

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah atau langkah yang tempuh dalam mengumpulkan, mengorganisasikan atau menganalisis serta menginterpretasikan data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif .

Metode penelitian deskriptif Sugiyono, (2018:380) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya variable mandiri baik satu variable ataupun lebih untuk membandingkan disusun secara sistematis selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulan. Metode ini ditunjukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu, bagaimana lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia, bagaimana Pengembangan Karir di PT. Pos Indonesia serta bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia. Sedangkan metode verifikatif berdasarkan Sugiyono (2018:382) adalah Metode Verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima, yaitu seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, seberapa besar pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja PT. Pos Indonesia serta seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir dan Kesejahteraan terhadap Kinerja karyawan di PT Pos Indonesia

### 3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan sesuatu aspek yang menjadi objek penelitian dan merupakan faktor yang berperan penting dalam penelitian. Dengan adanya variabel maka akan menjadikan batasan dalam penelitian

#### 3.2.1 Definisi Variabel

Dalam suatu penelitian terdapat variabel yang merupakan permasalahan yang ada dalam penelitian. Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2019:78) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent* variabel) dan variabel terikat (*dependent* variabel). Penelitian yang dilakukan terdapat variabel yang harus ditetapkan sebelum memperoleh atau mulai pengumpulan data. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skaladari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

Variabel ini melibatkan tiga variabel disiplin kerja, komitmen organisasi sebagai variabel *independent* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Berikut ini peneliti sajikan penjelasan dari masing-masing variabel yaitu:

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. menurut Mahmudah Enny, (2019:58)

2. *Career Development* (Pengembangan Karir) (X<sub>2</sub>)

pengembangan karir adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seseorang karyawan pada jabatan organisasi yang akan datang menurut Faustino Cardoso Gomes (2017:57)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunagara (2017:66).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dan mengacu pada teori yang ada, maka peneliti menetapkan definisi dan indicator yang sesuai dengan kondisi dan situasi dengan lingkungan kerja, *career development*, dan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung, untuk lebih memberikan gambaran terhadap hasil penelitian, maka perlu dibuat operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel merupakan pedoman bagi pembuatan kuisisioner guna memperoleh data yang akurat dari responden.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti, yaitu: Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), *Career Development* X<sub>2</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel dan Definisi</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>	<b>No</b>
<p><b>Lingkungan Kerja (X1)</b></p> <p>“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.</p> <p><b>Mahmudah Enny, 2019:58</b></p>	1.Lingkungan kerja fisik	a Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.	Tingkat lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.	Ordinal	1
		b Lingkungan perantara atau lingkungan umum	Tingkat lingkungan perantara atau lingkungan umum	Ordinal	2
	2 .Lingkungan Non Fisik	a. Hubungan kerja atasan dan bawahan	Tingkat hubungan kerja atasan dan bawahan	Ordinal	3
		b. Hubungan sesama rekan kerja	Tingkat hubungan sesama rekan kerja	Ordinal	4
<p><b>Pengembangan Karir (X2)</b></p> <p>“Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seseorang karyawan pada jabatan organisasi yang akan datang ”</p>	1.Perencanaan karier	a. Kesesuaian minat dengan pekerjaan	Tingkat Kesesuaian minat dengan pekerjaan	Ordinal	5
		b. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan	Tingkat Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan	Ordinal	6
		c. Kejelasan rencana karier jangka panjang & jangka pendek	Tingkat kejelasan rencana karier jangka panjang & jangka pendek	Ordinal	7

<b>Faustino Cardoso Gomes (2018:57)</b>	2. Manajemen karier ( <i>career management</i> )	a. Mengintegrasikan Dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia	Tingkat Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia	Ordinal	8	
		b. Menyebarkan Informasi Karir	Tingkat Menyebarkan informasi karir	Ordinal	9	
		c. Publikasi Lowongan Pekerjaan	Tingkat Publikasi lowongan pekerjaan	Ordinal	10	
		d. Pendidikan & pelatihan	Tingkat Pendidikan & pelatihan	Ordinal	11	
		e. Pengalaman kerja	Tingkat Pengalaman kerja	Ordinal	12	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	1. Kuantitas Kerja	a. keberhasilan	Tingkat Keberhasilan	Ordinal	13	
		b. kemampuan	Tingkat Kemampuan	Ordinal	14	
		c. kerapian	Tingkat Kerapian	Ordinal	15	
	2. Kualitas Kerja	a. kecepatan	Tingkat Kecepatan	Ordinal	16	
		b. kepuasan	Tingkat Kepuasan	Ordinal	17	
	3. Tanggung Jawab	a. pengambilan keputusan	Tingkat Pengambilan Keputusan	Ordinal	18	
		b. hasil kerja	Tingkat Hasil Kerja	Ordinal	19	
		c. sarana, dan prasarana	Tingkat Sarana, Dan Prasarana	Ordinal	20	
	4. Kerja Sama	a. hubungan dengan rekan kerja dan atasan	Tingkat Hubungan Dengan Rekan Kerja dan Atasan	Ordinal	21	
		b. kekompakan	Tingkat Kekompakan	Ordinal	22	
	5. Inisiatif	c. kemandirian	Tingkat Kemandirian	Ordinal	23	
	<b>Mangkunagara (2018:66)</b>					

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi (Sugiyono, 2018:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel (Sugiyono, 2018:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia yang berjumlah 60 orang. Maka peneliti menggunakan penelitian sensus dimana semua anggota populasi di jadikan responden. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

#### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi menurut sugiyono (2018:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. jumlah karyawan divisi sumber daya manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung yaitu sebanyak 65 orang yang berisi 5 pimpinan dan 60 karyawan , Berdasarkan penjelasan tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT. Pos Indonesia divisi Sumber Daya Manusia

#### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Sugiyono, (2018:81) berpendapat bahwa sampel ialah bagian dari jumlah dan bagian dari populasi yang menjadi karakteristik sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh

populasi. Dikarenakan jumlah karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki bagian sumber daya manusia memiliki populasi di bawah 100 orang, maka penelitian ini termasuk ke dalam kategori sensus atau sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karyawan pada bagian sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia Kantor Cilaki Bandung yaitu berjumlah 60 orang karyawan yang dimana peneliti hanya memilih tingkat level lower yaitu karyawan PT. Pos Indonesia, yang keseluruhannya dijadikan sebagai responden, Pada penelitian ini, presentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5% (0,05) Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitupun sebaliknya.

### 3.3.3 Teknik *Sampling* Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018:60) teknik pengambilan sampel atau *sampling* adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang akan dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Teknik *sampling* dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

1. *Probability Sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).

2. *Non Probability Sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*.

Karena jumlah karyawan divisi sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Pusat Cilaki memiliki populasi di bawah 100 orang, maka penelitian ini termasuk ke dalam kategori sensus atau sampling jenuh *non sampling probability* yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karyawan divisi sumber daya manusia PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung yaitu berjumlah 60 orang karyawan

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2018:137) berdasarkan sumber dari mana data berasal maka data dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder.

Data primer adalah data penelitian yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui media perantara. Data ini dikumpulkan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Sementara data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, bukan dari sumber aslinya. Peneliti mengumpulkan data secara tidak langsung dengan menggunakan media perantara.



### 3.4.1 Data Penelitian Lapangan (*Field Research Data*)

Penelitian lapangan adalah data penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data secara langsung dilapangan (data primer) untuk menemukan data yang bersifat mendalam.

#### 1. Metode Survei Penelitian

Metode survei merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan lisan maupun tertulis. Adapun teknik yang digunakan antara lain:

##### a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada responden secara langsung. Mekanisme yang dilakukan berlangsung secara tatap muka, melalui *telephone*, dengan wawancara terstruktur terkait *lingkungan kerja, career development* yang dirasakan responden dan dampaknya pada kinerja responden pegawai Divisi SDM PT. Pos Indonesia Kantor pusat Cilaki Kota Bandung.

##### b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (secara langsung) untuk dijawab. Peneliti menyediakan pernyataan-pertanyaan untuk responden jawab yang berisikan kesesuaian antara pernyataan dengan kondisi yang dialami responden. Kuesioner penelitian ini dilakukan secara personal atau *personally administered questionnaires*.

#### 2. Metode Observasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018:140) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologi dan psikologis. Secara sederhana observasi adalah kegiatan pemantauan, pengawasan, dan pengamatan. Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung dengan melakukan pengamatan pada pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Pusat CilakiKota Bandung.

