

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada PT. Multi Media Selular Baturaja, yang akan membahas tentang pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer bersumber dari responden yaitu karyawan PT. Multi Media Selular Baturaja. Menurut Sugiyono (2014:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.3 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 PT. Multi Media Selular Baturaja yaitu sebanyak 44 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.4 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah perhitungan dengan rumus-rumus dari data hasil penelitian, tujuannya untuk menyajikan data dalam bentuk tampilan yang lebih bermakna dan dapat dipahami dengan jelas yang diberikan dalam penelitian.

3.4.1 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 pengembangan karir dan promosi jabatan 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 |

3.4.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.4.2.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur atau yang

diinginkan. 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.

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2013:221) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai kenyataannya, maka berapakahpun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabilitas artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Kaidah keputusannya adalah apabila nilai r_{11} (*cronbach's alpha*) di atas 0,6. Maka kuiseoner adalah reliabel. Uji reabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan tingkat (*alpha*) 5%.

3.4.3 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 kuesioner.
- 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 (p_k)
- e. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z
- g. Tentukan nilai interval (*skala value*) untuk setiap sekor jawaban sebagai berikut :

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

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 (satu).

3.4.4 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 dilakukan 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 :

3.4.4.1 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

3.4.4.2 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, 2019:60). Metode uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu melihat nilai *Tolerance dan Infation 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.

3.4.4.3 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. Penelitian ini menggunakan menggunakan Uji Glejser. Purnomo (2016:131) Uji Glejser dilakukan dengan 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.

3.5 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 Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini

menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi dengan variabel X_1, X_2

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Promosi Jabatan

e = Kesalahan (*error term*)

analisis regresi berganda ini akan diolah dengan menggunakan *software*

Statistical Product and Service Solutions.

3.6 Pengujian Hipotesis

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

3.6.1 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) Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja (Y)

$H_0, b_1 = 0$, artinya, Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

$H_a, b_1 \neq 0$, artinya, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

2) Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja (Y)

$H_0, b_2 = 0$, artinya, Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

$H_a, b_2 \neq 0$, artinya, Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular 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).

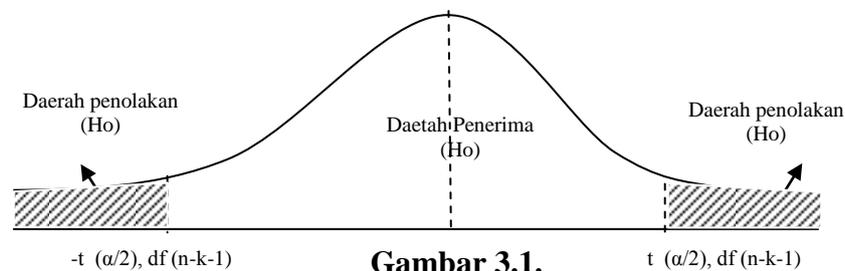
d. Kriteria pengujian:

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

e. Kesimpulan (membandingkan t hitung dan t tabel)

g. Gambar



Gambar 3.1.
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

3.6.2 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 Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$, Ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular 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).

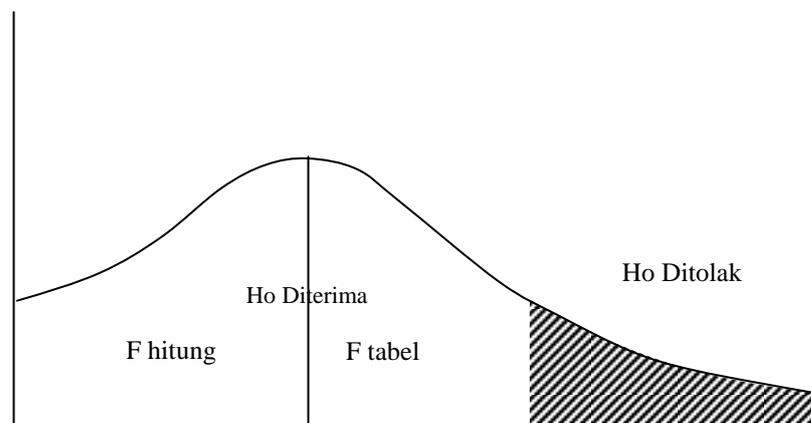
d. Kreteria pengujian:

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

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

e. Kesimpulan (membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel})

g. Gambar



Gambar 3.2.
Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model variasi data yang ada atau besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana :

$$R^2 = \text{Determinasi}$$

$$r^2 = \text{Korelasi}$$

3.8 Batas Operasional Variabel

Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular 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 3.1.
Batasan Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi	Indikator
Pengembangan Karir (X_1)	pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi misalnya, dengan memberikan tugas belajar beserta biaya yang dibutuhkan, pelatihan baik di dalam maupun luar negeri, benchmarking, kursus, workshop, pelatihan kepemimpinan, dan berbagai upaya meningkatkan kemampuan.	a. Perencanaan karir b. Pengembangan karir individu c. Pengembangan Karir yang didukung oleh departemen SDM d. Peran umpan balik terhadap kinerja Afandi (2021:190)
Promosi Jabatan (X_2)	promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semula dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang	a. Komunikatif b. Intelektual c. Memiliki visi yang baik d. Berprestasi e. Disiplin f. Kerjasama g. Kejujuran h. Merasa memiliki i. Kesetiaan

	bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan di nyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.	Afandi (2021:37)
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan. c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. <p>John Miner (dikutip di Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018:192)</p>