

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran setiap variabel dari analisis deskriptif dengan menganalisis menguji dan mengetahui pengaruh disiplin kerja pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Risbang Kemenristekdikti RI seperti berikut ini :

1. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Risbang Kemenristekdikti.
2. Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Ditjen Risbang Kemenristekdikti.
3. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Risbang Kemenristekdikti.
4. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Ditjen Risbang Kemenristekdikti.
5. Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Ditjen Risbang Kemenristekdikti.
6. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai Ditjen Risbang Kemenristekdikti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Direktorat Jenderal Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, dengan alamat Gedung D Jalan Jenderal Sudirman Pintu I, Senayan Jakarta 10270 dan Gedung BPPT 2 Jalan MH. Thamrin Jakarta Pusat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama lebih kurang tiga tahun, mulai dari bulan Maret 2015 sampai dengan bulan Maret 2018, dengan kegiatan sebagai berikut: penelitian pendahuluan, studi kepustakaan, penyusunan proposal, penyusunan instrumen penelitian, seminar proposal, pengolahan dan analisis data, penyusunan laporan, dan finishing laporan.

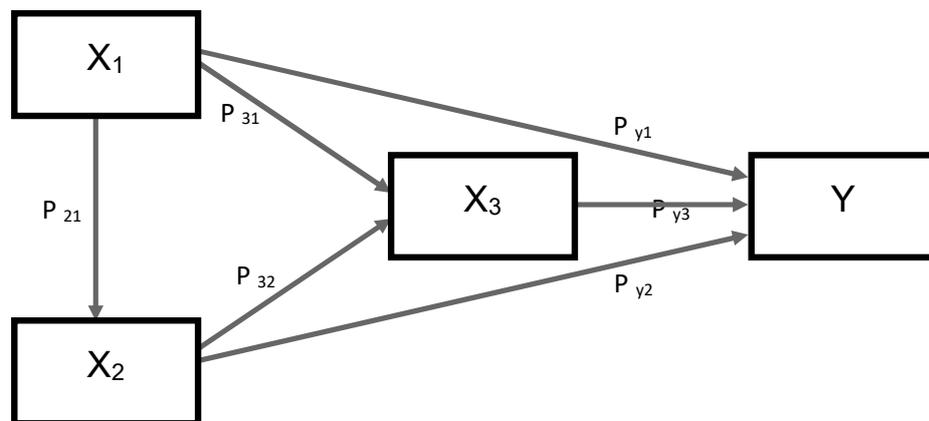
C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dan teknik analisis jalur. Variabel pada analisis jalur terdiri dari variable endogen / variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), dan variabel eksogen / variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) variable intervening. Hasil penelitian Kyai Demak mengungkapkan bahwa baik disiplin maupun sikap kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Hasil penelitian Neelam

Tahir menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara penelitian dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Analisis jalur ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel yang diteliti, yaitu: disiplin kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Penguatan Riset Dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis disusun model teori penelitian yang berbentuk seperti pada gambar diagram jalur.



Gambar 4 Model Konstalasi Variabel Penelitian

Keterangan:

X ₁	=	Disiplin Kerja
X ₂	=	Pengembangan Karir
X ₃	=	Kepuasan Kerja
Y	=	Kinerja Pegawai

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, sebanyak 158 pegawai dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Pegawai Ditjen Risbang Kemenristekdikti

No.	SubDit	Σ Populasi
1	Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat	45
2	Direktorat Hak Kekayaan Intelektual	29
3	Direktorat Pengembangan Teknologi Industri	17
4	Direktorat Sistem Riset dan Pengembangan	16
5	SESDITJEN	51
	JUMLAH	158

2. Sampel

Sampel diperlukan bila penelitian tidak bermaksud untuk meneliti seluruh populasi yang ada, karena tidak mungkin penelitian secara langsung meneliti segenap populasi, sedangkan tujuan penelitian ialah menemukan generalisasi yang berlaku secara umum. Sampel penelitian yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak proporsional.

Menentukan sampel dengan menggunakan Rumus Slovin dengan ketentuan; (1) populasi jumlahnya sudah definitif; (2) menggunakan

probabilitas 0,05, sehingga jumlah sampel yang diperoleh dapat mewakili populasi. Menurut Ridwan dan Kuncoro untuk menentukan jumlah sampel dari populasi dapat dipergunakan rumus Slovin pada margin kesalahan 5%; sebagai berikut¹:

Perhitungannya dapat dilakukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Diketahui:
N = 158
d = 0,05
Ditanyakan nilai n (sampel)?

$$n = \frac{158}{1 + 158 (0,05)^2}$$

$$N = 113,26 = 113$$

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel penelitian yang diambil berjumlah 113 orang dan sampel uji coba berjumlah 30 orang. Secara rinci perhitungannya dapat dilihat pada tabel proporsional di bawah ini:

Tabel 2. Perhitungan Sampel Penelitian dan Sampel Uji Coba

SubDit	Populasi	Sampel Penelitian	Sampel Ujicoba
Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat	45	$(113/158) \times 45 = 32$	$(30/158) \times 45 = 8$
Direktorat Hak Kekayaan Intelektual	29	$(113/158) \times 29 = 21$	$(30/158) \times 29 = 6$
Direktorat Pengembangan Teknologi Industri	17	$(113/158) \times 17 = 12$	$(30/158) \times 17 = 3$

¹Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur* (Bandung: Alfabeta. 2006), h. 65.

Direktorat Sistem Riset dan Pengembangan	16	$(113/158) \times 16 = 11$	$(30/158) \times 16 = 3$
SESDITJEN	51	$(113/158) \times 51 = 37$	$(30/158) \times 51 = 10$
	158	113	30

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dilakukan dengan melalui penyebaran instrumen (kuesioner) yang berbentuk pilihan berganda dengan menggunakan skala pengukuran.

Skala pengukuran untuk variabel disiplin kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja pegawai menggunakan skala pengukuran seperti skala *Likert* dengan lima jawaban pilihan yaitu: (a) Sangat sering, (b) Sering, (c) Jarang, (d) Sangat jarang, dan (e) Tidak pernah. Pada kategori pernyataan positif diberi bobot nilai: a = 5, b = 4, c = 3, d = 2, dan e = 1, sedangkan untuk kategori pernyataan negatif diberi bobot nilai sebaliknya, a = 1, b = 2, c = 3, d = 4, dan e = 5.

Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian. Sedangkan pengujian instrumen meliputi uji keabsahan (*validity*) dan uji keandalan (*reliability*). Kemudian dari hasil pengujian tersebut dapat diperoleh butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid (*drop*). Adapun untuk instrumen yang tidak valid (*drop*) dibuang dan tidak dipergunakan lagi dalam menjaring data penelitian. Secara empirik, perhitungan ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total jawaban butir dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Kriteria validitasnya satu butir instrumen penelitian dianggap valid adalah bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Besaran harga r_{tabel} ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasan ($dk=n-2$). Dalam uji coba instrumen ini, taraf signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$ sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel uji coba dikurangi dua ($n-2$). Rencana uji coba instrumen jumlah sampel adalah 30 sehingga derajat kebebasannya adalah $30-2 = 28$ sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.374. Dengan demikian, jika suatu butir mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid, dan sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid, sehingga butir yang tidak valid di drop atau dianggap gugur.

Rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\left[n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2 \right] \left[n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2 \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sample uji coba
- $\sum X$ = Jumlah skor butir
- $\sum Y$ = Jumlah skor butir total
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

Rumus Alpha Cronbach yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} : koefisien alpha
 k : banyak item yang valid
 s_i^2 : varian item
 s_t^2 : varian total

Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,75 atau lebih². Variabel dinyatakan reliabel jika nilai alpha bernilai > 0,75.

