

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

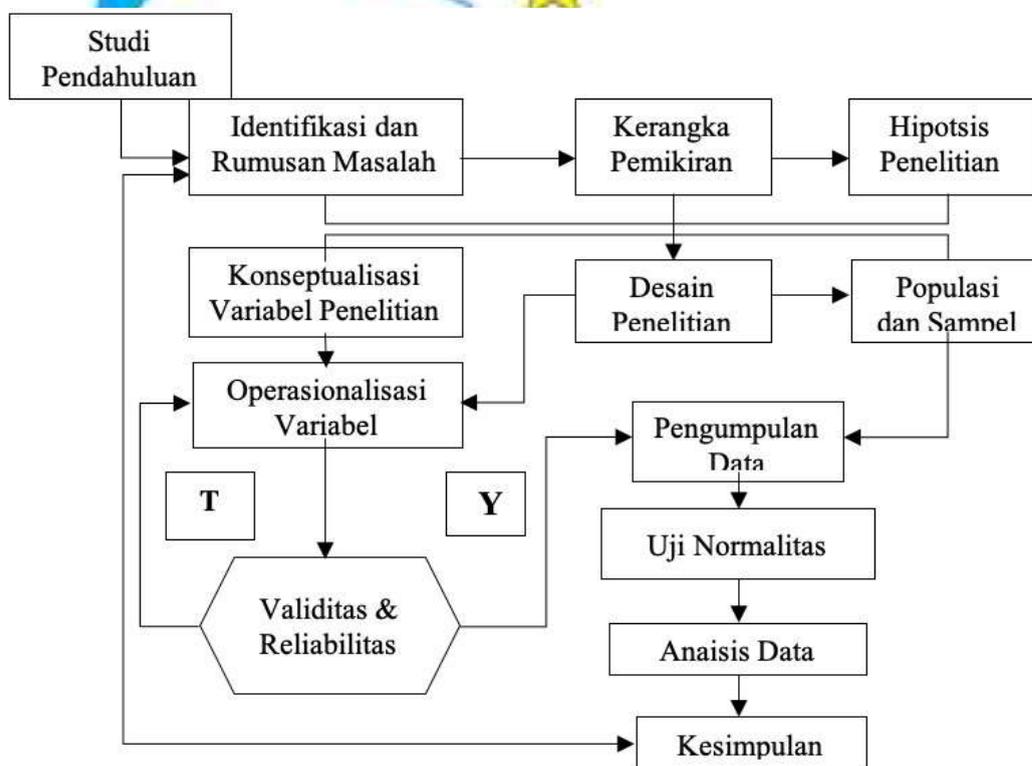
#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan analisis data kuantitatif serta dalam pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner tertutup. Metode penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. (Zulganef, 2018:68).

Menurut (Sugiyono, 2014:11) metode deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Oleh karena itu, dalam penelitian ini metode deskriptif merupakan sebuah metode yang digunakan oleh peneliti untuk membuat deskripsi yang sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang terkait dengan pengaruh perkembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama, kedua, dan ketiga, dimana rumusan masalah yang pertama yaitu bagaimana perkembangan karir di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang, kedua bagaimana kepuasan kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang, dan yang ketiga bagaimana kinerja karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang.

Metode penelitian verifikatif menurut (Sugiyono, 2014: 12) adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel independen dan dependen yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis. Pada penelitian ini,

metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah keempat, kelima, keenam, dan ketujuh. Dimana rumusan masalah yang keempat yaitu, bagaimana hubungan perkembangan karir dengan kepuasan kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang, kelima bagaimana pengaruh parsial perkembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang, keenam bagaimana pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang, dan yang terakhir bagaimana pengaruh simultan pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Adapun desain penelitian sebagai berikut:



**Gambar 3.1**

**Desain Penelitian**

**Sumber : Fadli, Uus MD**

Desain penelitian merupakan seluruh proses yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Berikut adalah tahapan-tahapan dari gambar diatas.

