

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas seperti pengembangan karir, kemampuan, dan disiplin kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan dari berbagai departemen di PT Maximus Integrasi Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus yang bertujuan untuk menarik kesimpulan tentang hubungan antar variabel yang diteliti tanpa melakukan generalisasi pada populasi yang lebih luas. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif.

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Maximus Integrasi Indonesia yang terletak di Jl. Cideng Timur No.51, RT.9/RW.6, Petojo Sel., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10160.

B. Data Penelitian

1. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dari berbagai divisi di PT Maximus Integrasi Indonesia. Data yang diperoleh dari kuesioner ini menjadi data penelitian yang paling penting

b. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari persepsi responden, yang merupakan pegawai PT. Maximus Integrasi Indonesia. Data secara langsung merupakan jawaban responden melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi ini terdiri dari seluruh karyawan PT Maximus Integrasi

Indonesia dengan karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah sekumpulan objek dengan ciri-ciri tertentu yang ditentukan untuk dipelajari peneliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Maximus Integrasi Indonesia di Jakarta Berjumlah 139 Karyawan yang diambil dari data karyawan tetap

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi penelitian ini. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode tertentu seperti random sampling atau teknik pengambilan sampel lainnya yang sesuai dengan desain penelitian.

Menurut Sugiyono (2018), probability sampling adalah suatu pendekatan pengambilan sampel yang mana setiap komponen atau anggota suatu populasi mempunyai peluang untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan "Simple Random Sampling" yaitu teknik jenis. Simple random sampling adalah suatu metode pemilihan anggota sampel secara acak dari populasi yang berjumlah tanpa memperhatikan permulaan dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Populasi yang diteliti adalah karyawan di PT. Maximus Integrasi Indonesia, dengan total sebanyak 139 karyawan. Dalam menentukan besar sampel, peneliti menggunakan metode Rumus Taro Yamane. Rumus Metode Taro Yamane merupakan metode yang mengumpulkan sampel data untuk mengetahui keakuratannya. Rumus Taro Yamane adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1}$$

Keterangan :

n= Kuantitas Sampel

N= Kuantitas Populasi

D^2 = Presisi ditentukan/Tingkat Kesalahan 5% (0,05)

Penafsiran formulasi Taro Yamane, yaitu :

$$n = \frac{139}{139 \cdot 0,05^2 + 1}$$

= 103,15 (Dibulatkan menjadi **103 Pegawai**)

3. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Arikunto (2010), kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang menanyakan serangkaian pertanyaan atau pendapat tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi tentang variabel yang diteliti. Kuesioner digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maximus Integrasi Indonesia

Metode Skala likert digunakan dalam penelitian ini sebagai pendekatan untuk mengukur sikap individu terhadap suatu variabel dengan menilai sejauh mana responden setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan yang diberikan. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima pilihan jawaban yang dapat dipilih responden:

Tabel 3.1
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai / Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2015), pengertian operasional variabel mengacu pada nilai, atribut, karakteristik, atau aktivitas yang diidentifikasi agar peneliti dapat mempelajarinya dan menarik kesimpulan darinya.

1. Variabel Independent (Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan suatu variabel dependent (terikat) secara positif atau

negatif. Dengan kata lain, variabel bebas adalah variabel yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi variabel lain. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, kompetensi, dan disiplin kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas (independent variabel), atau biasa juga disebut dengan variabel respon, kriteria, konsekuensi, dan output (Sugiyono, 2017). Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengembangan Karir	Proses perencanaan dan penerapan strategi untuk meningkatkan keterampilan dan potensi karyawan PT Maximus Integrasi Indonesia melalui jalur kariernya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan dan Pengembangan 2. Promosi Jabatan 3. Peningkatan Kualifikasi 4. Penugasan Khusus 	Interval
Kompetensi	Keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan PT Maximus Integrasi Indonesia untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan Analisis 4. Sikap Kerja 	Interval
Disiplin Kerja	Tingkat kepatuhan karyawan PT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan pada Peraturan Kerja 	Interval

Tabel 3.2 Lanjutan

	Maximus Integrasi Indonesia terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan di tempat kerja.	2. Kehadiran dan Ketepatan Waktu 3. Disiplin Pelayanan	
Kinerja Karyawan	Sejauh mana karyawan PT Maximus Integrasi Indonesia memenuhi tujuan dan persyaratan kerja perusahaan.	1. Produktivitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pencapaian tujuan kerja	Interval

Sumber : Data diolah 2025

D. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis merupakan sebuah metode yang dipakai untuk menganalisis daya dari hasil penelitian dan kesimpulan dari sebuah penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) metode analisis data yang dipakai yaitu Analisis Deskriptif dan Analisis Inferensial.