F. Instrumen Penelitian

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Konseptual

Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan didukung oleh kemampuan, keahlian dan keterampilan pegawai yang dapat diukur melalui indikator; (1) proses kerja dan kondisi pekerjaan, (2) waktu melaksanakan pekerjaan, (3) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, (4) tingkat kemampuan dalam bekerja dan (5) kemampuan mengevaluasi.

²Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rinekaa Cipta, 2006), h. 35.

b. Definisi Operasional

Kinerja pegawai adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai mengenai unjuk kerja, sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikannya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, yang mencerminkan pada; (1) proses kerja dan kondisi pekerjaan, (2) waktu melaksanakan pekerjaan, (3) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, (4) tingkat kemampuan dalam bekerja dan (5) kemampuan mengevaluasi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen untuk kinerja pegawai dikembangkan berdasarkan indikator-indikator seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi instrumen variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir	Jumlah Butir Valid
Kinerja Pegawai	1. proses kerja dan kondisi pekerjaan	1,2,3,4,5,6,7	7	6
	2. waktu melaksanakan pekerjaan	8,9,10,11,12,13,14	7	6
	3. ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan	15,16,17,18,19	5	5
	4. tingkat kemampuan dalam bekerja	20,21,22,23,24	5	5
	5. kemampuan mengevaluasi	25,26,27,28,29,30	6	6
Jumlah			30	28

Dengan demikian variabel kinerja pegawai dengan instrumen sebanyak 30; memiliki rentang skor teoretik dari 30 sampai 150.

d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data variabel kinerja pegawai berbentuk instrumen non-tes tertutup. Masing-masing pernyataan yang diajukan untuk setiap item memiliki lima kemungkinan jawaban yang diharapkan dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi yang dirasakan masing-masing responden.

e. Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas Instrumen

Jumlah sampel untuk uji coba instrumen adalah 30 orang sehingga derajat kebebasannya adalah $30 - 2 = 28$; maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Dengan demikian, jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengukuran instrumen kinerja pegawai menggunakan skala penilaian (seperti Skala *Likert*) dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: (a) Sangat sering, (b) Sering, (c) Jarang, (d) Sangat jarang, dan (e) Tidak pernah. Alternatif jawaban diberi bobot nilai: a = 5, b = 4, c = 3, d = 2, dan e = 1 untuk pernyataan positif dan bobot nilai: a = 1, b = 2, c = 3, d = 4, dan e = 5 untuk pernyataan yang negatif.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus *Korelasi Product Moment* diperoleh jumlah soal drop sebanyak 2 butir yaitu nomor; 6 dan 14; sedangkan butir soal yang valid sebanyak 28 yaitu nomor; 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, dan 30;

2) Perhitungan Reliabilitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian, selain harus valid juga harus reliable. Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen variabel kinerja pegawai yang valid dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan terhadap semua butir instrumen kinerja pegawai yang valid, setelah butir yang tidak valid (drop) tidak dipergunakan dalam penelitian sehingga tidak diperhitungkan lagi. Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,75 atau lebih. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai alpha bernilai $> 0,75$.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh nilai $r_{11} = 0,9689$; ini berarti bila merujuk pendapat Arikunto di atas yaitu $r_{11} > 0,75$; maka instrumen dianggap reliabel (ajeg, konstan), sebaliknya jika $r_{11} < 0,75$ maka dianggap tidak reliabel.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, yang dapat diukur melalui indikator: (1) mematuhi peraturan organisasi, (2) organisasi adil terhadap semua pegawai, (3) pengawasan dilakukan setiap saat, (4) diberikan sanksi hukuman dan (5) memiliki tanggung jawab pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap tingkat disiplin yang dilakukan oleh pegawai dengan bersedia untuk menerima sanksi, sehingga tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya dapat berjalan lancar, yang tercermin dari; (1) mematuhi peraturan organisasi, (2) organisasi adil terhadap semua pegawai, (3) pengawasan dilakukan setiap saat, (4) diberikan sanksi hukuman dan (5) memiliki tanggung jawab pekerjaan.

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen untuk disiplin kerja dikembangkan berdasarkan indikator-indikator seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi instrumen variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir	Jumlah Butir Valid
Disiplin Kerja	1. mematuhi peraturan organisasi	1,2,3,4,5,6,7	7	7
	2. organisasi adil terhadap semua pegawai	8,9,10,11,12,13	6	5
	3. pengawasan dilakukan setiap saat	14,15,16,17,18,19	6	5
	4. diberikan sanksi hukuman	20,21,22,23,24	5	5
	5. memiliki tanggung jawab pekerjaan	25,26,27,28,29,30	6	5
Jumlah			30	27

Dengan demikian variabel disiplin kerja dengan instrumen sebanyak 30; memiliki rentang skor teoretik dari 30 sampai 150.

d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data variabel disiplin kerja berbentuk instrumen non-tes tertutup. Masing-masing pernyataan yang diajukan untuk setiap item memiliki lima kemungkinan jawaban yang diharapkan dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi yang dirasakan masing-masing responden.

e. Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas Instrumen

Jumlah sampel untuk uji coba instrumen adalah 30 orang sehingga derajat kebebasannya adalah $30 - 2 = 28$; maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Dengan demikian, jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengukuran instrumen disiplin kerja menggunakan skala penilaian (seperti Skala *Likert*) dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: (a) Sangat sering, (b) Sering, (c) Jarang, (d) Sangat jarang, dan (e) Tidak pernah. Alternatif jawaban diberi bobot nilai: a = 5, b = 4, c = 3, d = 2, dan e = 1 untuk pernyataan positif dan bobot nilai: a = 1, b = 2, c = 3, d = 4, dan e = 5 untuk pernyataan yang negatif.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus *Korelasi Product Moment* diperoleh jumlah soal drop sebanyak 3 butir yaitu nomor; 10, 18 dan 27; sedangkan butir soal yang valid sebanyak 27 yaitu nomor; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, dan 30;

2) Perhitungan Reliabilitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian, selain harus valid juga harus reliable. Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen variabel disiplin kerja yang valid dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan terhadap semua butir instrumen disiplin kerja

yang valid, setelah butir yang tidak valid (drop) tidak dipergunakan dalam penelitian sehingga tidak diperhitungkan lagi. Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,75 atau lebih. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai alpha bernilai $> 0,75$.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh nilai $r_{11} = 0,9446$; ini berarti bila merujuk pendapat Arikunto di atas yaitu $r_{11} > 0,75$; maka instrumen dianggap reliabel (ajeg, konstan), sebaliknya jika $r_{11} < 0,75$ maka dianggap tidak reliabel.

3. Pengembangan Karir

a. Definisi Konseptual

Pengembangan karir pegawai dalam penelitian ini adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan, keterampilan dan keahlian seorang pegawai sehingga terjadi perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang dapat diukur melalui indikator; (1) menyusun rencana kerja, (2) mengikuti diklat, (3) dapat memecahkan masalah, (4) penempatan pegawai, dan (5) mampu berkomunikasi.

b. Definisi Operasional

Pengembangan karir pegawai adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap usaha yang dilakukan secara formal dan

berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan, keterampilan dan keahlian seorang pegawai sehingga terjadi perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang tercermin dari; (1) menyusun rencana kerja, (2) mengikuti diklat, (3) dapat memecahkan masalah, (4) penempatan pegawai, dan (5) mampu berkomunikasi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen untuk pengembangan karir dikembangkan berdasarkan indikator-indikator seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 5. Kisi-kisi instrumen variabel Pengembangan Karir

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir	Jumlah Butir Valid
Pengembangan Karir	1. menyusun rencana kerja	1,2,3,4,5,6	6	5
	2. mengikuti diklat	7,8,9,10,11,12	6	6
	3. dapat memecahkan masalah	13,14,15,16,17,18	6	6
	4. penempatan pegawai	19,20,21,22,23,24	6	6
	5. mampu berkomunikasi	25,26,27,28,29,30	6	5
Jumlah			30	28

