

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu Dan Tempat Penelitian**

##### **1. Waktu Penelitian**

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, sehingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Proses ini dibutuhkan waktu penelitian mulai Maret 2019 sampai dengan selesai.

##### **2. Tempat Penelitian**

Untuk memperoleh data guna penyusunan penelitian, penulis mengambil tempat penelitian pada Lembaga Administrasi Negara RI, Jl. Veteran No.10 Jakarta 10110. Jakarta Pusat

#### **B. Desain Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terkait (Y).

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kausal. Pendekatan deskriptif adalah suatu pendekatan yang berusaha menjelaskan atau menggambarkan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir. Sedangkan kausalitas menganalisis pengaruh variabel independent yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Dalam hal ini penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Administrasi Negara.

### **C. Definisi Dan Operasional Variabel**

Berdasarkan judul skripsi yang diambil penulis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. Maka penulis mendefinisikan masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Definisi Variabel**

Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

##### **a. Variabel independen (Eksogen)**

Menurut Sugiyono (2013) variabel variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a) Motivasi Kerja (X1)

Menurut Kartika (2013) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Motivasi diartikan sebagai keinginan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu menurut Stephen P. Robbins dalam Ulber Silalahi (2017). Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan, motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, misalkan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

b) Disiplin Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2017) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan 20 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno,2015), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

c) Pengembangan Karir

Menurut Stone dalam Kadarisman (2013) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

Sedangkan menurut Fahmi (2013) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk

mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

b. Variabel Dependen (Endogen)

Menurut Sugiyono (2013) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

a) Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2017), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Tabel 3.1

## Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	Fisiologis/ Kebutuhan Fisik	1. Pemberian Bonus 2. Uang Makan 3. Uang Transporasi	Skala Ordinal
	Rasa Aman	1. Fasilitas Keamanan 2. Keselamatan Kerja	
	Sosial	1. Melakukan interaksi dengan orang lain 2. Menjalin kerja yang harmonis	
Disiplin Kerja (X2)	Mematuhi Semua Peraturan	1. Kehadiran	Skala Ordinal
	Penggunaan Waktu Secara Efektif	2. Ketaatan	
	Tingkat Absensi	3. Ketepatan Waktu	
	Tanggung Jawab	4. Perilaku	
Pengembangan Karir (X3)	Perencanaan Karir	1. Penilaian dan Evaluasi 2. Prestasi kerja 3. Latar belakang pendidikan 4. Minat untuk dipromosikan 5. Kepuasan karir	Skala Ordinal
	Manajemen Karir	1. Pengalaman kerja 2. Kesetiaan pada perusahaan 3. Kepedulian atasan 4. Informasi tentang peluang promosi	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja ( <i>Quality of work</i> )	1. Kualitas pekerjaan 2. Hasil pekerjaan 3. Ketelitian	Skala Ordinal
	Kecepatan ( <i>Promptness</i> )	1. Efektivitas waktu 2. Jumlah pekerjaan yang	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
		dapat diselesaikan	
	Prakarsa ( <i>Initiative</i> )	1. Kreatifitas 2. Pemanfaat waktu 3. Inisiatif	
	Kemampuan ( <i>Capability</i> )	1. Standarisasi pekerjaan 2. Praktis dan rapih 3. Kemampuan hasil	
	Komunikasi ( <i>Communication</i> )	1. Komunikasi dengan pemimpin 2. Komunikasi dengan rekan kerja	

#### D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2014). Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban, yaitu :

Tabel 3.2

#### Skala Pengukuran

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup Setuju	CS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono (2014)

#### E. Populasi dan Sampel Penelitian

##### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah Karyawan pada Lembaga Administrasi Negara sebanyak 60 orang.

## **2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasinya sedikit atau terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel. Oleh karena itu penulis mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 60 responden.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Cara Mengumpulkan Data**



Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode pengumpulan data penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan, dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan baik dari buku, jurnal, artikel, ataupun dokumen perusahaan untuk memperoleh data mengenai teori yang mendukung penelitian. Penelitian lapangan merupakan teknik pengumpulan data dan informasi secara langsung untuk mengetahui kondisi yang terjadi di lapangan secara lebih jelas dan membandingkan dengan teori yang telah ditetapkan.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi dan survey secara langsung pada objek penelitian, yaitu karyawan pada Lembaga Administrasi Negara.

## **3. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2013) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari karyawan pada Lembaga Administrasi Negara pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

## **G. Metode Analisis Data**

### **1. Uji Statistik Deskriptif**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2016) “Valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Metode yang digunakan adalah Product Moment.

Tujuan dilakukan uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### **b. Deskripsi Responden**

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif responden merupakan analisis yang memaparkan/mendeskripsikan karakteristik responden atau subyek dari penelitian dan karakteristik jawaban dari responden. Karakteristik responden yang diteliti yaitu jenis kelamin, usia, jabatan, lama bekerja. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian.

#### **c. Deskripsi Variabel**

Deskripsi variabel merupakan analisis yang memaparkan/mendeskripsikan jawaban responden terhadap variabel

motivasi (X1), disiplin kerja (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja karyawan (Y1). Dalam hal ini, peneliti akan menjelaskan berapa banyak responden yang memilih jawaban 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju) dan 1 (sangat tidak setuju), serta berapa rata-rata jawaban yang dipilih dari kelompok jawabannya.

## 2. Metode *Partial Least Square* (PLS)

Merupakan metode analisis component atau *Variance Based Structural Equation Modeling* dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (smart-pls)* versi 3.0. PLS (*Partical Least Square*) merupakan model alternative dari *covariance based* SEM. PLS dimaksudkan untuk *causal-perdictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungman teori yang rendah (Ghozali.2014). Tujuan dari PLS adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data. Walaupun PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Seperti dinyatakan oleh Wold dalam ghozali (2014) *partical least square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena itu tidak didasarkan banyak asumsi data yang tidak harus terdistribusi normal multivariate dan sampel tidak harus besar.

Langkah-langkah pengujian yang dilakukan sebagai berikut (Ghozali, 2014) :

### a) Evaluasi *Measurement (Outer Model)*

### 1) *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin dalam Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai realibilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan didrop dari model (Ghozali, 2014).

### 2) *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross-loading* antara indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator diblok yang lain (Ghozali, 2014).

### 3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya. Menilai validitas dari suatu konstruk dengan melihat nilai AVE, dipersyaratkan model yang baik kalau AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2014).

### 4) *Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

Pengujian *composite reliability* dan *cronbach alpha* bertujuan untuk menguji validitas instrumen dalam suatu model penelitian. Atau mengukur *internal consistency* dan nilainya harus di atas 0,60. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha*  $\geq$  0,7 hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini sudah konsisten (Ghozali, 2014).

#### **b) Pengujian Model Struktural Atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)**

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Tahapan pengujian terhadap *model structural* (uji hipotesis) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

##### 1) *Goodness Of Fit Model*

Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness > fit model*. Uji yang kedua dapat dilihat hasil *R-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 dalam model struktural mengindikasikan bahwa model tersebut “baik”, “moderat”, dan “lemah”.

##### 2) *Prediction relevance (Q square)*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinfoling*. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). *R-square* model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan, dengan rumus sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

### 3) Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikansi. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur *boosstrapping*. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5%, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$ .