#### **3.4.2 Data Penelitian Kepustakaan (*Library Research Data*)**

Data penelitian kepustakaan adalah pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara membaca, dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian, data penelitian ini diperoleh secara tidak langsung yang merupakan data penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Teknik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan buku, jurnal, internet, dan data dari perusahaan

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menjadi alat ukur yang bisa diterima atau standar, maka alat ukur tersebut harus melalui uji validitas dan reliabilitas, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sementara uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk.

### 3.5.1 Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Validitas artinya keakurasian data, validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, untuk mengetahui apakah setiap butir instrumen valid atau tidak dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan.

Menurut pendapat para ahli uji validitas dapat dilakukan menggunakan rumus *pearson product moment*, yang kemudian dapat ditafsirkan. Menurut (Sugiyono, 2018:143) jika koefisien korelasi lebih besar dari 0,300 ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ) maka dinyatakan valid, tetapi jika koefisien korelasinya lebih kecil dari 0,300 ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ) maka dinyatakan tidak valid. Rumus *Pearson Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden uji coba

$X$  = skor tiap item

$Y$  = skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan Variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji, reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *alpha cronbach*, yang hasilnya bisa dilihat dari nilai *Cronbach-alpha*, hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Rumus *Cornbach-Alpha* :

$$r_{xy} = \frac{n\sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[(n\sum A^2) - (\sum A)^2][n\sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

rx<sub>y</sub>: korelasi Pearson Product Moment

n : jumlah responden uji coba

A : variabel nomor ganjil

B: variabel nomor genap

$\sum A$  : jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ : jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A2$  : jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\Sigma B2$ : jumlah kuadran total skor belahan genap

$\Sigma AB$ : jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Jika korelasi nilai *Alpha cornbach* yang dihasilkan sama dengan ( $r_{\text{tabel}} \geq 0,7$ ) maka dapat dinyatakan memberikan hasil reliabel yang cukup, tetapi sebaliknya jika hasil korelasi bawah ( $r_{\text{tabel}} \leq 0,700$ ) maka dapat dinyatakan kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* yaitu:

$$r_{\text{full}} = \frac{2r_{\text{half}}}{1 + r_{\text{half}}}$$

Keterangan:

$r$ : Koefisien korelasi

$rb$  : Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua batas realibilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen ( $rb$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila  $r_{\text{hitung}} >$  dari  $r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila  $r_{\text{hitung}} <$  dari  $r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.6 Metode Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang sudah dijawab responden, kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert di dalam kuesioner. Menurut (sugiyono, 2018:160) “skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat responden tentang fenomena sosial”. Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun *item* instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap *item* instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing- masing jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif pada penelitian ini, untuk dapat menganalisis dan mengolah data yang akan diteliti.

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2018:167) adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan *modus*, *median*, *mean*, perhitungan *desil*, *persentil*, perhitungan penyebaran data melalui

$$\sum_{mean} \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\% = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui nilai rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya kana dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$N\sum I = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria jawaban}}$$

Keterangan:

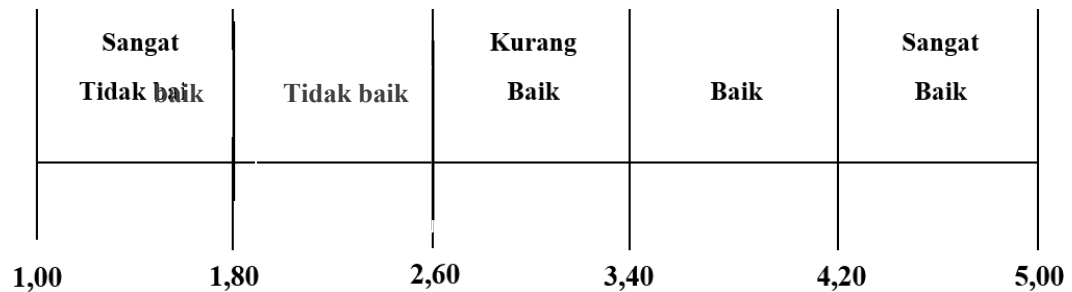
$N\sum I$  = Nilai Jenjang  
Interval Nilai tertinggi = 5

**Tabel 3.3**  
**Tafsiran Nilai rata-rata**

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak baik
2,61 - 3,40	Kurang baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Kategori skala pengukuran tersebut dapat diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum, yaitu sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

Berdasarkan gambar 3.1 menunjukkan bahwa *range* 1,00 – 1,80 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat Buruk, *range* 1,80 – 2,60 menunjukkan hasil pengukuran Buruk, *range* 2,60 – 3,40 menunjukkan hasil pengukuran kurang baik, *range* 3,40 – 4,20 menunjukkan hasil pengukuran baik, 4,20 – 5,00 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat baik.

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2018:170) Analisis varifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian hipotesis apakah akan diterima ataupun akan ditolak.

#### 3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-



masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen, serta untuk memprediksi nilai variabel independen yang mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel independen sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat/Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

X1 = Variabel bebas (lingkungan kerja)

X2 = Variabel Bebas (career development)

b1, b2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

$\epsilon$  = Tingkat kesalahan (*standar error*)

### 3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel *independen* X<sub>1</sub> (lingkungan kerja), X<sub>2</sub> (*Career Development*) dan variabel *dependen* Y (kinerja pegawai). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara variabel yang dinyatakan dalam bilangan. Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \frac{R_{yx_1} + R_{yx_2} - 2R_{yx_1} R_{yx_2} R_{x_1 x_2}}{1 - R_{x_1 x_2}}$$

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

$R_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara X1 dengan Y

$R_{yx_2}$  = Korelasi product moment antara X2 dengan Y

$R_{x_1 x_2}$  = Korelasi product moment antara X1 dengan X2

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  sebagai berikut : Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel X1,X2, dan Y.

Apabila  $R = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.

Apabila  $R = 0$ , artinya terdapat hubungan korelasi.

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,000 - 0,199	Sangat Lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Cukup
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

### 3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* Y (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independen* X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> (lingkungan kerja), *career development*).

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai  $r^2$  menunjukkan bahwa varian untuk variabel *dependen* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *independen* (X) dan sebaliknya. Jadi nilai  $R^2$  memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

#### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel ( $X_1$ ) lingkungan kerja dan ( $X_2$ ) *career development* serta kinerja pegawai (Y) atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R = Kuadrat dari koefisien berganda

#### 2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel *dependen*, dimana variabel *independen* lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *dependen* terhadap variabel *independen* digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut :

$$Kd = \beta^2 \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$\beta$  = Beta (nilai *standardized coefficients*)

*Zero Order* = Korelasi variabel independen dengan variabel dependen

Ketentuan untuk koefisien determinasi secara parsial, yaitu:

- a) jika  $K_d$  mendekati nol (0), artinya pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* lemah.
- b) Jika  $K_d$  mendekati angka satu (1), artinya pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* kuat.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang bersifat praduga dan perlu dibuktikan kebenarannya. Uji hipotesis dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan career development terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis untuk dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

#### 3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan uji F dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis  $H_0: \beta_1, \beta_2, = 0$  Artinya tidak dapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bebas ( lingkungan kerja dan career development) terhadap variabel terikat (Kinerja).  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \neq 0$  Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bebas (lingkungan kerja dan career development) terhadap variabel terikat (Kinerja).
2. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 10% atau 0,1 dan derajat bebas (db)= nk-1, untuk mengetahui daerah Ftabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Menghitung nilai Fhitung untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

$K$  = Banyaknya Variabel Bebas

$N$  = Ukuran Sampel

$F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi  $F$  dengan pembilang  $K$  dan penyebut  $dk$  ( $n-k-1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak  $H_0$  Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_a$  diterima (signifikan)

Tolak  $H_0$  Jika  $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_a$  ditolak (tidak signifikan)

### 3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independenn berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah saling mempengaruhi atau tidak. Pengujian dilakukan dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh career development terhadap terhadap kinerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikan 10% dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Nilai Uji t

r = Koefisien korelasi

n = jumlah sampel Kemudian hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika thitung > ttabel ,maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima
2. Jika thitung < ttabel, maka H<sub>0</sub> Diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:199). Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja , *career development*, dan Kinerja Pegawai. Rancangan kuesioner yang dibuat adalah kuesioner tertutup dimana pernyataan dan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Kota Bandung. Alasan pemilihan lokus penelitian adalah relevan dengan data yang diperoleh dan permasalahan yang dirumuskan, sehingga tepat untuk dijadikan lokasi penelitian. Waktu Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Maret 2023 hingga Agustus 2023