1. Melakukan studi pendahuluan sesuai dengan tema/variabel yang akan diteliti.
2. Menyusun latar belakang penelitian yang berpedoman pada landasan fenomena yang ditemukan pada proses sebelumnya.
3. Mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian sebagai dasar dalam pembuatan kerangka pikir.
4. Menyusun kerangka berfikir sesuai dengan teori dan temuan dari penelitian terdahulu yang relevan.
5. Menetapkan hipotesis penelitian yang didapat dari penyusunan kerangka pemikiran.
6. Membuat desain penelitian sebagai kerangka untuk melakukan penelitian.
7. Membaca konsep teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai pembanding, melalui pencarian temuan dari jurnal ilmiah (internasional dan nasional), karya tulis ilmiah lainnya yang relevan, kemudian dijadikan untuk definisi operasional variabel.
8. Menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai responden dalam penelitian.
9. Menyusun instrumen penelitian, termasuk melakukan uji validitas, dan reliabilitas. Dilakukan untuk mempertimbangkan apakah data tersebut layak untuk di analisis atau tidak.
10. Melakukan pengumpulan data, dan melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah pada variabel bebas dan variabel terikat terdapat data yang berdistribusi normal atau tidak.
11. Melakukan analisis data dengan metode analisis jalur, sebagai pembuktian hipotesis dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah.
12. Kesimpulan disesuaikan dengan hasil analisis data.

Dengan menggunakan metode deskriptif diharapkan akan diperoleh data yang hasilnya akan diolah dan di analisis serta akhirnya ditarik sebuah kesimpulan.

### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang berada di Jl. Ciremai, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Kantor DPPKB Karawang berada di kompleks perumahan Karang Indah. Bersebelahan dengan kantor Kwarcab Pramuka serta kantor Komite Nasional Pemuda Indonesia.

#### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada bulan Juni 2022. Berikut detail alokasi waktu penelitian yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

**Tabel 3.1**  
**Waktu penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2022									
		Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2023	Mei 2023	
1	Observasi dan wawancara										
2	Pengajuan judul										
3	Penyusunan proposal										
4	Perbaikan Proposal										
5	Seminar Proposal										
6	pengumpulan data										
7	Analisis data										
8	Penulisan skripsi										
9	Perbaikan skripsi										
10	Sidang skripsi										

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2022

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini akan menjelaskan tentang definisi konseptual setiap variabel dan juga operasional variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari tiga variabel yaitu:

#### 3.3.1 Definisi Operasional Variabel Pengembangan Karir

Menurut (Safitri, 2021) menyatakan bahwa “Definisi Operasional Pengembangan Karir adalah Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”.

1. Pendidikan
  - a. Latar belakang pendidikan
  - b. Wawasan Pengetahuan
2. Pelatihan
  - a. Frekuensi Pelatihan
  - b. Keahlian Tertentu
3. Pengalaman Kerja
  - a. Lama Kerja
  - b. Penguasaan Pengetahuan
  - c. Keterampilan.



#### 3.3.2 Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individual di luar kerja (Luthans dalam Vanecia, 2017) Kepuasan kerja akan diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja. Untuk melihat kepuasan kerja tinggi atau rendah, maka dilihat dari skor hasil penghitungan skala. Sehingga menggunakan indikator kepuasan kerja, antara lain:

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri
  - a. Pekerjaan yang dapat dinikmati oleh karyawan
  - b. Pegawai diberikan kesempatan untuk belajar
  - c. Pegawai diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab

2. Kepuasan pada gaji
  - a. Jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaanPekerjaan sekarang memberikan gaji yang sebanding dengan pekerjaan.
  - b. Rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.
  - c. Pegawai memiliki peluang untuk memperluas keahlian.
3. kesempatan promosi
  - a. Pegawai Karyawan memiliki peluang untuk mendapatkan promosi.
  - b. Pegawai memiliki rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
  - c. Pegawai memiliki peluang untuk memperluas keahlian.
4. Supervisi
  - a. Atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan menajerial.
  - b. Atasan mampu memberikan penugasan menajerial berdasarkan kompetensi.
  - c. Atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.
5. Kepuasan pada rekan kerja
  - a. Rekan Memiliki rekan kerja yang menyenangkan.Memiliki rekan kerja yang bertanggung jawab
  - b. Memiliki rekan kerja dan kompeten.

### 3.3.3 Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Menurut (Guthrie,2018) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaan.

#### 1. Kualitas Kerja (Mutu)

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan, dimensi kualitas kerja di ukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu:

##### a. Ketepatan

Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan artinya adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan.

b. Ketelitian

Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan artinya cermat dan selektif dalam melaksanakan pekerjaan guna menghindari kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

c. Keberhasilan hasil kerja.

Keberhasilan hasil kerja adalah suatu keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan mengalami peningkatan dari hasil yang sebelumnya.

2. Kuantitas kerja menunjukkan bahwa jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan satu indikator yaitu:

a. Kecepatan mengerjakan pekerjaan artinya menilai waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Tanggung Jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu kewajiban karena adanya dorongan dari dalam dirinya. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Menerima dan melaksanakan pekerjaan, Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Karyawan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

b. Sarana dan prasarana Mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

a. Kekompakan Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item pernyataan
Pengembangan Karir (X1)*	1. Pendidikan	Latar belakang pendidikan	Ordinal	1
		Wawasan pengetahuan	Ordinal	2
	2. Pelatihan	Frekuensi Pelatihan	Ordinal	3
		Keahlian tertentu	Ordinal	4
	3. Pengalaman kerja	Lama kerja	Ordinal	5
		Penguasaan pengetahuan	Ordinal	6
		Keterampilan	Ordinal	7
Kepuasan Kerja (X2)*	1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang dapat dinikmati oleh karyawan	Ordinal	1
		Pegawai diberikan kesempatan untuk belajar.	Ordinal	2
		Pegawai diberi kesempatan untuk menerima tanggung	Ordinal	3
	2. Kepuasan pada gaji	jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.	Ordinal	4
		Rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.	Ordinal	5
		Pemberian gaji yang adil	Ordinal	6
	3. Kepuasan pada kesempatan promosi	Karyawan memiliki peluang untuk mendapatkan promosi.	Ordinal	7
		Karyawan memiliki rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.	Ordinal	8
		Karyawan memiliki peluang untuk memperluas keahlian.	Ordinal	9

**Tabel 3.2 (Lanjutan)**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item pernyataan
Kepuasan Kerja (X2)*	4. Supervisi	Atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan menajerial.	Ordinal	10
		Atasan mampu memberikan penugasan menajerial berdasarkan kompetensi.	Ordinal	11
		Atasan memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.	Ordinal	12
	5. Kepuasan pada rekan kerja	Pegawai memiliki rekan kerja yang menyenangkan	Ordinal	13
	Kinerja Pegawai (Y)*	1. Kualitas Kerja	Ketepatan	Ordinal
Ketelitian			Ordinal	2
Hasil kerja			Ordinal	3
2. Kuantitas kerja		Kecepatan	Ordinal	4
3. Tanggung Jawab		Menerima dan melaksanakan pekerjaan	Ordinal	5
		Sarana dan prasarana	Ordinal	6
4. Kerjasama		Kekompakan	Ordinal	7

Sumber: \* Safitri (2021)

\*\* Luthans dalam Valencia (2017)

\*\*\* Guthrie (2018)

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang di teliti. Menurut Sugiyono (2014 :81) bahwa populasi itu merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang. Dengan jumlah pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang terdiri dari 41 ASN.

#### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak akan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014: 81).

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang. Penentuan dengan menggunakan sampel jenuh ini menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel dengan total responden yang berjumlah 41 ASN.

#### **3.4.3 Teknik Sampling**

Untuk menentukan ampel yang akan digunakan dalam penelitian berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitan ini, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh yang teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai DPPKB yang berjumlah 41 orang pegawai.

### 3.5 Pengumpulan Data Penelitian

#### 3.5.1 Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 219) berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis yaitu :

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi, yaitu penelitian melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang.
2. Data sekunder, merupakan data yang didapat tidak secara langsung diambil dari objek penelitian. Penelitian mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data secara *library research*, yaitu dengan jalan melihat buku-buku (literatur) yang berhubungan dengan masalah penelitian dan dapat melengkapi atau mendukung data primer.
3. Data Kuantitatif, Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka. Data kuantitatif diperoleh dari skor data jawaban responden dari tiap pertanyaan yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistika.

#### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini untuk menunjang penelitian maka diperlukan pengumpulan data, teori informasi yang sesuai, jelas mendukung agar dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang sebenarnya. Oleh karena itu, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara:

1. Kepustakaan (*study Library*)

Yaitu mengumpulkan data dengan cara mengkaji dan memahami berbagai macam bahan bacaan yang erat kaitannya dengan sasaran penelitian seperti literatur-literatur dari buku, artikel, catatan kuliah dan media internet yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.

## 2. Pengumpulan data lapangan

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian langsung (observasi) terhadap objek yang diteliti dengan melalui kegiatan:

### a. Wawancara (interview)

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil.

### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 137).

### c. Observasi

Menurut sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2014: 145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks. Suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

## 3. Teknik Skala

Pada penelitian ini, instrument yang digunakan adalah kuisisioner. Karena data yang diperoleh dalam bentuk ordinal, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala dibutuhkan untuk memberikan nilai angka dari setiap jawaban dari responden. Skala yang digunakan adalah skala likert, dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5. Penggunaan skala Likert menurut (Sugiyono, 2014) adalah “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala likert ini memberikan nilai (bobot) skala untuk setiap alternatif jawaban yang berjumlah lima harapan. Dari masing-masing variabel terdiri 5 pernyataan yang telah disediakan. Dengan demikian instrumen ini akan menghasilkan total nilai atau skor bagi setiap responden berdasarkan sudut pandang tertentu. Nilai

atau skor dari alternatif jawaban adalah sebagaimana terlihat dalam tabel 3.3 sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

<b>Pengembangan Karir</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>Bobot Skor</b>
Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	1
Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	2
Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	3
Baik	Baik	Baik	4
Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	5

Sumber : Sugiyono (2017 : 93)

### 3.6 Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Oleh karena itu dapat dikatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2014: 142).

Validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai ukuran yang diperoleh. Validitas pada umumnya di golongkan menjadi tiga kategori besar, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas konstruk, dan validitas eksternal. Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah mengukur aspek yang sama digunakan validitas konstruk.

Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya  $>$  rtabel maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari semua pertanyaan merupakan data valid. Dan untuk menguji validitas ini menggunakan SPSS.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014: 198) hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas maka dalam penelitian ini digunakan rumus *Alpha Cronbach*, karena rumus ini dapat digunakan pada test-test atau angket- angket yang jawabannya berupa pilihan dan pilihannya tersebut dapat terdiri dari dua pilihan atau lebih. Reliabilitas instrumen dilakukan dengan pengujian dengan rumus *Alpha Cronbach* dengan syarat minimum bila reliabel  $> 0,6$ .

### 3.6.3 Transformasi Data

Skala pengukuran yang dipilih oleh peneliti berkaitan dengan teknik analisis data yang digunakan. Maka dengan itu setiap skala pengukuran yang tidak memenuhi syarat dilakukan suatu teknik analisis tertentu, harus dirubah atau konversi kedalam skala pengukuran yang sesuai dengan teknik analisis yang digunakan. Tingkat pengukuran dalam penelitian ini adalah data ordinal.

Analisis jalur mengisyaratkan skala pengukuran data interval maka data harus ditransformasi dari data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Langkah-langkah kerja *Method of Successive Interval*:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuisisioner yang disebarkan
2. Untuk butir tersebut, ditentukan orang yang mendapatkan (menjawab) skor 1, 2, 3, 4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut dengan proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai promosi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi, hitung nilai z untuk setiap promosi kumulatif yang diperoleh.

6. Tentukan Nilai tinggi Densitas untuk setiap nilai z yang di peroleh (dengan menggunakan tabel tinggi Densitas)
7. Tentukan Nilai Skala dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai skala} = \frac{(\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit})}$$

8. Tentukan Nilai Transformasi (Y) dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + 1 + [N \cdot \frac{z - z_0}{z_1 - z_0}]$$

### 3.6.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas bisa dilakukan berdasarkan:

- a. Nilai signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.
- b. Nilai signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

### 3.6.5 Rancangan Analisis

#### 3.6.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode pengumpulan untuk memperoleh bahan-bahan teoritis yang dapat dijadikan dasar bagi pengkajian masalah. Melalui penelitian ini penulis mempelajari buku-buku dan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang di bahas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Teknik deskriptif yang memberikan informasi mengenai data yang dimiliki dan tidak termasuk menguji hipotesis.

Analisis yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisis data disertai dengan perhitungan agar dapat memperjelas keadaan atau karakteristik data yang bersangkutan, pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah mean,

standar deviasi, maksimum dan minimum. Mean yang digunakan untuk mengetahui rata-rata data yang bersangkutan. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata. Maksimum digunakan untuk mengetahui jumlah terbesar data yang bersangkutan. Minimum digunakan untuk mengetahui jumlah terkecil data yang bersangkutan.

### 1. Analisis Rentang Skala

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data hasil survey yang berasal dari hasil pengukuran yaitu dengan menggunakan instrumen dari skala likert. Formulasi Analisis Rentang Skala:

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban (skor 5)

Sehingga dalam penelitian ini rentang skalanya adalah :

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel (n) = 41

m = Jumlah Alternatif jawaban (skor) = 5

Skala Terendah : Skor terendah x Jumlah sampel (n)

1 x n = Skala Terendah

1 x 41 = 41

Skala Tertinggi : Skor tertinggi x Jumlah sampel (n)

5 x n = Skala Tertinggi

5 x 41 = 205

Jika digambarkan dalam tabel maka akan terlihat sebagai berikut:



**Tabel 3.4**  
**Analisis Rentang Skala**

No.	Rentang Sekala	Deskripsi Skor		
		Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
1.	41-73,8	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2.	73,9-106,6	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3.	106,7-139,4	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4.	139,5-172,2	Baik	Baik	Baik
5.	172,3-205	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 3.4 hasil perhitungan diatas, maka dapat dinilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Rentang skala diatas dapat digambarkan melalui Bar skala atau *Bar Scale*:



**Gambar 3.2**  
**Rentang Skala**

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

### 3.6.5.2 Analisis Verifikatif

Dalam penelitian ini analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya dampak variabel independent mempengaruhi terhadap variabel dependent. Adapun analisis verifikatif sebagai berikut:

## 1. Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi produk moment. Analisis korelasi produk moment adalah salah satu pendekatan untuk mengetahui keeratan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi  
 $n$  = Jumlah sampel  
 $X$  = Skor per item  
 $Y$  = Total skor

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat diukur melalui ketentuan seperti pada tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 3.5

### Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014 : 184)

## 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

Menurut Sugiyono (2014: 70) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Adapun langkah-langkah menguji analisis jalur adalah sebagai berikut:

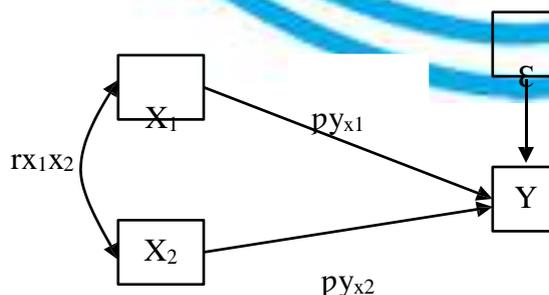
1. Merumuskan Hipotesis
2. Merumuskan persamaan *structural*  

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \varepsilon$$
3. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
4. Menggambarkan diagram jalur lengkap, menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
5. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan dengan menggunakan persamaan regresi berganda.
6. Menghitung koefisien jalur secara parsial maupun simultan (keseluruhan), melalui pengujian secara keseluruhan hipotesis statistika yang dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0$$

Adapun rancangan analisis untuk penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 3.3**

**Analisis Jalur**

**Sumber : Hasil Olah Penelitian, 2022**

**Persamaan Analisis Jalur, sebagai berikut:**

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \varepsilon$$

**Keterangan :**

- $X_1$  = Pengembangan Karir  
 $X_2$  = Kepuasan Kerja  
 $Y$  = Kinerja pegawai  
 $\varepsilon$  = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi  $Y$   
 $\rho_{yx_1}$  = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Y$   
 $\rho_{yx_2}$  = koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Y$   
 $r_{x_1x_2}$  = Korelasi  $X_1$  dan  $X_2$

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu nilai yang menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi diakibatkan oleh variabel lainnya. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah diantara 0 dan 1. Nilai terkecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu maka hubungan kedua variabel sangat kuat.

### 3.6.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjawab dugaan sementara dalam penelitian ini, adapun hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### 3.6.6.1 Uji Parsial (uji t)

1. Korelasi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja (Uji t).

$H_0: r_{x_1x_2} = 0$ : Tidak terdapat korelasi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja

$H_1: r_{x_1x_2} \neq 0$ : Terdapat korelasi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja

Dengan kriteria ujinya sebagai berikut:

$H_0$  ditolak jika  $sig < \alpha$  atau  $t-h \geq t\text{-tabel}$  dengan taraf signifikan 5% maka pengujian signifikan atau ada hubungan nyata  $X_1$  dan  $X_2$ .

$H_0$  diterima jika  $sig > \alpha$  atau  $t-h \leq t\text{-tabel}$  dengan taraf signifikan 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada hubungan nyata  $X_1$  dan  $X_2$ .

2. Pengaruh parsial pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Uji t).

$H_0: \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2} = 0$ : Tidak terdapat pengaruh parsial antara pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1: \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2} \neq 0$ : Terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Dengan kriteria ujinya sebagai berikut:

$H_0$  ditolak jika  $sig < \alpha$  atau  $t-h \geq t\text{-tabel}$  dengan taraf signifikan 5% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

$H_0$  diterima jika  $sig > \alpha$  atau  $t-h \leq t\text{-tabel}$  dengan taraf signifikan 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

### 3.6.6.2 Uji Simultan (uji F)

1. Pengaruh simultan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Uji F).

Ho:  $\rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh simultan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

H1:  $\rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} \neq 0$  : Terdapat pengaruh simultan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho ditolak jika  $\text{sig} < \alpha$  atau  $F\text{-h} > F\text{-tabel}$  dengan taraf signifikan 5% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Ho diterima jika  $\text{sig} > \alpha$  atau  $F\text{-h} < F\text{-tabel}$  dengan taraf signifikan 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh nyata  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

