

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada PT. Permata Finance Cabang Baturaja, yang akan membahas tentang pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

### **3.2 . Jenis dan Sumber Data**

Data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer bersumber dari responden yaitu karyawan PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja. Menurut Sugiyono (2014:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan Menurut Arikunto (2013:22) data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, SMS, dan lain-lain), foto-foto, film, rekaman video, benda-benda dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer.

### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan wawancara. Menurut Sugiyono (2014:137) wawancara 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.

### 3.4. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014:80). Populasi pada Penelitian yaitu sebanyak 34 karyawan di PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto,2013:173).

**Tabel 3.1**  
**Data Karyawan PT. Permata Finance Cabang Baturaja**

No.	Nama Karyawan	Pendidikan	Jenis Kelamin	Jabatan
1,	RAMADHAN	S1	Laki-laki	<i>BRANCH FINANCE MANAGER</i>
2,	MEIVIA AVELA	S1	Perempuan	HRD
3,	OKTARIA	S1	Perempuan	<i>ADM TREASURY</i>
4,	NAHWAN	S1	Laki-laki	ADM
5,	ANINDIYAMRAHMA	S1	Perempuan	KASIR
6,	UCI PURNAMA SARI	D3	Perempuan	ADM Sales
7,	MARDALENA	S1	Perempuan	<i>ADM ACCOUNTING</i>
8,	APRIZALUDDIN	S1	Laki-laki	<i>BRANCH MARKETING MANAGER</i>
9,	M. ARDIANSYAH	SMA	Laki-laki	SUPERVISOR
10,	ADINDA YUNITA	S1	Perempuan	<i>CUSTOMER SERVICE</i>
11,	OCY ANDREA	S1	Perempuan	<i>AO SURVEY</i>
12,	ERWAN	S1	Laki-laki	<i>AO SURVEY</i>
13,	ANISSA NIKEN NORAYA	D3	Perempuan	<i>AO SURVEY</i>
14,	DONY ROY	S1	Laki-laki	<i>AO SURVEY</i>
15,	MIYONO	S1	Laki-laki	<i>AO SURVEY</i>
16,	AAN SISWANDI	S1	Laki-laki	<i>AO SURVEY</i>
17,	HENDRY SANTOSO	D3	Laki-laki	<i>AO SURVEY</i>
18,	ANDIKA RISWANTO	S1	Laki-laki	<i>AO SURVEY</i>

19,	SITI ZAENAP AZIZAH	D3	Perempuan	AO SURVEY
20,	RIAN APRIANTO	S1	Laki-laki	AO SURVEY
21,	WAWAN DESI	SMA	Laki-laki	AO SURVEY
22,	FERY	SMA	Laki-laki	AO SURVEY
23,	REZA VALENTINO	S1	Laki-laki	AO SURVEY
24,	TRI SUTRISNO	S1	Laki-laki	AO SURVEY
25,	ARISKA PUTRA	SMA	Laki-laki	AO TAGIH
26,	WAHYU HIDAYAT	S1	Laki-laki	AO TAGIH
27,	TRIO RIPALDO	S1	Laki-laki	AO TAGIH
28,	TEGUH BUDI SANTOSO	SMA	Laki-laki	AO TAGIH
29,	APRI DIANA TIMOR	S1	Laki-laki	AO TAGIH
30,	JONI IRAWAN	S1	Laki-laki	AO TAGIH
31,	EPRIANI	S1	Perempuan	AO TAGIH
32,	GIGIH YOGA SURI	SMA	Laki-laki	MASSENGER/OB
33,	M ALHADIST	SMA	Laki-laki	MASSENGER/OB
34,	GADING PRAHMA SAKTI	SMA	Laki-laki	MASSENGER/OB
<b>Total</b>				<b>34 orang</b>

Sumber : Data Karyawan PT. Permata Finance Cabang Baturaja 2022

### 3.5. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional. Karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono,2014:7).

#### 3.5.1. Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan *skala likert* yang memberikan alternatif pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono (2014:93) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang

fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan akan diberi skor/ nilai sebagai berikut:

- |    |     |                       |                   |
|----|-----|-----------------------|-------------------|
| a. | SS  | : Sangat Setuju       | : Diberi Skor : 5 |
| b. | S   | : Setuju              | : Diberi Skor : 4 |
| c. | RR  | : Ragu- Ragu          | : Diberi Skor : 3 |
| d. | TS  | : Tidak Setuju        | : Diberi Skor : 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : Diberi Skor : 1 |

### **3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2014:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi obyek penelitian kalau dalam obyek penelitian terdapat warna merah, maka penelitian akan melaporkan warna merah; kalau dalam obyek penelitian para pegawai bekerja dengan keras, maka penelitian melaporkan bahwa pegawai bekerja dengan keras. Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:268) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Kaidah keputusannya adalah apabila nilai (*cronbach's alpha*) di atas 0,6. Maka kuisioner adalah reliabel. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan tingkat (*alpha*) 5%.

### 3.5.3 Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Successive Interval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal dan skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan item pertanyaan dalam kuisioner.
- b. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut dengan frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut dengan proporsi.

- d. Hitung proporsi kumulatif (pk)
- e. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z
- g. Tentukan nilai interval (*skala value*) untuk setiap sektor jawaban sebagai berikut :

$$\text{NilaiInterval} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area at lower limit}) - (\text{Area at upper limit})}$$

Dimana :

- *Area under upper limit* :kepadatan batas bawah
- *Density at upper limit* :kepadatan batas atas
- *Density at lower limit* :daerah di bawah batas atas
- *Area under lower limit* :daerah di bawah batas bawah

- h. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *Skala Value (SV)* yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1.

#### 3.5.4. Pengujian Asumsi Klasik

Data yang digunakan adalah data primer maka untuk menentukan kecepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu : uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan tidak menggunakan uji autokolerasi karna uji autokolerasi hanya dilalukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersama yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 3.5.4.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2019:56), syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Analisis *Explorer*) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Adapun menurut Priyatno (2019:58) kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika Signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- dan, Jika Signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

#### 3.5.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas (Priyatno, 2019:59). Metode uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor (VIF)*. Untuk melihat apakah ada gangguan multikolinearitas atau tidak yang diperhatikan.

- Jika nilai nilai *tolerance* berada di atas 0,10 artinya terbebas dari gangguan multikolinearitas.
- Jika angka VIF di tabel koefisien kurang dari 10 maka terbebas dari gangguan multikolinearitas.

#### 3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2019:60) heterokedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi

yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

- Jika nilai signifikansi antar variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi antar variabel kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2019:47) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (3.1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi dengan variabel  $X_1, X_2$

$X_1$  = Promosi Jabatan

$X_2$  = Kepuasan Kerja

e = Kesalahan (*error term*)

analisis regresi berganda ini akan diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solutions*.

### 3.7. Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

#### 3.7.1 Uji-F (Uji Simultan)

Menurut Priyatno (2019:48) uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0: b_1, b_2 = 0$ , Tidak ada pengaruh signifikan antara Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$ , Ada pengaruh signifikan antara Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

- b. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan  $0,05 (\alpha = 5\%)$

- c. Menentukan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

Nilai  $F_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS. Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (uji satu sisi), df 1 (jumlah

variabel – 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

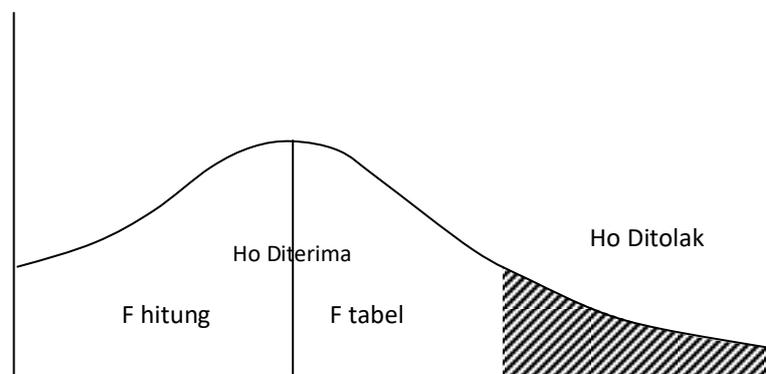
d. Kreteria pengujian:

Ho diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

f. Kesimpulan (membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ )

g. Gambar



**Gambar 3.1**  
**Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

### 3.7.2 Uji-T (Pengujian Parsial)

Menurut Priyatno (2019:50) uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tahap-tahap pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis:

1) Promosi Jabatan(X1) terhadap Kinerja (Y)

Ho,  $b_1 = 0$ , artinya, Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Finance Cabang Baturaja.

$H_a, b_1 \neq 0$ , artinya, Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

2) Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

$H_o, b_2 = 0$ , artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

$H_a, b_2 \neq 0$ , artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

b. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikansi menggunakan  $0,05 (\alpha = 5\%)$

c. Menentukan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

$t_{hitung}$  dilihat pada tabel Coefficients.  $t_{tabel}$  statistik pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah kasus,  $k$  adalah jumlah variabel independen).

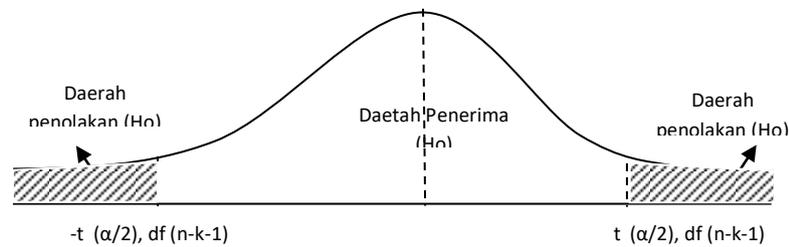
a. Kriteria pengujian:

$H_o$  diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_o$  ditolak apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

b. Kesimpulan (membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ )

c. Gambar



**Gambar 3.2**

### **Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)**

d. Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak

### **3.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Priyatno (2019:86) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\% \dots \dots \dots (3.2)$$

Dimana :

$R^2$  = Determinasi

$r^2$  = Korelas

### **3.9 Batas Operasional Variabel**

Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Promosi Jababatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional

sehingga dapat diamati atau di ukur. Definisi operasional yang akan di jelaskan dalam tabel sebagai berikut:

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

Variabel Dimensi	Definisi	Indikator
Promosi Jabatan ( $X_1$ )	<p>Promosi Jabatan adalah pimpinan menaikan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya</p> <p><b>Afandi (2021:31)</b></p>	<p>a. Dimensi kepemimpinan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikatif</li> <li>2. Intelektual</li> <li>3. Memiliki visi yang baik</li> </ol> <p>b. Dimensi kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Berprestasi</li> <li>5. Disiplin</li> <li>6. Kerjasama</li> <li>7. Kejujuran</li> </ol> <p><b>Afandi (2021:37)</b></p>
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	<p>kepuasan kerja adalah efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka</p> <p><b>Afandi (2021:73)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawas</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol> <p><b>Afandi (2021:82)</b></p>
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu</p> <p><b>Kasmir (2017:182)</b></p>	<p>a. Hasil kerja indikatornya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas hasil kerja,</li> <li>2. Kuantitas hasil kerja,</li> <li>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.</li> </ol> <p>b. Perilaku kerja indikatornya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. inisiatif ,</li> <li>3. ketelitian dan</li> </ol> <p>c. Sifat pribadi indikatornya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejujuran,</li> <li>2. kreativitas.</li> </ol> <p><b>Busro (2020:99)</b></p>