

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja dengan ruang lingkup pembahasan tentang pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja yang beralamat di jalan Dr. Sutomo, RT. 001 RW. 001 Komplek Pergudangan Distributor Panen Desa Terusan Sukajadi, Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Provinsi Sumatera Selatan.

3.2 Data dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018:137), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpul data dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan menyebar angket berbentuk kuisisioner. Data primer dalam penelitian ini adalah variabel prestasi kerja, variabel pengalaman kerja dan variabel promosi jabatan karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:143), data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan, jika dikaitkan dengan penelitian maka memiliki

pengertian bahwa data diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan dalam bentuk jadi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan, sejarah organisasi, struktur organisasi serta dokumentasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian di PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja.

3.2.3 Sumber Data

Menurut Arikunto (2016:172), sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang bersangkutan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh prestasi kerja, pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner, yang berisi daftar pernyataan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Menurut Sugiyono (2018:230), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu

yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja sebagai berikut :

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Status Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Tetap	26 orang
2	Karyawan Tidak Tetap	14 orang
	Jumlah Populasi	40 orang

Sumber : PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja, 2022

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui bahwa jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, karena jumlahnya kurang dari 100, maka penelitian ini adalah penelitian populasi (Arikunto, 2016:134).

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Metode atau alat analisis yang digunakan dipenelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Dikatakan bersifat kuantitatif karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka yang dihitung dan dianalisis menggunakan rumus-rumus statistik (Arikunto, 2016:20).

3.5.2 Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Menurut Riduwan dan Sunarto (2018:21), skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Dikatakan jenis

ordinal karena pernyataan sangat setuju mempunyai tingkat yang lebih tinggi dari sangat setuju dan setuju mempunyai tingkat lebih tinggi dari ragu-ragu atau netral dan seterusnya. Adapun pernyataan pengukuran yang digunakan pada skala likert ini merupakan pernyataan positif, dimana alternatif jawaban diberi skor atau nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
SangatSetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidak Setuju (STS)	1

Sumber : Riduwan dan Sunarto (2018:21)

3.5.3 Pengujian Instrumen

3.5.3.1 Pengujian Validitas

Riduwan dan Sunarto (2018:348), uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur atau diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data variabel yang diteliti. Perhitungan validitas dari sebuah instrument menggunakan korelasi *pearson* atau metode

corrected item-total correlation dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25 for windows*.

Kemudian untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan pada kuesioner valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan pada kuesioner tidak valid.

3.5.3.2 Pengujian Reliabilitas

Riduwan dan Sunarto (2018:348), reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan, sehingga beberapa kali pengukuran diulang maka hasilnya akan tetap sama atau konsisten. Setelah penelitian selesai dilakukan maka untuk mengukur pernyataan dari masing-masing variabel penelitian, dilakukan uji reliabilitas yaitu *Cronbach's Alpha* maka digunakanlah Program *SPSS 25 for windows*. Menurut Ghozali (2018:46), dari hasil uji tersebut dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.70.

3.5.4 Transformasi Data

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasikan data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah

paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval melalui *Method of Succesive Interval (MSI)*. Adapun transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Untuk setiap item tersebut tentukan beberapa responden yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 yang disebut dengan frekuensi.
3. Skor frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (p_k) dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai z .
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

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

8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *scale value (SV)* yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

1.5.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari 4 uji yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan untuk 1 uji asumsi klasik yaitu uji autokorelasi tidak digunakan dalam penelitian ini.

3.5.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Metode yang digunakan pada uji normalitas ini adalah metode uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

3.5.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107-108), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas atau independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi salah satunya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*. Kriteria untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah :

- a. Apabila nilai VIF hasil regresi < 10 dan mempunyai nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.
- b. Jika nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai tolerance < 0.10 maka dapat dipastikan ada multikolinearitas diantara variabel bebas.

3.5.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137-144), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glejser, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0.05 maka tidak terindikasi terjadinya heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansinya dibawah tingkat kepercayaan 5% atau 0.05 maka terindikasi terjadinya heteroskedastisitas.

3.5.5.3 Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2017:87), uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan nilai d_u dan d_l yang dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $d >$ dari d_l , maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat autokorelasi.
- b. Jika nilai d terletak antara d_u , maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika nilai d terletak antara d_l dan d_u , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti

3.5.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:145), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel bebas atau $(X_1), (X_2), \dots (X_n)$

dengan satu variabel terikat. Rumus persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Promosi Jabatan Karyawan

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien

X_1 : Prestasi Kerja

X_2 : Pengalaman Kerja

e : *Error term*

3.5.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas dari tujuan semula yaitu prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan baik secara parsial maupun simultan.

