

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Malang yang terletak di JL. Raya Kebonagung No. 115 Pakisaji Malang. Dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui pengembangan karir di Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Malang yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel penelitiannya.

Menurut Suprpto (2001:80) alat ukur dalam penelitian kuantitatif adalah berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir pertanyaan yang diajukan.

1.3. Populasi dan Sampel

Menurut Usman (2006:181) Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya

anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Sedangkan Sampel ialah sebagian anggota populasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor pusat PDAM Tirta Dharma Kabupaten Malang, yang terbagi sesuai dengan bagian-bagian yang ada diantaranya : Bagian Umum, Bagian Transmisi, Bagian Sumberdaya manusia, Bagian Keuangan, Bagian Hubungan Pelanggan, Bagian SPI, Bagian Produksi, Bagian Perencanaan, Bagian Peralatan, dan Bagian Distribusi. Jumlah populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Malang yaitu sebanyak 110 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan rumus Slovin minimum 52 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor pusat PDAM Tirta Dharma Kabupaten Malang yang bertugas saat penyebaran angket.

1.4. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, penentuan obyek penelitian menggunakan *Proportional Random Sampling*, Yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan bersama yang sama untuk dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi. (Sani 2010:288)

Agar sampel yang digunakan dapat dikatakan representatif maka dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin (dalam Sani 2010:288), dibawah ini:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi

d : Presisi

Dengan ukuran populasi sebanyak 110 orang, dan presisi 10%, maka ukuran sampel adalah 52 orang. Adapun proporsi sampel perbagian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Proporsi Sampel Perbagian

| No | Bagian/Bidang | Jumlah | Sampel |
|----|---------------|------------|---------------------------------|
| 1 | Distribusi | 6 | $\frac{6}{110} \times 52 = 3$ |
| 2 | Hublang | 16 | $\frac{16}{110} \times 52 = 8$ |
| 3 | Keuangan | 15 | $\frac{15}{110} \times 52 = 7$ |
| 4 | Peralatan | 6 | $\frac{6}{110} \times 52 = 3$ |
| 5 | Perencanaan | 9 | $\frac{9}{110} \times 52 = 4$ |
| 6 | Produksi | 5 | $\frac{5}{110} \times 52 = 2$ |
| 7 | SDM | 10 | $\frac{10}{110} \times 52 = 5$ |
| 8 | SPI | 10 | $\frac{10}{110} \times 52 = 5$ |
| 9 | Transmisi | 5 | $\frac{5}{110} \times 52 = 2$ |
| 10 | Umum | 28 | $\frac{28}{110} \times 52 = 13$ |
| | Jumlah | 110 | 52 |

1.5. Data dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1.5.1. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan atau diperoleh dari sumber pertama. Data primer dalam hal ini di peroleh berdasarkan:

1. Kuesioner yang disebarakan kepada responden, yaitu karyawan yang ada dikantor pusat PDAM Kabupaten Malang
2. Wawancara yang dilakukan terhadap pimpinan (pejabat struktural) diantaranya kepala bagian SDM PDAM Kabupaten Malang beserta Kepala Seksie Pengkariran serta para staf.

1.5.2. Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh melalui sumber pertama, dan telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis.

Dalam hal ini, data sekunder diperoleh melalui :

1. Dokumen dan data dinas atau instansi, seperti data kepegawaian, data gambaran umum instansi, peraturan daerah dan peraturan pemerintah.
2. Buku teks mengenai MSDM yang datanya masih relevan untuk digunakan sebagai bahan literatur, internet, dan jurnal.
3. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kinerja oleh peneliti sebelumnya yang masih relevan untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu:

3.6.1. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Menurut sugiyono (2005:162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari Responden. Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden.

3.6.2. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya langsung kepada informan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan. Menurut sugiyono (2005:157), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih sedikit/kecil.

Adapun teknik ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PDAM Kabupaten Malang. Metode ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3.6.3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (dalam Sani 2010:202), dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya.

3.6.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah mengumpulkan data tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis, diperlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena keabsahan hasil pengujian hipotesis bergantung kepada kebenaran dan ketepatan data. Sedangkan kebenaran dan ketepatan data yang diperoleh bergantung pada alat pengumpul data yang digunakan (instrumen) sumber data.

Dalam penelitian ini digunakan uji coba angket yang diharapkan sebagai alat ukur penelitian yang digunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Sehingga dari angket inilah diharapkan data utama yang berhubungan dengan masalah dapat terpecahkan. Angket yang digunakan menggunakan Skala Likert.

Selanjutnya menurut Sani (2010:197), prosedur skala Likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan.

Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima, antara lain.

Tabel 3.2.
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

| Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|---------------------------|--------------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

3.7. Definisi Operasional Variabel

Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah variabel pengembangan karir (X), dan variable kinerja karyawan (Y). Berkaitan dengan tujuan dan kegunaan penelitian sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, maka status variabel pengembangan karir ditetapkan sebagai variabel bebas (independen variabel) yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi. Sedangkan variable kinerja karyawan statusnya adalah sebagai variabel tergantung atau variabel yang dipengaruhi. Variabel merupakan suatu konsep yang bersifat abstrak, sehingga memerlukan penjelasan dengan cara tertentu sehingga menjadi variabel yang dapat diukur yang disebut dengan definisi operasional.

1. Pengembangan karir

Menurut Panggabean (2004:63) pengembangan karir definisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Sedangkan pengembangan karir menurut Samsudin (2006:145-146) ada dua yaitu pengembangan karir secara individual dan organisasional,

a. Pengembangan karir secara individual

Secara individual, setiap orang harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian karirnya lebih lanjut. Ada enam kegiatan pengembangan karir secara individual, yaitu sebagai berikut :

- Prestasi kerja
- *Exposure*
- Permintaan berhenti
- Kesetiaan pada organisasional
- Mentor dan sponsor
- Kesempatan untuk berkembang

Dalam penelitian ini hanya difokuskan pada prestasi kerja, *eksposure*, kesetiaan pada organisasional, kesempatan untuk berkembang, karena disesuaikan dengan lokasi penelitian.

b. Pengembangan karir secara organisasional

Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada usaha individual saja, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajemen dan departemen SDM pada organisasi, terutama didalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir karyawan tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir karyawan. (Rivai, 2004:296). Disamping itu, departemen SDM perlu mengusahakan karyawan mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik pada karyawan dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karir.(Handoko, 2008:133)

2. Kinerja karyawan

Selanjutnya Robbins (2007:327) mengemukakan bahwa : Kinerja karyawan (*Employee Performance*) adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dharma (2000:154) menjelaskan banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan kesalahan dan banyak lagi. Hal ini berkaitan dengan :

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan ketelitian, ketrampilan, dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang tertentu.

Tabel 3.3.
Variabel, Indikator, Item

| No | Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|----|------------------------|---|-------------------------------|---|
| 1. | Pengembangan Karir (X) | Pengembangan Karir secara Individual (X ₁) <i>Sumber:</i> Samsudin (2006:145) | Prestasi kerja | 1. Kesesuaian penilaian prestasi kerja 2. Keadilan dalam penilaian 3. Prestasi kerja sebagai acuan kemajuan karir |
| | | | <i>Exposure</i> | 1. Faktor dikenalnya karyawan oleh atasan 2. Pembagian tugas sesuai kemampuan 3. Bersih dari nepotisme |
| | | | Kesetiaan pada Organisasional | 1. Memperhatikan masa kerja 2. Memperhatikan loyalitas atau pengabdian |
| | | | Kesempatan | 1. Peningkatan |

| | | | | |
|--|-------------|---|-------------------------------------|--|
| | | | untuk berkembang | <p>kemampuan</p> <p>2. Kesempatan mengikuti pelatihan</p> |
| | | Pengembangan Karir secara Organisasi(X ₂) | Pendidikan Karir | <p>1. Pengadaan pelatihan</p> <p>2. Pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan</p> <p>3. Manfaat pelatihan terhadap pengembangan karir</p> |
| | | | Informasi tentang perencanaan karir | <p>1. Penyediaan informasi</p> <p>2. Informasi persyaratan jabatan</p> |
| | | | Bimbingan karir | <p>1. Pemberian motivasi</p> <p>2. Pengarahan yang diberikan</p> |
| | Kinerja (Y) | Kinerja (Y) | Kuantitas kerja | <p>1. Mengerjakan tugas sesuai standart</p> <p>2. Berusaha memenuhi target</p> |
| | | <p>Sumber:</p> <p>Dharma (2000:154)</p> | Kualitas Kerja | <p>1. Mengerjakan tugas dengan teliti</p> <p>2. Memperlihatkan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan</p> <p>3. Mengerjakan tugas sesuai prosedur</p> |

| | | | | |
|--|--|--|-----------------|---|
| | | | Ketepatan waktu | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin dalam bekerja 2. Tidak menunda pekerjaan 3. Kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan |
|--|--|--|-----------------|---|

3.8. Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu: Analisis kuantitatif, analisis kuantitatif adalah analisa data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu.

3.8.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Arikunto (2002:46) secara statistik uji validitas dilakukan dengan

teknik *product moment*. Rumusan korelasi *product moment* dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Responden

x : Nilai Per butir

y : Total nilai kuesioner masing-masing responden

B. Uji Reliabilitas

Menurut Usman (2006:287) uji reliabilitas ialah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten), kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik. Untuk mengetahui rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} :Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2 b$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach Alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *Cronbach Alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*. (Sani, 2010: 251)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Singgih (dalam Sani 2010:253) uji non-multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar perubah bebas (*variabel independent*). Jika terjadi korelasi maka dinamakan *problem multikolinearitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance infaction factor*). Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari

0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung *heteroskedastisitas* dan sebaliknya berarti non *heteroskedastisitas* atau *homoskedastisitas* (Sani 2010 : 255).

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (dalam Sani 2010:254) uji asumsi klasik non-autokorelasi tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari *autokorelasi*.

Menurut Singgih (dalam Sani 2010:255) untuk mendeteksi ada tidaknya *autokorelasi*, melalui Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan, yaitu:

1. Jika angka D-W di bawah -2 , berarti *autokorelasi* positif
2. Jika angka D-W di atas $+2$, berarti *autokorelasi* negative
3. Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan $+2$, berarti tidak ada *autokorelasi*.

d. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2005:199), penggunaan *static parametric* mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Teknik yang digunakan dalam penelitian untuk menguji normalitas data adalah dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan SPSS 16. Statistic parametric dengan tingkat data interval dan

berdistribusi normal menggunakan tingkat korelasi pada rumus *Pearson Productmoments Corelations*.

Sedangkan apabila data tidak berdistribusi normal digunakan rumus *Rank Spearman Corelations*. Dasar pengambilan keputusannya dengan melihat signifikansi α 5% dengan ketentuan :

- ✓ Probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
- ✓ Probabilitas $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

3.9. Model Analisis Data

3.9.1. Uji regresi linear berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidak hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. (Iqbal, 2006:107). Regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan independen. Bentuk rumusan adalah sebagai berikut:(Sani, 2010:297)

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \hat{I}$$

Keterangan :

Y = variabel dependent

a =Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

x = Variabel independen

\hat{I} = variabel pengganggu

3.9.2. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan Uji t yaitu:

A. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Untuk melakukan pengujian ini yaitu dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya. Adapun rumus untuk menghitung uji F menurut Sudjana (dalam Sani 2010:297) yaitu :

$$f = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/n - k - 1}$$

Keterangan:

F = rasio

R^2 = hasil perhitungan R di pangkatkan dua

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan, maka untuk pengujian hipotesis, diuji sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya faktor X secara bersama tidak berpengaruh nyata terhadap Y.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya minimal ada satu faktor X yang berpengaruh nyata terhadap Y.

B. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, begitu juga sebaliknya.

Rumus Uji t hitung adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = Koefisien

S_{b_i} =Standart eror koefisien.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P value $< \alpha$ maka H_0 Tolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P value $> \alpha$; Terima H_0

Bila H_0 ditolak berarti H_1 diterima, yang secara langsung menyatakan variabel-variabel bebas yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

C. Mencari Variabel Dominan (*beta standardized*)

Pengujian mengenai variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linier berganda menggunakan koefisien beta yang telah distandarisasi (*standardized coefficient*) (Ghazali, 2005 : 84).