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah metode menganalisis data dengan tujuan mendeskripsikan data yang dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan atau generalisasi (Sugiyono, 2015). Pada hal tersebut, penulis melakukan analisis data terhadap kompetensi, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

2. Metode Analisis Inferensial

Variabel yang menjadi fokus penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik sebagai variabel independent/bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel Dependent/terikat (Sugiyono, 2019).

3. Uji Instrumen

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses evaluasi yang bertujuan untuk menilai sejauh mana data yang dilaporkan peneliti mencerminkan realitas subjek penelitian (Sugiyono, 2014). Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengevaluasi seberapa akurat suatu tes dalam mengukur suatu variabel. Program SPSS (Statistical Package For Social Seices) versi 25 memungkinkan Anda melakukan uji validitas untuk menentukan elemen mana yang dianggap valid dan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Baharudin (2022), studi reliabilitas pada akhirnya menilai sejauh mana hasil dari pengujian pada objek yang sama menghasilkan data yang sama. Suatu kulisiner dikatakan reliabel atau reliabel jika jawaban atas pernyataan-pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu (Ardian, 2022). Semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur makan akan stabil pula alat pengukur tersebut. SPSS menyediakan cara terbaik untuk mengukur keandalan. Artinya, dengan menggunakan uji statistik Cronblack alpha (α), suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika diperoleh nilai Cronblack alpha > dari 0,60 (Ashary, 2023).

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah serangkaian uji statistik yang dilakukan untuk memeriksa sejauh mana data yang digunakan dalam analisis regresi atau model statistik lainnya memenuhi asumsi-asumsi klasik. Asumsi-asumsi ini penting karena pelanggarannya dapat memengaruhi validitas hasil analisis statistik.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menguji nilai prediksi dan nilai aktual yang

dinormalisasi dalam suatu model regresi untuk dua variabel yang berdistribusi normal, atau setidaknya mendekati normal. Untuk menguji normalitas digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan kriteria berikut:

- 1) Jika nilai yang diperoleh $> 5\%$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai yang diperoleh $< 5\%$ maka data tidak berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018), pengujian multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Adanya multikolonieritas dapat diketahui dengan mengevaluasi variance inflasi faktor (VIF) dan toleransi. VIF yang kurang dari 10 menunjukkan tidak adanya multikolonieritas. Namun jika tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians antar residu pengamatan yang berbeda. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketimpangan variance residual antara pengamat yang satu dengan pengamat yang lain dalam model regresi. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mempertimbangkan hasil uji Glejser pada taraf signifikansi hasil regresi absolute residual. Tingkat signifikansi lebih besar dari 5 atau 0,05 berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Namun jika kurang dari 5% atau 0,05 berarti sedang terjadi gejala heterokedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini model memahami bagaimana lingkungan kerja fisik, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Model persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1	= Koefisien Regresi Pengembangan Karir
b_2	= Koefisien Regresi Kompetensi
b_3	= Koefisien Regresi Disiplin Kerja
X_1	= Pengembangan Karir
X_2	= Kompetensi
X_3	= Disiplin Kerja
e	= Error

E. Uji Kelayakan Model

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ialah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Formulasi rumus menentukan koefisien determinasi yaitu :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk menilai apakah seluruh variabel bebas (Independen) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait (Dependent). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji hubungan seluruh variabel bebas yaitu kemampuan, pelatihan profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Kriteria uji-f adalah: 1) Jika nilai f hitung $>$ f tabel dan nilai signifikansi $< 0 >$ $0,05$ maka H_0 diterima.

F. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t menguji apakah suatu variabel independen mempunyai pengaruh

terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini tujuan uji-t adalah untuk menilai apakah masing-masing variabel independen yaitu kemampuan, pelatihan profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Uji t dapat diukur dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak pada saat $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $< \alpha 0,05$
- 2) H_0 diterima pada saat $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $> \alpha 0,05$.

