Z* yaitu:



1. Jika signifikansi (Asymp.sig)  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi (Asymp.sig)  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal.

### **3.6.5.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut Priyatno (2016,129) Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF  $> 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas.

### **3.6.5.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2016,131) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.6.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016,47) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel independen. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : variabel Kinerja Karyawan

a : nilai konstanta

$b_1, b_2$  : nilai koefisien regresi variabel independen

$X_1$  : variabel Kepuasan Kerja

$X_2$  : variabel Pengembangan Karier

e : *Error Term*

### 3.6.7 Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

#### 3.6.7.1 Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, Priyatno (2016,66). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

Menentukan Hipotesis:

1. Pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

$H_0 : b_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

2. Pengujian hipotesis pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

$H_0 : b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh pengembangan karier kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

$H_a : b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja

karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

- a. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

- b. Menentukan  $t_{hitung}$

Nilai  $t_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.

- c. Menentukan  $t_{tabel}$

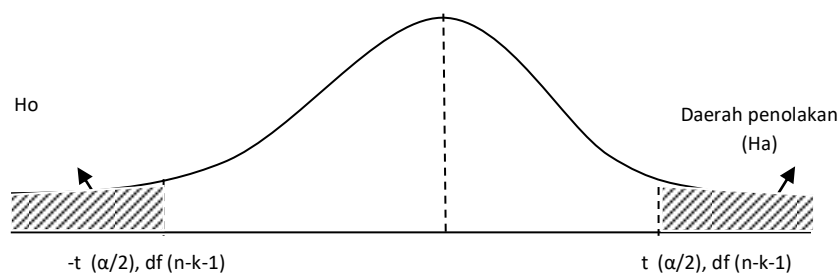
Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen).

- d. Kriteria Pengujian :

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

- e. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

- f. Gambar



**Gambar 3.1**  
**Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

### 3.6.7.2 Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, Priyatno (2016,63). Artinya variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Langkah melakukan uji F, yaitu:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

3. Menentukan  $F_{hitung}$

Nilai  $F_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.

4. Menentukan  $F_{tabel}$

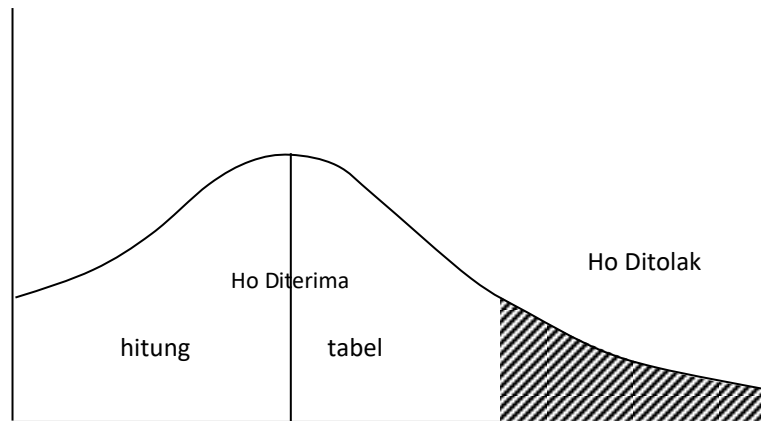
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria Pengujian :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

6. Membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$

7. Gambar



**Gambar 3.2**  
**Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

### 3.6.7.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2016,63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.7 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau

keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Batasan Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan tidaknya pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawas</li> <li>5. Rekan Kerja</li> </ol> <p><b>Afandi (2021,82)</b></p>
2.	Pengembangan Karier (X2)	Pengembangan Karier suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini di dorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejelasan karier: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenaikan pangkat secara jelas</li> <li>• Kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan</li> <li>• Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada</li> </ul> </li> <li>2. Pengembangan diri: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan</li> <li>• Kesempatan melanjutkan pendidikan</li> <li>• Kesempatan mengikuti berbagai seminar /diskusi/<i>workshop</i></li> <li>• Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian</li> </ul> </li> <li>3. Perbaikan mutu kinerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan disiplin diri</li> <li>• Kesetiaan</li> <li>• Peningkatan motivasi dikalangan karyawan</li> </ul> </li> </ol>

			<b>Busro (2020,281)</b>
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik</li> <li>4. Alat atau sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol> <p><b>Wibowo (2016,86)</b></p>