Dengan demikian variabel pengembangan karir dengan instrumen sebanyak 30; memiliki rentang skor teoretik dari 30 sampai 150

d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data variabel pengembangan karir berbentuk instrumen non-tes tertutup. Masing-masing pernyataan yang diajukan untuk setiap item memiliki lima kemungkinan jawaban yang diharapkan dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi yang dirasakan masing-masing responden.

e. Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas Instrumen

Jumlah sampel untuk uji coba instrumen adalah 30 orang sehingga derajat kebebasannya adalah $30 - 2 = 28$; maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Dengan demikian, jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengukuran instrumen pengembangan karir menggunakan skala penilaian (seperti Skala *Likert*) dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: (a) Sangat sering, (b) Sering, (c) Jarang, (d) Sangat jarang, dan (e) Tidak pernah. Alternatif jawaban diberi bobot nilai: a = 5, b = 4, c = 3, d = 2, dan e = 1 untuk pernyataan positif dan bobot nilai: a = 1, b = 2, c = 3, d = 4, dan e = 5 untuk pernyataan yang negatif.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus *Korelasi Product Moment* diperoleh jumlah soal drop sebanyak 2 butir yaitu nomor;

5 dan 25; sedangkan butir soal yang valid sebanyak 28 yaitu nomor; 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, dan 30;

2) Perhitungan Reliabilitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian, selain harus valid juga harus reliable. Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen variabel pengembangan karir yang valid dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan terhadap semua butir instrumen pengembangan karir yang valid, setelah butir yang tidak valid (drop) tidak dipergunakan dalam penelitian sehingga tidak diperhitungkan lagi. Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,75 atau lebih. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai alpha bernilai $> 0,75$.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh nilai $r_{11} = 0,9619$; ini berarti bila merujuk pendapat Arikunto di atas yaitu $r_{11} > 0,75$; maka instrumen dianggap reliabel (ajeg, konstan), sebaliknya jika $r_{11} < 0,75$ maka dianggap tidak reliabel.

4. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya, yang dapat diukur melalui dimensi: (1) faktor individu, (2) faktor sosial, (3) faktor budaya, (4) faktor organisasi, dan (5) faktor lingkungan.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja pegawai adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai melebihi target yang telah ditentukan, sehingga pencapaian atas tujuan yang telah digariskan tercapai secara maksimal, yang dapat diukur melalui dimensi: (1) faktor individu, meliputi (kepribadian, pendidikan dan kualifikasi, kecerdasan dan kemampuan, usia, status perkawinan, orientasi kerja); (2) faktor sosial, meliputi (hubungan dengan rekan kerja, kerja kelompok dan norma, peluang untuk interaksi, organisasi informal); (3) faktor budaya, meliputi (sikap, kepercayaan, dan nilai yang mendasarinya); (4) faktor organisasi, meliputi (kebijakan dan prosedur SDM, teknologi dan organisasi kerja, pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, kondisi kerja); dan (5) faktor lingkungan, meliputi (pengaruh ekonomi, sosial, teknis dan pemerintahan).

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 6. Kisi-kisi instrumen variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir	Jumlah Butir Valid
Kepuasan Kerja	1. faktor individu, meliputi (kepribadian, pendidikan dan kualifikasi, kecerdasan dan kemampuan, usia, orientasi kerja)	1,2,3,4, 5,6,7	7	6
	2. faktor sosial, meliputi (hubungan dengan rekan kerja, kerja kelompok dan norma, peluang untuk interaksi)	8,9,10,11, 12,13	6	6
	3. faktor budaya, meliputi (sikap, kepercayaan, dan nilai yang mendasarinya)	14,15,16, 17,18,19	6	5
	4. faktor organisasi, meliputi (kebijakan dan prosedur SDM, pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, kondisi kerja)	20,21,22, 23,24	5	5
	5. faktor lingkungan, meliputi (pengaruh ekonomi, sosial, teknis dan pemerintahan)	25,26,27, 28,29,30	6	5
Jumlah			30	27

Dengan demikian variabel kepuasan kerja dengan instrumen sebanyak 30; memiliki rentang skor teoretik dari 30 sampai 150

d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data variabel kepuasan kerja berbentuk instrumen non-tes tertutup. Masing-masing pernyataan yang diajukan untuk setiap item memiliki lima kemungkinan jawaban yang diharapkan dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi yang dirasakan masing-masing responden.

e. Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas Instrumen

Jumlah sampel untuk uji coba instrumen adalah 30 orang sehingga derajat kebebasannya adalah $30 - 2 = 28$; maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Dengan demikian, jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengukuran instrumen kepuasan kerja menggunakan skala penilaian (seperti Skala *Likert*) dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: (a) Sangat sering, (b) Sering, (c) Jarang, (d) Sangat jarang, dan (e) Tidak pernah. Alternatif jawaban diberi bobot nilai: a = 5, b = 4, c = 3, d = 2, dan e = 1 untuk pernyataan positif dan bobot nilai: a = 1, b = 2, c = 3, d = 4, dan e = 5 untuk pernyataan yang negatif.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus *Korelasi Product Moment* diperoleh jumlah soal drop sebanyak 3 butir yaitu nomor; 4, 17, dan 27; sedangkan butir soal yang valid sebanyak 27 yaitu nomor; 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, dan 30;

2) Perhitungan Reliabilitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian, selain harus valid juga harus reliable. Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen variabel kepuasan kerja yang valid dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan terhadap semua butir instrumen kepuasan kerja yang valid, setelah butir yang tidak valid (drop) tidak dipergunakan dalam penelitian sehingga tidak diperhitungkan lagi. Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,75 atau lebih. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai alpha bernilai $> 0,75$.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh nilai $r_{11} = 0,9364$; ini berarti bila merujuk pendapat Arikunto di atas yaitu $r_{11} > 0,75$; maka instrumen dianggap reliabel (ajeg, konstan), sebaliknya jika $r_{11} < 0,75$ maka dianggap tidak reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, bagaimana hubungan kausal berpengaruh antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen tertentu, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel eksogen menyebabkan perubahan pada variabel endogen.

Untuk keperluan menganalisis data yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis data dengan statistika deskriptif dan analisa data dengan statistika inferensial dan uji persyaratan analisisnya. Penggunaan analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif dengan statistika deskriptif dalam hal penyajian data, ukuran sentral dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, median, dan modus. Ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku, sedangkan analisa data dengan statistika inferensial sesuai dengan hipotesis penelitian digunakan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Penyajian hipotesis dengan menggunakan $\alpha = 0,05$.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas galat taksiran regresi dengan menggunakan *Liliefors*, dan uji

signifikansi dan linieritas model regresi untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang dirumuskan dalam teoritik penelitian mempunyai hubungan linier secara nyata.

Sesuai dengan kerangka teoretik yang dibuat maka keempat variabel tersebut dijadikan variabel eksogen yaitu: disiplin kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sedangkan variabel endogen yaitu: kinerja (Y).

H. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik untuk penelitian ini terdiri dari 6 (enam), sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

$$H_0 : \beta_{Y1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{Y1} > 0$$

2. Pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

$$H_0 : \beta_{Y2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{Y2} > 0$$

3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

$$H_0 : \beta_{Y3} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{Y3} > 0$$

4. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

5. Pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

6. Disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap pengembangan karir

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

Keterangan:

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis alternatif

β_{Y1} : Koefisien jalur pada populasi yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)

β_{Y2} : Koefisien jalur pada populasi yang menunjukkan pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja (Y)

β_{Y3} : Koefisien jalur pada populasi yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y)

β_{31} : Koefisien jalur pada populasi yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_3)

β_{32} : Koefisien jalur pada populasi yang menunjukkan pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_3)

β_{21} : Koefisien jalur pada populasi yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap pengembangan karir (X_2)