

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan cara ilmiah untuk mendapatkan data, dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2015;1). Sebuah penelitian sudah seharusnya mempunyai rancangan penelitian tertentu, karena rancangan penelitian akan menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, dan sumber data untuk melakukan penyusunan laporan yang akan dilakukan.

Penelitian ini menggunakan metode intervening, yang merupakan suatu mekanisme konseptual dimana variabel independen dan variabel moderating mempengaruhi variabel dependen. Variabel intervening didefinisikan sebagai faktor yang secara teoritis mempengaruhi fenomena yang diobservasi tetapi tidak bisa dilihat, diukur atau dimanipulasi. Variabel tersebut terletak diantara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel tersebut berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Rasyid, 2012:55).

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Sentani Kemiri yang berjumlah sebanyak 30 karyawan.

sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Suharsimi Arikunto (2006:130-131). “Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya

kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan dengan pendapat tersebut maka jumlah sampel penelitian sebanyak 30 sampel atau 100%. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik sampel total atau sampel sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Tabel 3.1
Data Jumlah Pegawai

No.	Jabatan	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	Branch Operasional Manager	1
3	CSO	1
4	CSA	1
5	CSR	1
6	Teller	3
7	Axa Mandiri	2
8	Mikro Unit 1 dan Unit 2	12
9	EDC	1
10	Cunsomer Loans	1
11	Security	3
12	Driver	1
13	Oficce Boys	2
Total		30

Sumber data : Profil Kantor PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Sentani Kemiri (2017)

Berdasarkan tabel 3.1 di atas diketahui bahwa jumlah karyawan Berdasarkan jumlah tersebut, maka sampel penelitian adalah 30 karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Sentani Kemiri.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Suatu penelitian pastinya memerlukan tempat penelitian yang akan dijadikan objek dalam memperoleh data yang berguna untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian. Lokasi penelitian kali ini adalah PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Cabang Sentani dan Waktu penelitian Penelitian akan di lakukan selama bulan April-Juni 2017

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan latar belakang perilaku kerja. Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variable-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah kinerja karyawan dan promosi jabatan. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen bebas Penilaian Prestasi Kerja (*X*) *performance appraisal* adalah proses yang dilakukan pihak manajemen Bank Mandiri Cabang Sentani kemiri dalam menilai prestasi kerja karyawan.
2. Variabel Dependen (*Y*) terikat Promosi Jabatan adalah hasil kerja keras seorang karyawan.

3. Variabel intervening yaitu (Z) Perilaku kerja karyawan adalah Pemindahan karyawan Bank Mandiri Cabang Sentani Kemiri dari jabatan tertentu ke jabatan yang lebih tinggi baik dalam hal jenjang karir, kompensasi tanggung jawab dan wewenang maupun level pekerjaan.

Tabel 3.2
Oprasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Alat Ukur
Penilaian prestasi kerja (X)	1. Hasil Kerja 2. Banyaknya pekerjaan 3. Masa Kerja 4. Kerja sama 5. Kemampuan karyawan	a. Kualitas b. Kuantitas kerja c. Kesetiaan d. kerja sama dengan rekan dan atasan e. Pengetahuan Suad Husnan, dkk (2000 : 124)	Ordinal
Promosi Jabatan (Y)	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Pendidikan 4. Komunikatif 5. Loyalitas	a. Selalu jujur dalam bekerja b. Kehadiran c. Tingkat Pendidikan d. Kemampuan berkomunikasi e. Royalitas dalam pekerjaan Hasibuan (2012:111-113)	Ordinal
Perilaku Kerja (Z)	1. <i>Social Skills</i> 2. kebiasaan kerja 3. pengendalian diri 4. hubungan sosial	a. Kemampuan b. perilaku yang positif dan negative pribadi yang professional c. Perilaku Sosial dalam bekerja Bryson et al (1997: 41 dan 42)	Ordinal

Sumber, diolah 2017

1. Variabel Penelitian

a. Penilaian Prestasi Kerja

Ukuran prestasi kerja adalah standar dan target yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian standar yang telah ditentukan akan mendorong karyawan untuk mencapai standar atau target tersebut bahkan berusaha melebihi standar yang ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan adanya penilaian untuk mengukur sejauh mana kontribusi atau

prestasi karyawan melalui berbagai teknik atau cara penilaian yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam kebijakan promosi maupun bahan evaluasi. Penilaian ini disebut penilaian prestasi kerja.

b. Promosi Jabatan

Pengertian Promosi Jabatan yaitu Sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu going concern dan profit motif maka unsur produktifitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalu mampu mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi perusahaan. Promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang

menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya sehingga dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya.

c. Perilaku Kerja

Kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan rebut, tidak nyaman) pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Observasi

Yaitu dengan mengadakan penelitian langsung pada lokasi obyek penelitian pada Bank Mandiri Cabang Sentani Kemiri.

2. Kuesioner (questionnaire)

Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban pertanyaan tersebut ditentukan skor dengan Skala Likert.

3. Studi kepustakaan

Yaitu dengan mempelajari literature-literatur yang ada dengan menelaah teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli.

F. Analisis Data

1. Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. penelitian ini menggunakan *Construct Validity* yakni

dengan mengkorelasikan antar skor instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Pengujian Validitas alat ukur dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi *product moment person*.

