

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data valid dengan tujuan ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. Menurut Sugiyono (2010: 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

1. Lokasi Penelitian

Guna memperoleh data dan informasi dalam rangka penyusunan skripsi ini, maka penulis mengambil objek penelitian pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Gedung Manggala Wanabakti, Jalan Gatot Subroto Blok 1 Lantai 9 Senayan Jakarta 10270, Kode Pos 6505.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan terhitung dari bulan Januari 2015 sampai dengan Maret 2015.

3. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode yang dapat diartikan sebagai metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2005 : 55) mengemukakan definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Ridwan (2009 : 8) populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu yang akan diteliti atau amati. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI Senayan Jakarta khususnya pada divisi biro kepegawaian yang berjumlah 128 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden. Menurut Sugiyono (2011 : 81) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 128 pegawai. Dengan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin Umar (2004:78) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Error Level* (tingkat kesalahan dalam presentase yang dapat ditoleriratas ketidakpastian penggunaan sampel sebagai populasi)

Adapun tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 10% atau 0,1. Dengan jumlah populasi (N) sebesar 128 orang.

Maka dapat diperoleh besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{128}{1+(128(0,1)^2)}$$

$$n = \frac{128}{1+128.(0,01)}$$

$$n = \frac{128}{2,28+1}$$

$$n = \frac{128}{2,28}$$

$$n = 56,140351$$

$$n = 57(\text{pembulatan})$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka diperoleh sampel sebanyak 57 orang dari responden yang diambil untuk mewakili populasi pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Untuk mengumpulkan data tentang variabel bebas (X) yaitu Pengembangan Karir dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja digunakan teknik pengambilan keputusan sampel sebagai berikut:

- a. Melalui teknik acak sederhana atau *simple random sampling* adalah penarikan sampel dimana pemilihan objek penelitian (elemen) populasi dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap elemen mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih supyanto (2000:130) cara penyampaian kuesioner tersebut secara langsung kepada objek penelitian.
- b. Prosedur pengambilan sampel

Pengambilan data dengan membuat daftar pernyataan (kuesioner) sebanyak 10 buah pernyataan tentang Pengembangan Karir dan 10 pernyataan tentang Kinerja yang diberikan kepada pegawai atau responden kemudian dikumpulkan kembali. Dimana masing-masing mengacu pada skala sebagai berikut:

- 1) Untuk jawaban “SS” nilainya 5 (Sangat Setuju)
- 2) Untuk jawaban “S” nilainya 4 (Setuju)
- 3) Untuk jawaban “R” nilainya 3 (Ragu-ragu)
- 4) Untuk “TS” nilainya 2 (Tidak Setuju)
- 5) Untuk jawaban “STS” nilainya (Sangat Tidak Setuju)

Dari jawaban responden tersebut kemudian dilakukan tabulasi menurut klasifikasi yang telah ditentukan kemudian dilakukan pembobotan dengan prosentase:

C. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011 : 224) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*Natural Setting*), bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Sedangkan sumber sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dan bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan dan mempelajari literatur atau bahan bacaan seperti buku, majalah, jurnal dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah yang akan penulis teliti.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data-data dan informasi di objek penelitian dengan teknik sebagai berikut :

a. Observasi

Penulis melakukan proses pengamatan data yang terlebih dahulu melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan ini merupakan salah satu cara untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini dilakukan di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Senayan Jakarta.

b. Kuesioner

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan ditujukan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

c. Wawancara

Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang penulis akan teliti, terutama dengan para pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Senayan Jakarta.

D. Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2002 : 135) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik *koefisien product moment pearson* yang dirumuskan :

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

Keterangan :

r_{xy} = nilai koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

X^2 = jumlah kuadrat seluruh skor X

Y^2 = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Dengan ketentuan penelitian uji validitas sebagai berikut :

- a) Jika nilai $r_{xy} > 0$, artinya terjadi hubungan yang positif, yaitu semakin besar nilai variabel x(bebas), maka semakin besar pula nilai variabel y (terikat), atau semakin kecil nilai variabel x (bebas) maka semakin kecil pula nilai variabel y (terikat).
- b) Jika nilai $r_{xy} < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang negative, yaitu semakin kecil nilai variabel x (bebas), maka semakin besar nilai variabel y (terikat), atau semakin besar nilai variabel x (bebas) maka semakin kecil pula nilai variabel y (terikat).

- c) Jika nilai $r_{xy} = 0$, artinya tidak terdapat hubungan sama sekali antara variabel x (bebas) dengan variabel y (terikat).
- d) Jika nilai $r_{xy} = 1$, artinya telah terjadi hubungan sempurna antara variabel x (bebas) dengan variabel y (terikat).

2. Uji Reliabilitas

Metode jenis ini merupakan suatu metode untuk mencari reliabilitas internal (*internal consistensi*), dengan menganalisa reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Metode ini diusulkan oleh Cronbach, sehingga biasa juga disebut pengujian koefisien reliabilitas Cronbach Alpha. Sugiyono (2010 :132)

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{(k - 1)} \left[1 - \frac{S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan :

r^{11} : reliabilitas instrumen

K : banyak butir pertanyaan

S_t : varians total

S_i : varians tiap butir pernyataan

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

3. Uji Signifikan

Yaitu pengajuan koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) secara individual

mempengaruhi langkah-langkah variabel (Y). Uji signifikan ini menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai uji t

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi

Dengan perumusan hipotesisnya adalah :

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir dengan Kinerja.

H_1 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir dengan Kinerja. Dapat ditulis dalam penulisan statistika yaitu :

$$H_0 = 0$$

$$H_1 = 0$$

Atau dengan kata lain terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Bila Jika $t > t$ tabel: Hipotesis alternatif diterima

Jika $t < t$ tabel: Hipotesis alternatif ditolak.

4. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

Rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

r = korelasi

X = variabel independen

Y = variabel dependen

n = jumlah sampel

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Untuk mempermudah berikut ini disajikan tabulasi pedoman koefisien korelasi dan perbandingannya dengan hasil penelitian yang telah diolah.

Tabel 3.1

Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2005 :216)

5. Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan-kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas yang diukur dengan besarnya koefisien determinasi dapat menggunakan rumus:

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

r^2 = Korelasi parsial

R^2 mengukur besarnya jumlah reduksi dalam variabel dependen yang diperoleh dari penggunaan variabel bebas.

R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan nilai R^2 tinggi berkisar 0,8 sampai 1.

6. Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana merupakan analisis yang menyatakan Pengaruh antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Persamaan regresi, di maksudkan untuk mengetahui bentuk Pengaruh antara Pengembangan Karir (variabel X) dengan Kinerja Pegawai (variabel Y).

Secara umum regresi sederhana dapat di nyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

Rumus : $Y = a + bX$

Dimana untuk mencari koefisien regresi a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

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

Keterangan :

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Y : Variabel Bebas

X : Variabel Terikat

E. Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel

Operasional variabel penelitian yang penulis lakukan adalah Pengaruh Pengembangan Karir (X) terhadap Kinerja (Y) pegawai dengan cakupan dan indikator sebagai berikut :

1. Variabel Independen Bebas (Bebas)

Adapun tujuh hal yang mempengaruhi pengembangan karir: Prestasi Kerja, Pengenalan oleh pihak lain, Kesetiaan, Mentor/Sponsor , Dukungan, Kesempatan untuk bertumbuh, Berhenti atas permintaan dan kemaauan sendiri.

1. Prestasi kerja yang memuaskan. Hal yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai adalah

pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk di usulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain. Yang dimaksud dengan pengenalan di sini ialah bahwa berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikkan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana karirnya.
3. Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama sampai, misalnya, usia pensiun.
4. Sponsor Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam organisasi atau instansi yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh.
6. Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya,

baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri merupakan salah satu cara terbaik untuk mewujudkan rencana karir seseorang.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik.

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengetian tersebut mengandung bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang

dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait.

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan

pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensig.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.