

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang dilakukan dengan pengujian statistik. (Sugiyono, 2010 : 84)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan dan obat-obatan dan beralamat di Jl. Bilal No. 42 Glugur Darat II - Medan.

Adapun waktupenelitian dalam melakukan penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Juli 2015 dengan skedul waktu perincian penelitian sebagai berikut :

Tabel 3-1
Jadwal Waktu Penelitian

| No | Jenis Kegiatan | Tahun 2015 | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | | Oktober | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Pengajuan Judul | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Penyusunan/Bimbingan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 3. | Seminar Proposal | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 4. | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 5. | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |
| 6. | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dan perawat Rumah Sakit Umum Imelda Medan berjumlah 55 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Umar, 2010 : 77). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi (2013: 117) yang menyatakan bahwa : “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”.

Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu seluruh pegawai dan perawat Rumah Sakit Umum Imelda Medan yang berjumlah 55 orang untuk dijadikan responden.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variable yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja (Variabel X₁)

Menurut M. Manullang (2009: 203) “pelatihan/pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu”. Dengan demikian secara operasional pendidikan dan pelatihan didefinisikan sebagai suatu program pendidikan dan pelatihan yang menjadi salah satu investasi sumber daya manusia (*human investment*) yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Saydam (2009: 124) menyatakan: “Indikator-indikator dari pendidikan adalah Pendidikan formal yang ditamati, Pemakaian metode pelatihan, Keterampilan pada pekerjaan yang dibutuhkan, Tujuan pelatihan dan Dukungan pelatihan”.

2. Dukungan Organisasi (Variabel X₂)

Menurut Notoatmodjo (2012:186) dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan (*valuation of employees. contribution*) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (*care about employees. well-being*). Dengan demikian secara operasional dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu cara perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka.

Menurut Tohari (2008: 431) “Indikator dukungan organisasi adalah dukungan intrinsik, apresiatif kepada karyawan, dukungan ekstrinsik, perhatian terhadap karyawan dan pengembangan kemampuan karyawan”.

3. Pengembangan Karir (Variabel Y)

Menurut Mangkunegara (2011: 77) bahwa “pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal”.

Menurut Prabu (2014: 77) : “Indikator yang harus diperhatikan dalam pengembangan karir adalah membantu pencapaian tujuannya karyawan, perusahaan merencanakan karier karyawan, kerja keras karyawan dalam mencapai jabatan, memanfaatkan kesempatan yang ada dalam situasi persaingan dan meningkatkan kemampuan karyawan”.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | No Pertanyaan | Skala Ukuran |
|--------------------------------------|---|--|----------------------------------|------------------------|
| Variabel bebas | | | | |
| Pelatihan Kerja(X ₁) | Pelatihan kerja merupakan kegiatan perusahaan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu | a. Pendidikan formal yang ditamati, b. Pemakaian metode pelatihan c. Keterampilan pada pekerjaan yang dibutuhkan d. Tujuan pelatihan e. Dukungan pelatihan | 1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 | Skala <i>Likert</i> |
| Dukungan Organisasi(X ₂) | Dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan (<i>valuation of employees. contribution</i>) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (<i>care about employees. well-being</i>). | a. Dukungan intrinsik b. Apresiatif kepada karyawan c. Dukungan ekstrinsik d. Perhatian terhadap karyawan e. Pengembangan kemampuan karyawan | 1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 | Skala <i>Likert</i> |

| Variabel | Definisi | Indikator | No Pertanyaan | Skala Ukuran |
|-----------------------|---|--|------------------|------------------------|
| Variabel terikat | | | | |
| Pengembangan Karir(Y) | Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimal | a. Membantu pencapaian tujuannya karyawan, | 1,2 | Skala <i>Likert</i> |
| | | b. Perusahaan merencanakan karier karyawan, | 3,4 | |
| | | c. Kerja keras karyawandalam mencapai jabatan | 5,6 | |
| | | d. Memanfaatkan kesempatan yang ada dalam situasi persaingan | 7,8 | |
| | | e. Meningkatkan kemampuan karyawan | 9,10 | |

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data terkait yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang telah disediakan peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan diantaranya seperti : struktur organisasi perusahaan, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya yang terkait dengan pelatihan dan dukungan organisasional terhadap pengembangan karir karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Pengamatan (*Observation*) yaitu dengan melakukan peninjauan langsung pada objek yang diteliti yaitu para pegawai Rumah Sakit Umum Imelda Medan untuk mengetahui secara langsung dari karyawan sehubungan dengan topik penelitian.
2. Angket (*Quesioner*) yaitu sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan dan disebar untuk diisi jawabannya oleh karyawan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian :

1. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
2. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
3. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
4. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
5. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

Tabel 3-3.
Instrumen Skala Likert

| No | Item Instrumen | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Kurang Setuju | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2010 :87)

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir skor pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Imam Gozali (2005 : 45), Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Kriteria pengujiannya :

- a. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
- b. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik untuk mengetahui model penelitian layak atau tidak, maka harus memenuhi syarat asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2005: 86). Uji ini dilakukan melalui analisis Kolmogorov Smirnov.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji ini menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius sebaliknya bila $VIF < 5$ tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius (Imam Ghozali, 2005: 86).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas (Imam Ghozali, 2005: 87). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat menggunakan Uji Gletjser Test.

d. Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis Durbin Watson (DW) test. Pengambilan keputusan pada asumsi ini memerlukan dua nilai bantu yang diperoleh dari tabel Durbin Watson, yaitu nilai d_l dan d_u untuk $K =$ jumlah variabel bebas dan $n =$ jumlah sampel. Jika nilai DW berada diantara nilai d_u hingga $(4-d_u)$, berarti asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi. Adapun kriteria dalam penentuan autokorelasi adalah sebagai berikut :

- a. Jika $Dw < d_l$ atau $Dw > 4-d_l$ maka terdapat autokorelasi.
- b. Jika $d_u < Dw < 4-d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi (*Non Autokorelasi*).
- c. Jika $d_l < Dw < d_u$ atau $4-d_u < Dw < 4-d_l$ maka status autokorelasi tidak dapat dijelaskan (*inconclusive*).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Pengembangan Karir Karyawan

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Dukungan Organisasional

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Epsilon atau variabel pengganggu

Pengujian model regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dari masing-masing variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat Y.

3. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), bentuk pengujian :

H₀ : X₁, X₂ = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel terikat (Y).

H₁ : X₁, X₂ ≠ 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel terikat (Y).

Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi (alpha) 5% dengan derajat kebebasan df = (n-k) dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut :

Jika t_{hitung} ≥ t_{tabel} , maka H₀ ditolak

Jika t_{hitung} ≤ t_{tabel} , maka H₀ diterima

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- b. H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

4. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan dan dukungan organisasional terhadap pengembangan karir karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan, bentuk pengujian :

$H_0 : X_1, X_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh pelatihan dan dukungan organisasional terhadap pengembangan karir karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan.

$H_1 : X_1, X_2 \neq 0$, terdapat pengaruh pelatihan dan dukungan organisasional terhadap pengembangan karir karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan.

Nilai F_{hitung} nantinya akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari F_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat

digunakan adalah Analysis of Variance (ANOVA). Hasil perhitungan R^2 yaitu diantara nol dan satu dengan ketentuan. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat.