Analisis terhadap faktor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah faktor dengan skor total. Bila nilai hasil korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya sig 0,05 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki Validitas konstruksi yang baik. Setelah alat ukur yang digunakan dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah pengujian reliabilitas.

2. Reabilitas

pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen, kehandalan yang dimaksud adalah pengukuran yang memberikan hasil konsisten. Reabilitas memberi keputusan bahwa instrumen yang dipilih seimbang dan konsisten. Peneliti akan mendapatkan skor yang sama ketika mencobakan instrumen diwaktu yang berbeda.

Dalam memperkirakan uji reabilitas ini menggunakan semua pertanyaan yang ada di instrumen. Akhirnya Koefisien alfa digunakan dalam konsistensi internal (Cronbach dalam Indrawan, 2016;126).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Hubungan linear antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen yang memenuhi asumsi linearitas, jika signifikansi linearitas $< \alpha$ (lebih kecil dan alpha). Artinya bahwa pengujian linearitas pada tabel

menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak menyimpang dan asumsi linearitas pada α (alpha) = 0,05. Metode pengujian derajat multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan indeks kondisi dan dekomposisi varians koefisien, serta membandingkan nilai toleransi (*tolerance*) dan faktor inflasi varians (*variance in flat/on factor*, disingkat VIF) dalam analisis regresi metode penuh (*enter*). Nilai toleransi didapat dari $1 - R_i^2$, sedangkan nilai VIF didapat dari $1 \pm R_i^2$. **Hair**, et al. (1995:132) mengemukakan bahwa nilai toleransi kecil dan nilai VIF besar menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang mengandung multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel pengganggu (*disturbance error*) mempunyai varians konstan. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas diuji dengan mendiagnosa diagram plot residual, yakni membandingkan *regression student zed residual* dengan *predicted value* (nilai prediksi) yang menggambarkan perubahan distribusi residual dikaitkan dengan perubahan nilai prediksi variabel independen. Apabila distribusi residual meningkat tidak diikuti oleh naiknya nilai prediksi, dalam arti nilai prediksi variabel-variabel independen tetap konstan, maka perubahan itu menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan (Umar, 2008:77).

Uji statistik normalitas yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji *statistik non - parametrik kolmogorov-smirnov (K-S)* (Ghozali, 2013:164). Uji K-S biasa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik/tertentu. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan mean standar deviasi yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data. Alat uji Kolmogorov-smirnov dengan melihat nilai dari *asym sig* , yang dimana nilai tersebut harus lebih besar dari 0,05.

4. Analisis Regresi Moderasi

Analisis Regresi Moderasi adalah sebuah model bersyarat dimana satu atau beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dengan syarat bahwa pengaruhnya akan menjadi lebih kuat atau lemah bila sebuah variabel yang lain tampil sebagai variabel moderasi. Pengaruh moderasi ini dapat muncul sebagai pengaruh yang menguatkan disebut sebagai “*amplifying effect*” atau dapat juga sebagai pengaruh yang menetralkan atau melemahkan yang disebut “*moderating effect*”.

Persamaan regresi yang dapat dihasilkan untuk regresi moderasi adalah sebagai berikut :

$$Y = a_0 + b_1 X + b_2 W$$

$$Y = a_0 + b_1 X + b_2 W + b_3 XW$$

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = variabel independen

a = konstanta (nilai Y, apabila X = 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

W = variabel moderasi

Selanjutnya untuk merealisasikan analisis tersebut digunakan alat berupa komputer dengan program *Social Program Statistic System (SPSS)* versi 23.0

5. Uji Hipotesis

Untuk dapat membuktikan hipotesis penelitian, maka dilakukan uji statistik sebagai berikut :

1. Uji *t* (parsial)

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial variable bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji *t* (sugiyono, 2005) sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Dimana :

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Adapun kriteria pengujian untuk uji t adalah sebagai berikut :

1. Kriteria analisis prestasi kerja pengaruh (X_1) terhadap promosi jabatan (Y_1) :

- a. jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel prestasi kerja terhadap promosi kerja.
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel prestasi kerja terhadap promosi kerja.

2. Kriteria analisis pengaruh prestasi kerja (X_2) terhadap perilaku kerja (Y_2) :

- a. jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel prestasi kerja terhadap perilaku kerja.
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap prestasi kerja terhadap perilaku kerja.

2. Uji F

Uji F ($F test$) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variable bebas terhadap variable terikat. Uji ini digunakan pada persamaan regresi, menurut Sugiyono (2005) untuk menghitung F_{hitung} dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 : koefisien determinasi

K : jumlah variable bebas

N : jumlah anggota sampel

Adapun hipotesis kerja yang dirumuskan untuk uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai sig. $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan melalui perilaku kerja secara simultan.
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig. $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan melalui perilaku kerja secara simultan.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Widodo (2004:111), Untuk menghitung seberapa besar variable-variabel bebas dapat menjelaskan variable terikat, digunakan koefisien determinasi (R^2). Koefisien ini menunjukkan proporsi variabilitas total pada variable terikat yang dijelaskan oleh model Regresi. Nilai R^2 berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$.

Secara logika, makin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1 (satu). Nilai R^2 dapat diperoleh dengan rumus :

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

Di mana :

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi