BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. ¹

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran, Jl. Blauran No. 74-76 Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan dua tahapan, antara lain:

1. Survey pendahuluan

Survey awal objek penelitian di Cabang Pegadaian Syariah Blauran yang dilakukan pada hari Rabu, 11 November 2015, Peneliti melakukan pertemuan dengan pimpinan Cabang Pegadaian Syariah Blauran untuk membahas terkait judul penelitian yang akan dilakukan peneliti dan diskusi data-data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian.

37

¹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011), 38.

2. Penelitian

Penelitian dimulai dengan penyerahan surat riset kepada objek penelitian yaitu PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya sebagai syarat untuk melakukan penelitian. Kemudian dilakukan penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang dilaksanakan pada tanggal 10 Desember 2015 sampai 29 Februari 2016.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.² Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya yang berjumlah 20 orang sebagai pegawai tetap. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar, maka seluruh anggota populasi yang berjumlah 20 orang dipilih sebagai sampel. Menurut Arikunto penelitian ini disebut juga dengan studi populasi atau studi sensus.³

D. Variabel Penelitian

.

² Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Cetakan kedelapan (Bandung: Alfabeta, 2009), 80.

³ M. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka, 1992), 102.

Variabel adalah sesuatu yang nilainya bervariasi, berubah menurut waktu atau berbeda menurut tempat atau elemen.⁴ Untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian akan diidentifikasi sebagai berikut:

- 1. Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁵ Dalam penelitian ini variabel independen (X) adalah:
 - a. Pengembangan karir (X_1)
 - b. Kepuasan kerja (X_2)
- 2. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁶ Varabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yang dilambangkan dengan Y.

E. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman dan lebih memperjelas variabelvariabel dalam penelitian ini, maka perlu diberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Pengembangan karir (X_1)

•

⁴ J. Supranto dan Nanda Limakrisna, *Statistik Untk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama (Jakarta: mitra wacana media, 2009), 12.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan kedelapan (Bandung: Alfabeta, 2009), 39.

⁶ Ibid., 39.

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depannya di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dapat diartikan sebagai besarnya kesempatan yang diberikan perusahaan bagi pengembangan karir karyawannya. Menurut Aryee dan Debrah, pengembangan karir dapat diukur melalui indikator berikut:

- a. Ketersediaan informasi untuk posisi-posisi baru.
- b. Terdapat kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka pengembangan karir.
- c. Besarnya kesempatan untuk menambah kemampuan baru di masa mendatang.
- d. Besarnya kesempatan percepatan karir.
- e. Kesempatan untuk mengevaluasi kinerja.
- f. Adanya konsultasi karir.⁷

2. Kepuasan kerja (X_2)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah evaluasi individu yang menggambarkan sikapnya terhadap pekerjaannya, baik itu positif atau negatif, senang maupun tidak senang. Menurut Fred Luthans, kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

 a. Pekerjaan itu sendiri, merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai.

.

⁷ Fina Yuliana "Pengaruh Faktor-Faktor Karir Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bakrie di Surabaya" (Skripsi--Universitas Airlangga, Surabaya, 2009), 18.

- 1) Pekerjaan memberikan rasa keberhasilan.
- 2) Pekerjaan menarik.
- 3) Puas dengan pekerjaan.
- 4) Melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaan.
- Gaji, merupakan pemberian imbalan terhadap hasil kerja pegawai.
 - 1) Gaji sesuai dengan beban kerja.
 - Perusahaan memberikan gaji lebih baik daripada pesaing.
 - 3) Perusahaan memberikan gaji yang adil kepada seluruh pegawai.
- c. Kesempatan promosi, merupakan kesempatan bagi pegawai untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri.
 - Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil.
 - 2) Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju.
 - 3) Jabatan yang cukup bagi karyawan yang ingin maju.
 - 4) Adanya kesempatan untuk dipromosikan.
- d. Pengawasan, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
 - 1) Manajer selalu mendengarkan ide dan saran.
 - 2) Manajer selalu bersikap adil.

- Manajer memberikan pujian ketika pegawai bekerja dengan baik.
- e. Rekan kerja, merupakan sejauh mana karyawan mampu menjalin persahabatan dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.
 - Rekan kerja selalu mendahulukan kepentingan bersama.
 - 2) Rekan kerja sangat menyenagkan.
 - 3) Rekan kerja sangat bersahabat.
 - 4) Rekan kerja siap membantu ketika dibutuhkan.⁸

Pengukuran terhadap indikator variabel menggunakan skala Likert karena skala Likert pengukurannya mudah dibuat dan dapat memberikan keterangan yang lebih tentang pendapat responden. Pengukuran dengan skala Likert ini menggunakan penilaian skor terendah 1 sampai dengan skor tertinggi 5 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- 1. Skor 1 = sangat tidak setuju
- 2. Skor 2 = tidak setuju
- 3. Skor 3 = netral
- 4. Skor 4 = setuju
- 5. Skor $5 = \text{sangat setuju.}^9$
- 3. Komitmen organisasi (Y)

_ ._ .

⁸ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi, Edisi 10* (Yogyakarta: ANDI, 2006), 243.

⁹ Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Malta Printindo, 2009), 44.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi menunjukkan perhatiannya terhadap keberhasilan organisasi. ¹⁰ Menurut Meyer dan Allen indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (affective commitment) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.
 - 1) Bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.
 - 2) Bangga menjadi bagian dari perusahaan.
 - 3) Memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan.
 - 4) Adanya rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini.
 - 5) Perusahaan sangatlah berarti.
- b. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan kerugian jika meninggalkan organisasi.
 - 1) Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan.
 - 2) Berat untuk meninggalkan perusahaan.
 - Perasaan pegawai jika meninggalkan perusahaan akan mengalami kesulitan-kesulitan tertentu.
 - 4) Sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan.

¹⁰ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, *Edisi 10* (Yogyakarta: ANDI, 2006), 249.

- c. Komitmen normatif (normative commitment) merefleksikan perasaan karyawan terkait kewajibannya secara moral untuk terus berada dalam organisasi.
 - Tetap setia pada perusahaan merupakan kewajiban moral.
- 2) Percaya terhadap nilai setia pada suatu perusahaan. 11
 Pengukuran terhadap indikator variabel menggunakan skala Likert karena skala Likert pengukurannya mudah dibuat dan dapat memberikan keterangan yang lebih tentang pendapat responden. Pengukuran dengan skala Likert ini menggunakan penilaian skor terendah 1 sampai dengan skor tertinggi 5 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:
 - 1. Skor $1 = \frac{1}{\text{sangat tidak setuju}}$
 - 2. Skor 2 = tidak setuju
 - 3. Skor 3 = netral
 - 4. Skor 4 = setuju
 - 5. Skor $5 = \text{sangat setuju}^{12}$

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada responden. Pengujian kualitas instrumen dilakukan untuk mendapatkan jenis instrumen (alat ukur) yang

_

Ni Made Dwi Puspitawati "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasionl: Pengaruhnya terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur" (Tesis--Universitas Udayana, Denpasar,

¹² Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Malta Printindo, 2009), 44.

valid dan reliable, oleh karena itu diperlukan uji validitas dan reabilitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner benarbenar valid dan dapat dihandalkan. Berikut dijelaskan langkah-langkah melaksanakan pengujian kualitas instrumen:

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen pengukuran dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengukuran sendiri dilakukan untuk megetahui seberapa banyak (dalam arti kuantitatif) suatu aspek psikologis dalam diri seseorang yang dinyatakan dalam skornya pada tiap instrumen pengukur yang bersangkutan. 13

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner untuk mengumpulkan data, maka kuesioner tersebut harus dapat mengukur apa yang akan diukurnya. Data yang shahih bisa dipengaruhi oleh tiga hal yaitu: ketepatan pemilihan responden, kepatuhan responden dalam mengikuti petunjuk pengisian kuesioner, dan kondisi responden saat mengisi kuesioner. Uji validitas dipergunakan untuk melihat apakah pertanyaan dari kuesioner tersebut dapat mengukur segala sesuatu yang sesuai dengan yang diinginkan.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji korelasi product moment dari Pearson (The Pearson Product Moment Corelation

¹³ Azwar Saifuddin, *Reliabilitas dan Validitas*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1997), 43.

Coeffisien) berfungsi untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kekuatan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara r tabel dengan r hitung. Suatu instrument dikatakan valid apabila: 14

- a. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- b. Jika koefisien korelasi product moment >r tabel (α;n-2), n= jumlah sampel.

Rumus korelasi product moment adalah:

$$rxy = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(\sum x2)(n | \sum y2 - (\sum y)2})}$$

Keterangan:

rxy: Koefisien korelasi product moment

n: Banyaknya sampel

x: Item

y: Total variabel

r: Koefisien korelasi. 15

Hasil uji validitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan:

- a. Jika nilai r hitung > r tabel maka dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung < r tabel maka dinyatakan tidak valid.

Berikut hasil uji validitas masing-masing variabel:

-

¹⁵ Moh Tika Pabunda, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 65.

¹⁴ Sofyan Siregar, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 164.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0, 726	0, 444	Valid
2	0, 817	0, 444	Valid
3	0, 794	0, 444	Valid
4	0, 713	0, 444	Valid
5	0, 342	0, 444	Tidak Valid
6	0, 186	0, 444	Tidak Valid

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua pertanyaan valid karena ada yang memiliki r hitung < r tabel. Maka pertanyaan yang tidak valid tidak dapat digunakan dalam melakukan penelitian ini. Sedangkan pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam penelitian ini karena r hitung > r tabel. Dari 6 pertanyaan, ada 4 pertanyaan yang valid dan 2 pertanyaan yang tidak valid.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0, 581	0, 444	Valid
2	0, 682	0, 444	Valid
3	0, 744	0, 444	Valid
4	0, 657	0, 444	Valid
5	0, 710	0, 444	Valid
6	0, 545	0, 444	Valid
7	0, 908	0, 444	Valid
8	0, 725	0, 444	Valid
9	0, 786	0, 444	Valid
10	0, 723	0, 444	Valid
11	0, 374	0, 444	Tidak Valid
12	0, 807	0, 444	Valid
13	0, 722	0, 444	Valid
14	0, 829	0, 444	Valid
15	0, 540	0, 444	Valid
16	0, 691	0, 444	Valid
17	0, 586	0, 444	Valid
18	0, 642	0, 444	Valid

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua pertanyaan valid karena ada yang memiliki r hitung < r tabel. Maka pertanyaan yang tidak valid tidak dapat digunakan dalam melakukan penelitian ini. Sedangkan pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam penelitian ini karena r hitung > r tabel. Dari 18 pertanyaan, ada 17 pertanyaan yang valid dan 1 pertanyaan yang tidak valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0, 827	0, 444	Valid
2	0, 762	0, 444	Valid
3	0, 513	0, 444	Valid
4	0, 845	0, 444	Valid
5	0, 397	0, 444	Tidak Valid
6	0, 808	0, 444	Valid
7	0, 842	0, 444	Valid
8	0, 894	0, 444	Valid
9	0, 763	0, 444	Valid
10	0, 745	0, 444	Valid
11	0, 580	0, 444	Valid

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua pertanyaan valid karena ada yang memiliki r hitung < r tabel. Maka pertanyaan yang tidak valid tidak dapat digunakan dalam melakukan penelitian ini. Sedangkan pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam penelitian ini karena r hitung > r tabel. Dari 11 pertanyaan, ada 10 pertanyaan yang valid dan 1 pertanyaan yang tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus Alfa Cronbach, yaitu:

$$a = \frac{k - r}{1 (k - 1)r}$$

Keterangan:

r: Reliabilitas instrument

k: Banyaknya pertanyaan

Suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.¹⁶

Berikut tabel perhitungan nilai *Alpha Cronbach* dari ketiga variabel penelitian :

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	0, 657	Reliabel
2 .	Kepuasan Kerja	0, 926	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0, 896	Reliabel

Dari pengujian reliabilitas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner untuk mengukur ketiga variabel penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

G. Data dan Sumber Data

Objek penelitian adalah pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya yaitu Pegadaian Syariah Cabang Blauran Surabaya. Jenis dan data yang diambil sesuai dengan objek penelitian. Data yang diteliti dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya dimana

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), 42.

datanya memberikan data kepada pengumpul data.¹⁷ Data primer ini dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarkan kepada responden di kantor Cabang Pegadaia Syariah Blauran Surabaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi berupa publikasi¹⁸ Data Sekunder ini diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal, penelitian terdahulu serta literatur lain.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui:

1. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Wuesioner diperoleh dengan cara mendatangi secara langsung pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya dan memberikan kuesioner berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan pada responden yaitu berjumlah 20 pegawai tetap PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya.

¹⁸ J. Supranto dan Nanda Limakrisna, *Statistik Untk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama (Jakarta: mitra wacana media, 2009), 3.

¹⁷ Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian (Jakarta: Alfabeta, 2004), 129.

¹⁹ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Cetakan kedelapan (Bandung: Alfabeta, 2009), 142.

2. Dokumentasi, merupakan metode untuk mencari data melalui bendabenda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.²⁰. Pada peneliian ini peneliti membutuhkan data atau informasi dari buku dan jurnal tentang pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Korelasi Rank Spearman

Metode ini diperlukan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel, dimana dua variabel tidak harus dari sumber yang sama.²¹ Sumber data dari kedua variabel (variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*)) yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal.

Jadi uji korelasi Rank Spearman digunakan untuk uji korelasi yang datanya berbentuk ordinal atau berjenjang (rangking) dan bebas distribusi.

Uji korelasi dapat menghasilkan korelasi yang bersifat positif (+) dan negatif (-). Jika korelasinya positif (+) maka hubungan kedua variabel bersifat searah (berbanding lurus) yang berarti semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin tinggi pula nilai variabel terikatnya, dan sebaliknya. Jika korelasinya negatif (-) maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah (berbanding terbalik), yang berarti

-

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 206.

²¹ Maunah Setyawati, Statistika Nonparametrik (Surabaya: PMN, 2011), 126.

semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin rendah nilai variabel terikatnya, dan sebaliknya.

Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, dengan ketentuan semakin mendekati angka satu maka semakin kuat hubungan kedua variabel, dan sebaliknya semakin mendekati angka nol maka semakin lemah hubungan kedua variabel.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d^{2}_{i}}{n(n^{2} - 1)}$$

Keterangan:

ρ = Koefisien korelasi Rank Spearman

d = Beda rangking antara dua pengamatan berpasangan

n = Jumlah sampel

Sedangkan untuk menguji signifikansi korelasi (apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak) maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Harga koefisien korelasi Rank Spearman

 $n = \text{Jumlah sampel}^{22}$

²² Abdul Muhib, *Analisis Statistik*; 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS For Windows (Sidoarjo: Zifatama, 2012), 298.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan persentasi total variabel dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1.