3.5.7.1 Uji t (Pengujian Secara Individu/Parsial)

Menurut Priyatno (2017:66), uji t adalah untuk menguji variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan langkah-langkah uji t sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat :

- a. Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan

$H_a : \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh secara signifikan prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan Pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan

b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan

$H_o : \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan

$H_a : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh secara signifikan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi menggunakan 0.05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan t hitung dan t tabel

t hitung dilihat pada table coefficient, t tabel di cari pada signifikansi $0.05/2 = 0.025$ (uji 2 sisi) dengan ketentuan derajat kebebasan ($dk = n-k-1$ (n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel independen atau bebas).

4. Membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria pengujian :

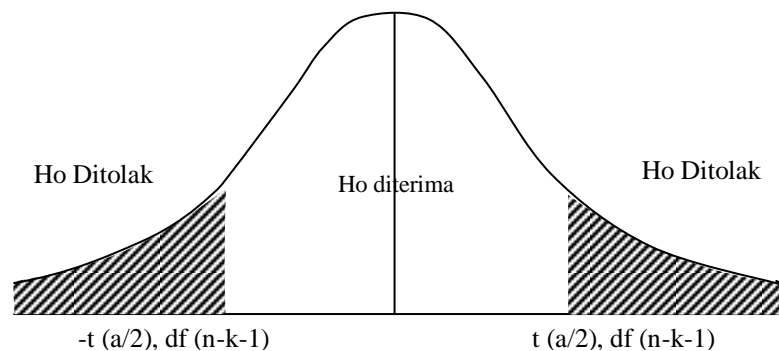
a. H_o diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Artinya secara individu atau parsial tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

b. H_o ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya secara individu atau parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

5. Membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kreteria :

c. H_o diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

d. H_o ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1
Kurva Uji t atau Uji Dua Pihak

6. Kesimpulan

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Menara Nusantara Kantor Cabang Baturaja.
- b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Menara Nusantara Kantor Cabang Baturaja.

3.5.7.2 Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Menurut Riduwan dan Sunarto (2018:132), uji F adalah uji secara menyeluruh atau simultan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat. Artinya parameter β_1 dan β_2 secara bersamaan diuji apakah memiliki pengaruh signifikan atau tidak. Langkah-langkah uji F sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh secara signifikan prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0.05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}

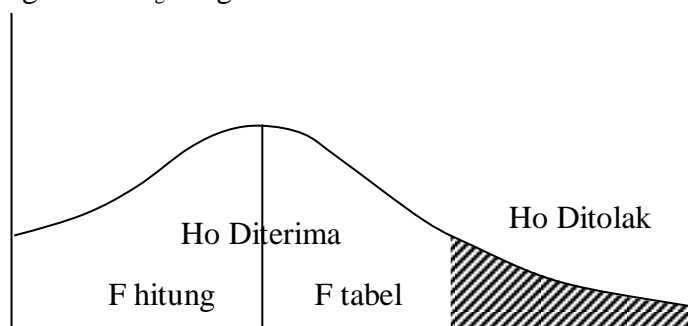
Nilai F_{hitung} dalam penelitian ini diolah menggunakan bantuan *SPSS 25 for Windows*. Nilai F_{tabel} dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df_1 (jumlah variabel-1) dan df_2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen atau bebas).

4. Kriteria Pengujian

a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}



Gambar 3.2
Kurva Uji F

7. Kesimpulan

- a. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Menara Nusantara Kantor Cabang Baturaja.
- b. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh secara signifikan prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Menara Nusantara Kantor Cabang Baturaja.

3.5.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2016:63), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen atau bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk mendapatkan nilai koefisiensi determinasi dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

3.6 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Prestasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) sebagai variabel independen, dan Promosi Jabatan Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Untuk lebih jelasnya variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel batasan operasional variabel berikut :

Tabel 3.3
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Prestasi Kerja (X_1)	Prestasi kerja adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya membuat rencana untuk membangun karirnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin Waktu dan Absensi Sutrisno (2016:152-153)
Pengalaman Kerja (X_2)	Pengalaman kerja sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama Waktu atau Masa Kerja 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan Sartika (2015:56-57)
Promosi Jabatan Karyawan (Y)	Promosi jabatan adalah apabila seseorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah, (<i>reward system</i>) atas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi Kepemimpinan Dengan Indikator : <ol style="list-style-type: none"> 1) Komunikatif 2) Intelektual 3) Memiliki Visi Yang Baik 2. Dimensi Kinerja Dengan Indikator :

	<p>usaha dan prestasinya dimasa lampau.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Berprestasi 2) Displin 3) Kerja Sama <p>3. Dimensi Loyalitas Dengan Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kejujuran 2) Merasa Memiliki 3) Kesetiaan <p>Afandi (2021:37)</p>
--	---	---