BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanative research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian menurut tingkat penjelasan adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang di teliti serta hubungan antar suatu variabel dengan variabel yang lain. Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesa yang telah di rumuskan sebelumnya. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tiga hubungan variabel yaitu Komitmen, Pengalaman Kerja dan Prestasi kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian yaitu data primer. Data primer merupakan data yang dibutuhkan oleh peneliti yang diperoleh langsung dari sumber utama secara langsung (Syahza, 2021). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu orang yang menjawab atau menanggapi pertanyaan tertulis. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan (*field research*) penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disusun secara cermat terlebih dahulu yang akan diberikan kepada responden (Anwar Sanusi, 2019). Skala pengukuran pada penelitian ini yang digunakan adalah skala interval dengan tabel skala kuesioner berikut:

Tabel 3. 1 Skala Kuesioner

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: Suliyanto, 2018

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas tertentu yang diterapkan dalam penelitian untuk diterapkan dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang sebanyak 128 Orang Karyawan.

Tabel 3.2

**Jumlah Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV
Tanjungkarang bagian Jalan Rel dan Jembatan Tahun 2024**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manajer Jalan Rel & Jembatan	1
2	QC (Quality Control)	1
3	KUPT (Kepala Unit Jalan Rel)	1
4	KAUR (Kepala Urusan Teknik Admin)	10
5	Kasatker (Kepala Satuan Kerja)	3
6	Perawat Jalan Rel (PKJ)	32
7	Mekanik Mesin Berat Perawat Jalan Rel (KPJR)	50
8	KUPT Jembatan	12
9	Administrasi	6
10	Sintelis (Sistem Telekomunikasi)	12
Jumlah		128

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang
Tahun 2024

3.4.2 Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Purposive Sampling yang dimana pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria homogenitas yaitu sampel dipilih berdasarkan kesamaan karakteristik seperti usia atau latar belakang pendidikan.

Penentuan jumlah sampling dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane (Riduwan, 2015 : 65) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

d = Presisi yang ditetapkan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan toleransi kesalahan sebesar 10%.

Berdasarkan rumus di atas maka perhitungan sampel untuk penelitian ini adalah :

$$n = \frac{128}{128 \times 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{128}{128 \times 0,01 + 1}$$

$$n = \frac{128}{1,28 + 1}$$

$$n = \frac{128}{2,28}$$

$$= 56,14 \text{ dibulatkan menjadi } 56$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 56 responden yang dianggap cukup untuk melakukan penelitian ini.

Tabel 3.2
Data jumlah sampel

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Manajer Jalan Rel & Jembatan	1	$(1/128) \times 56 = 0,5$	1
2	QC (Quality Control)	1	$(1/128) \times 56 = 0,5$	1
3	KUPT (Kepala Unit Jalan Rel)	1	$(1/128) \times 56 = 0,5$	1
4	KAUR (Kepala Urusan Teknik Admin)	10	$(10/128) \times 56 = 4,3$	4
5	Kasatker (Kepala Satuan Kerja)	3	$(3/128) \times 56 = 1,3$	1
6	Perawat Jalan Rel (PKJ)	32	$(32/128) \times 56 = 14$	14
7	Mekanik Mesin Berat Perawat Jalan Rel (KPJR)	50	$(50/128) \times 56 = 21,4$	21
8	KUPT Jembatan	12	$(12/128) \times 56 = 5,25$	5
9	Administrasi	6	$(6/128) \times 56 = 2,6$	3
10	Sintelis (Sistem Telekomunikasi)	12	$(12/128) \times 56 = 5,25$	5
Jumlah		128		56

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. variabel penelitian terdiri atas dua macam yaitu : variabel terikat (*dependent variable*) atau yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel Independen atau Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel Dependen (terikat). Menurut (Sugiyono, 2021). Independen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Komitmen (X1) dan Pengalaman Kerja (X2)

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen (Terikat) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang

menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2017). Variabel Dependen yang di maksud penelitian ini Prestasi Kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konsep	Definsi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Prestasi Kerja</i> (Y)	Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kerjasama 5. Inisiatif, (Kausal,S, 2020)	Interval
<i>Komitmen Organisasi</i> (XI)	Menurut Meyer dan Allen (2023), komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional, normatif, dan berkomitmen untuk tetap berada dalam organisasi	komitmen kerja merupakan perilaku positif yang kuat dalam diri individu terhadap perusahaan, yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemampuan untuk berusaha keras mewujudkan cita-cita organisasi, dan keniginan yang kuat.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normative 3. Komitmen Berkelanjutan (Windika Putri & Frianto, 2023)	Interval

Variabel	Definisi Konsep	Definsi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Pengalaman Kerja</i> (X2)	Pengalaman kerja seseorang yang luas, dapat menciPTakan seseorang agar semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan semakin sempurna pula kemampuan berpikir dan bersikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ariani et al., (2020)	bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan kemampuan individu dalam pekerjaan yang dapat diperkirakan dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Pengalaman pegawai harus dilihat sebagai aset yang diharapkan dan akan terus dikembangkan.	1. Durasi atau Lama Bekerja 2. Kemampuan dan Keterampilan yang Dimiliki 3. Penguasaan terhadap Proses dan Teknologi yang Digunakan 4. Pengalaman dalam Menangani Masalah atau Tantangan Ilham (2022)	Interval

Sumber : Diolah tahun 2024

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Menurut Sugiono (2021) instrumen penelitian pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena social maupun alam

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2019), suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat validitasnya pada alat ukur dalam ilmu alam umumnya sudah terjamin karena mudah diamati dan hasilnya cepat diperoleh. Instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan yang disusun berdasarkan konstruk atau konsep, variabel dan indikatornya. Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasi antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total pengolahan data. Metode yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi (Pearson Product Moment) menggunakan SPSS 26 (Statistical Program and Service Solution).

1. Rumusan Hipotesis :

H_0 : Pernyataan dari kuesioner tidak relevan

H_1 : Pernyataan dari kuesioner relevan

2. Kriteria Pengujian

Apabila $Sig < Alpha (0,05)$ maka H_0 diterima (instrumen valid)

Apabila $Sig > Alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak (instrumen tidak valid)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Anwar Sanusi (2019) Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS 26 (Statistical Program and Service Solution) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai Alpha indeks korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.2
Interprestasi nilai r Korelasi Product Moment

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Suliyanto, 2018

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.134) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sample tidak normal)

Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sample normal).

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas menurut Rambat Lupioadi (2015, p.146) adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat table Anova atau sering disebut Test for Linearity.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear.

H1 : Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

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

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

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.141) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation faktor (VIF). Batas dari tolerance value > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur Pengujian.

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Sugiono (2021) menyatakan bahwa Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat (Y) terhadap dua atau lebih variabel (X) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

et = Error Tern

b1,b2 = Koefisien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

Agar dapat diketahui apakah diantara variabel ada yang mempunyai pengaruh harus dilakukan pengujian hipotesis.

3.10.1 Uji t atau Uji Parsial

Uji t adalah untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pada pengujian hipotesis ini, agar hasil penelitian signifikan maka perlu dilakukan pengujian hipotesis melalui uji mengenai pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y). Pengolahan data ini menggunakan SPSS 26.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Prestasi kerja (Y) karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang

Ho: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

Ha: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestrasi Kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang

Ho: Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestrasi Kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

Ha: Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Prestrasi Kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

Hipotesis yang digunakan, yaitu :

Apabila nilai thitung $>$ ttabel dan signifikan $<$ 0,05 berarti *HO* ditolak dan *Ha* diterima.

Apabila nilai thitung $<$ ttabel dan signifikan $>$ 0,05 berarti *HO* diterima dan *Ha* ditolak.

3.10.2 Uji F atau Uji Simultan

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestrasi Kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

Ho : Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja tidak Berpengaruh terhadap Prestrasi Kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

Ha : Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Prestrasi Kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.

Hipotesis yang digunakan, yaitu :

- a. Apabila nilai Fhitung $>$ Ftabel dan signifikan $<$ 0,05 berarti *HO* ditolak dan *Ha* diterima.
- b. Apabila nilai Fhitung $<$ Ftabel dan signifikan $>$ 0,05 berarti *HO* diterima dan *Ha* ditolak.