

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan akan membentuk hubungan sebab akibat, antara variabel bebas dan variabel terikat. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel atau lebih yang dihubungkan untuk mengetahui hubungan ataupun juga Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Sumber data menunjukkan dari mana asal data yang digunakan dalam penelitian. Sumber data penelitian ini bersumber dari data internal. Data internal merupakan data yang diperoleh dari instansi atau objek penelitian. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini meliputi Data Primer dimana jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Menurut (Sugiyono, 2022) data primer yaitu sumber data yang didapat secara langsung oleh peneliti. Data primer diperoleh dari pengisian kuesioner dari responden, yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Data tersebut merupakan hasil jawaban pengisian kuesioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik (*Field Research*). Teknik ini dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan penelitian untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian, adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner.

Menurut (Sugiyono, 2022) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independen dan dependen menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1: Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung sebanyak 56 Pegawai.

3.4.2 Sampel

Dalam penelitian mengenai pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung, akan diterapkan metode sampling jenuh. Dengan menggunakan metode ini, seluruh populasi yang terdiri dari 56 pegawai akan dijadikan sampel, tanpa seleksi atau pemilihan acak. Pendekatan ini memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan secara komprehensif keadaan dan kinerja dari seluruh pegawai di organisasi, memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai dampak mutasi terhadap kinerja pegawai..

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas (Independen)

Menurut (Sugiyono, 2022) mengatakan bahwa variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel terikat (dependen). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Mutasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2).

3.5.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Menurut (Sugiyono, 2022) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Mutasi (X1)	Mutasi adalah suatu perubahanposisi /jabatan /tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi) di dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017).	Mutasi atau perpindahan karyawan merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip the right man in the right place atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Mutasi dilaksanakan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efesien.	1. Tempat Kerja 2. Jabatan Baru 3. Kurangnya Tenaga Di Unit Lain 4. Menghilangkan Rasa Jenuh	Likert
Promosi Jabatan (X2)	Menurut Sedarmayanti (2017), promosi jabatan adalah kegiatan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi	Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority (kewenangan) dan responsibility (tanggung jawab) pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif 9. Pendidikan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Fahmi, 2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya pada sebuah perusahaan	Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan suatu kopetensi perusahaan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang di ukur adalah variabel (X1) Mutasi, (X2) Promosi Jabatan dan variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Uji persyaratan instrumen penelitian digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2022) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut

dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas yang diuji pada responden.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen valid.

Bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen tidak valid.

2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.

Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.

3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya ada alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan. Reliable artinya konsisten, suatu alat ukur dikatakan andal apabila hasil alat ukur tersebut cukup konsisten sehingga dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan suatu program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

Tabel 3.3

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

9.8 Uji Persyaratan Analisis Data

9.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiono (2022) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan uji *non parametrik one sampel kolmogorof smirnov (KS)*. Kriteria pengambilan keputusan. Apabila $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal). Apabila $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

9.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang dipergunakan sudah benar atau belum. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lakukan terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. H_0 : model regresi berbentuk linier.
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak.
 Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ (Alpha) maka H_0 diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

9.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ disebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ 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 (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).
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

3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kinerja Pegawai yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1= Mutasi

X_2 = Promosi Jabatan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e_t = Error term/ unsur kesalahan

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan angka t dengan tabel t atau dengan memeriksa kolom signifikan pada setiap angka t.

Proses uji t sama dengan uji F (lihat perhitungan SPSS pada Model/ Input Koefisien Regresi Lengkap) .

1. Pengaruh Mutasi (X1) Terhadap Kinerja (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung

H_0 : Mutasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung

H_a : Mutasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai hitung $t >$ tabel t maka H_0 ditolak.

Jika nilai hitung $t <$ tabel t maka H_0 diterima.

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

2. Pengaruh Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung

Ho : Promosi Jabatan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Ha : Promosi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka Ho diterima.

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variable independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F table. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dengan dk pembilang $k-1$ ($3-1=2$), dan dk penyebut $n-k$ ($47-3=44$) Gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ($Y = a + bX_1 + cX_2$) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian:

1. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima.
2. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak.