

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal antara variabel-variabel, yaitu mengenai ada tidaknya pengaruh variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif merupakan penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa (Supomo dan Nur, 2002). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian dan selanjutnya melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau. Rencana penelitian ini akan dilakukan pada bulan September 2019 sampai data-data yang dibutuhkan dalam penelitian lengkap.

3.3 Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sekaran (2011) adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi. Berdasarkan pengertian ini maka dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau sebanyak 91 orang pegawai. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). Sehubungan dengan jumlah populasi yang ada, penelitian ini menggunakan teknik sensus dalam pengambilan sampel. Teknik sensus adalah semua anggota populasi menjadi bagian dari sampel penelitian (Sekaran, 2011), sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau.

3.4 Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer. Data primer didapatkan langsung dari responden, dengan cara memberikan kuisisioner. Dalam hal ini data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner mengenai pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *self efficacy*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder ini antara lain mengenai data jumlah pegawai.

3.5 Prosedur Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh data tentang pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *self efficacy*. Penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada para pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau.

3.6 Klasifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sekaran (2011) variabel adalah atribut-atribut penelitian yang akan diuji oleh peneliti. Variabel dalam penelitian ini meliputi :

1. Variabel Independen

Menurut Sekaran (2011) mendefinisikan variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mengambil variabel terikat, entah secara positif maupun secara negative. Jika terdapat variabel bebas, variabel terikatpun akan hadir, dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat. Variabel independen atau variabel bebas adalah salah satu variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Maka, ketika variabel independen muncul, variabel dependen juga muncul dan setiap unit peningkatan variabel independen, ada peningkatan atau penurunan variabel dependen. Dengan kata lain, varians dependen dicatat oleh variabel independen (Sekaran & Bougie, 2013). Dalam penelitian ini, variabel independen pada penelitian ini adalah:

- a. Pengembangan karir (X_1)
- b. Lingkungan kerja (X_2)
- c. Komitmen organisasi (X_2)

2. Variabel Mediasi

Variabel Mediasi/*mediating*/antara adalah merupakan salah satu variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan dependen (Sekaran & Bougie, 2013). Sehingga variabel independen tidak langsung

menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi yaitu *self efficacy* (Z).

3. Variabel Dependen

Menurut Sekaran (2011) mendefinisikan tentang variabel terikat yaitu merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen adalah merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam investigasi didalam penelitian, melalui analisis terhadap variabel terikat, yaitu menemukan variabel yang mempengaruhinya, memungkinkan untuk menemukan jawaban atau solusi atas suatu masalah (Sekaran & Bougie, 2013). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran (2011) mendefinisikan tentang pengertian variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Agar variabel-variabel ini dapat dimengerti dengan jelas serta untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian variabel disini, maka perlu diberikan pembatasan masalah pengertian dari variabel dalam penelitian ini. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir(X_1)

Pengembangan karir adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karir selama masa bekerja. Dalam penelitian ini indikator pengembangan karir meliputi (Rivai, 2009):

- a. Prestasi kerja
- b. Eksposur
- c. Jaringan Kerja
- d. Kesetiaan terhadap organisasi
- e. Peluang untuk tumbuh
- f. Dukungan Department SDM

2. Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Indikator Lingkungan kerja dalam Sedarmayanti (2007) meliputi:.

- a. Lingkungan Kerja Fisik
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

3. Komitmen organisasi (X_2)

Komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan teori

Meyer dan Allen (1990), dengan indikator komitmen organisasi yang meliputi :

- a. Komitmen Afektif merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen Kontinuan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
- c. Komitmen Normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

4. *Self efficacy* (Z)

Self efficacy adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam melakukan suatu tugas dan mengatasi suatu masalah guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Indikator *self efficacy* dalam Bandura (1997) meliputi:.

- c. *Level* (Tingkat Kesulitan)
- d. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)
- e. *Strength* (Kekuatan)

5. **Kepuasan kerja** (Y)

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Dalam penelitian ini menggunakan teori Celluci *et al* (1978), Dengan indikator kepuasan kerja yang meliputi:

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi

- c. Kepuasan dengan rekan kerja
- d. Kepuasan dengan penyelia
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

3.8 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2015), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, ke mudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert sendiri di desain untuk menelaah seberapa kuat sebjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada 5 titik skala (Sekaran & Bougie, 2013).

Keperluan analisis kuantitatif, dari masing-masing jawaban memiliki bobot atau skor yang berbeda, dari proses pemberian skor ini akan dihasilkan lima kategori jawaban, yaitu :

STS	= Sangat tidak setuju, dengan skor	1
TS	= Tidak setuju, dengan skor	2
R	= Ragu-ragu, dengan skor	3
S	= Setuju, dengan skor	4
SS	= Sangat setuju, dengan skor	5

Skala likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan, dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari

masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, *self efficacy* dan kepuasan kerja sangat rendah
2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, *self efficacy* dan kepuasan kerja rendah
3. Nilai jawaban 3,00 s/d 3,39 = Pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, *self efficacy* dan kepuasan kerja cukup
4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, *self efficacy* dan kepuasan kerja tinggi
5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, *self efficacy* dan kepuasan kerja sangat tinggi

3.9 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui hasil suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang diterima dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2015). Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, *self efficacy* dan kepuasan kerja di Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau.

2. Analisis Kuantitatif

a. Analisa *Structural Equation Modelling* (SEM)

Dalam penelitian ini, menggunakan analisis data SEM (*Structural Equation Model*), dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). *Structural Equation Modeling* (SEM)

banyak digunakan dalam berbagai bidang ilmu dan dikembangkan sebagai jalan keluar dalam berbagai kesulitan yang terjadi dalam analisis multivariat. *Latan* (2012) dalam Haryono (2017), mengutip pendapat *Chin* (1988), *Gefen et al* (2000), *Kirby dan Bolen* (2009), *Gefen et al* (2011). *Pirouz* (2006), yang mengatakan bahwa model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor

dan jalur sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk menguji serta mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple exogeneous dan endogeneous dengan banyak indikator.

Model persamaan structural (*Structural Equation Modeling*) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat (Bagozzi dan Fornell 1982 dalam Ghozali dan Fuad, 2008) yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model. Tidak seperti analisis multivariat biasa (regresi berganda dan analisis faktor), SEM (*Structural Equation Modeling*) dapat menguji secara bersama-sama (Bollen 1989 dalam Ghozali dan Fuad 2008).

b. *Partial Equation Model (PLS)*

Menurut Wiyono (2011), PLS (*Partial Least Square*) adalah salah satu teknik SEM (*Structural Equation Model*) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang kuat karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS (*Partial Least Square*) juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Menurut Ghozali (2013) tujuan PLS (*Partial Least Square*) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi.

PLS (*Partial Least Square*) dalam menilai menggunakan dua model, yaitu:

1) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*), pengukuran ini digunakan untuk menilai model validitas dan reliabilitas. Menurut Ghozali (2013) ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu:

a) *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara $0,5 - 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus $> 0,5$.

b) *Discriminant Validity*

Untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Namun, ada cara lain yang digunakan yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Jika akar kuadrat nilai *average variance extracted* (AVE) $>$ korelasi antar konstruk dalam model maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE direkomendasikan $> 0,50$.

c) *Composite Reliability*

Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

2) Evaluasi model struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif.

a) *R-Square* (R^2)

Untuk menilai model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar variabel. Menurut Ghazali dan Latan (2015) menjelaskan bahwa perubahan pada nilai R-square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Kriteria nilai R-square terdiri dari tiga, yaitu 0.75, 0.50 dan 0.25 dan dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

b) *Bootstrapping* (Uji Hipotesis)

Pengujian hipotesis ini berdasarkan pengujian satu sisi pada tingkat signifikan 5%. Dengan $n = 89$, maka diperoleh nilai df ($n-1=89-1= 88$) dan didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6624. Hipotesis diterima jika nilai $t_{hitung} \geq$ dari nilai t_{tabel} dan sebaliknya jika hipotesis ditolak jika nilai $t_{hitung} <$ dari nilai t_{tabel} .