

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p.14) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono (2016, p.2) metode penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penulis menggunakan metode penelitian *asosiatif* atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Tujuannya untuk menunjukkan hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel yang diteliti.

3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yaitu:

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2016, p.129) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer didapat melalui responden, pengamatan serta pencatatan langsung tentang keadaan yang ada di lapangan. Jenis data yang digunakan melalui observasi dan jawaban pernyataan yang diberikan dalam kuesioner kepada karyawan.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016, p.137) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang atau dokumen. Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-

data, tabel-tabel, atau mengenai topik penelitian. Data ini merupakan data yang berhubungan secara langsung dengan penelitian yang dilaksanakan dan bersumber dari data karyawan, data kriteria kompetensi karyawan, data standar penilaian kinerja, dan data rekap penilaian kinerja.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu, penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer karyawan tetap PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) melalui:

3.3.1.1 Observasi

Merupakan cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis langsung pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post), yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3.1.2 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2016, p.142) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survei melalui angket, yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pertanyaan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pertanyaan disediakan 5 jawaban.

Tabel 3.1 Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Alternatif jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.3.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*library research*) merupakan metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku sumber daya manusia yang sesuai dengan masalah yang diangkat, dan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan. Dan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli, literatur, arsip, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada beberapa karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p.80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebanyak 171 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p.81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan meneliti sebagian dari populasi,

penelitian mengharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat dari populasi yang diteliti. Untuk itu, metode yang digunakan adalah *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dan teknik yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling*. *Stratified Random Sampling* merupakan cara mengambil sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) didalam populasi. Penelitian menggunakan rumus penentuan ukuran sampel yang dinyatakan oleh *Slovin*.

Dalam penelitian ini sampel menggunakan rumus *Slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir sebesar 1-15%

Berdasarkan rumus di atas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1 + Ne^2)} \\ &= \frac{171}{1 + 171(0.1)^2} \\ &= \frac{171}{1 + 1.71} \\ &= 63.09 \text{ di bulatkan menjadi } 63 \end{aligned}$$

Maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 63 sampel. Sampel yang diambil berjumlah 63 yang sebelumnya berdasarkan perhitungan rumus *slovin* sebesar 63.09. Jumlah sampel di bulatkan menjadi 63 dikarenakan dalam penarikan jumlah sampel tidak bisa berupa bilangan desimal.

Tabel 3.2 Stratified Random Sampling

No	Nama Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Perhitungan 63
1	HRD	2	$(2/171) * 63 = 1$
2	Iklan	23	$(23/171) * 63 = 8$
3	Internal	1	$(1/171)* 63 = 1$
4	IT	5	$(5/171) * 63 = 2$
5	Keuangan	15	$(15/171) * 63 = 5$
6	Legal	2	$(2/171) * 63 = 1$
7	Markom	6	$(6/171) * 63 = 2$
8	Pembelian	2	$(2/171) * 63 = 1$
9	Percetakan	16	$(16/171) * 63 = 6$
10	Redaksi	65	$(65/171) * 63 = 23$
11	Umum	14	$(14/171) * 63 = 5$
12	Sirkulasi	18	$(18/171) * 63 = 6$
13	Koperasi	1	$(1/171)*63 = 1$
14	Usaha	1	$(1/171)*63 = 1$
Total		171	63

Dari tabel di atas pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi memiliki karakteristik berbeda. Data dikelompokkan kedalam tingkat-tingkat tertentu, dan sampel yang diambil harus melalui perhitungan.

3.5 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen atau variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2), sedangkan variabel dependen atau variabel terikatnya adalah Promosi Jabatan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (Y).

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo. 2016:p.271)	Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki suatu keunggulan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakter pribadi (<i>traits</i>) 2. Konsep diri (<i>self concept</i>) 3. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 4. Keterampilan (<i>skill</i>) 5. Motivasi kerja (<i>motives</i>) 	Interval
Kinerja (X2)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo. 2016:p.07)	Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki suatu keunggulan. Kinerja adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur hasil kerja seseorang dalam mencapai target perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas Kehadiran 	Interval

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Promosi Jabatan (Y)	Promosi jabatan adalah perpindahan yang membesarkan <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2016:p.106)	Promosi jabatan adalah perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan sehingga status dan penghasilan yang diterima semakin besar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Prestasi kerja 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif 9. Pendidikan 	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Kompetensi (X1), Kinerja (X2), dan variabel Y Promosi Jabatan. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016, p.121) validitas instrumen merupakan arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 (*Statistical Program and service Solution seri*).

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

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi *product moment*XY = Skor pernyataan dikalikan skor

X = Skor pernyataan N = Jumlah responden *pretest*

Y = Skor total seluruh pernyataan

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, p.121) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian skor tiap item

σ^2 = varians total

Selanjutnya untuk menginteprestasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

Tabel 3.4 Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016, p184)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Sugiyono (2016, p.147) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, tabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Sig < 0.05 maka Ho diterima

Apabila Sig >0.05 maka Ho ditolak

3.8.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *anova table*.

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika probabilitas (sig) <0,05 (*alpha*) maka Ho diterima
2. Jika probabilitas (sig) > 0,05(*alpha*) maka Ho ditolak.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kompetensi (X1), Kinerja (X2), dan Promosi Jabatan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Promosi Jabatan

a = Nilai Kostanta

X_1 = Kompetensi

X_2 = Kinerja

b_1 = Koefisien Regresi Kompetensi (X_1)

b_2 = Koefisien Regresi Kinerja (X_2)

Rumusan Hipotesis :

H_0 : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

H_a : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitas (Sig.) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak

Jika probabilitas (Sig.) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t :

Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y)

H_0 : Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y).

H_a : Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Pengaruh Kinerja karyawan (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

a. H_0 : Kinerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y)

b. H_a : Kinerja (X_2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.10.2 Uji F :

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho: Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ha: Kompetensi (X1) dan Kinerja (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil penelitian F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = k-1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis