

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang rasional, empiris dan sistematis yang digunakan pada suatu disiplin ilmu untuk melakukan penelitian. Rasional berarti kegiatan penelitian tersebut dilakukan dengan cara yang benar-benar masuk akal, empiris berarti cara yang dilakukan dapat diterima oleh indra manusia dan sistematis berarti proses yang dilakukan dalam penelitian menggunakan langkah yang logis. Metode penelitian berhubungan dengan prosedur, teknik, alat dan instrument, serta desain penelitian yang digunakan, waktu penelitian, sumber penelitian, sumber data serta dengan cara apa data tersebut diperoleh kemudian diolah dan dianalisis.

Menurut Sugiyono (2017:59) metode penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian untuk mengetahui adanya variabel mandiri atau independen, baik untuk satu variabel maupun lebih dari satu variabel tanpa dibuat untuk membandingkan atau mencari hubungan antar variabel satu sama lain. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana Kompetensi, bagaimana Promosi Jabatan dan bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2018:36) memaparkan bahwa metode verifikatif merupakan suatu metode penelitian untuk menguji suatu teori dan mencoba agar dapat menghasilkan metode ilmiah yaitu suatu hipotesis yang berbentuk kesimpulan, apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Selain itu metode verifikatif digunakan untuk menjawab penelitian yaitu untuk mengetahui dan mengkaji besarnya Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan maupun parsial pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. Masing-masing mempunyai variabel yang dapat didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017:38) Variabel merupakan sifat atau nilai dari orang atau objek dalam bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel X1 (Kompetensi), variabel X2 (Promosi Jabatan) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel diantaranya yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau *dependent* (Sugiyono, 2017:39).

- a. Kompetensi (X1), menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.
- b. Promosi Jabatan (X2), menurut Irham Fahmi (2018:88) Promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:39). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

- a. Menurut Kasmir (2017:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel digunakan agar lebih mudah mencari hubungan antara variabelnya. Penelitian ini terdiri atas tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, Kompetensi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Didalamnya terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Data skala ordinal merupakan data yang didapat dengan cara klasifikasi tetapi didalam data tersebut terdapat hubungan operasionalisasi variabel yang bertujuan untuk membantu memecahkan variabel menjadi bagian kecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, seperti pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel dan konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi (X_1) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Meningkatkan pengetahuan	Tingkat keinginan untuk meningkatkan pengetahuan	Ordinal
		Mendukung pekerjaan	Tingkat keinginan memiliki pengetahuan untuk mendukung pekerjaan	Ordinal

Variabel dan konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p>dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.</p> <p>Emron, Yohny, Imas (2017:140)</p>	Keahlian (<i>skill</i>),	keahlian teknis	Tingkat keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.	Ordinal
		kemampuan dalam mengidentifikasi	Tingkat kemampuan dalam mengidentifikasi masalah	Ordinal
		kemampuan mencari solusi	Tingkat kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi	Ordinal
	Sikap (<i>attitude</i>)	Inisiatif	Tingkat inisiatif dalam membantu rekan kerja	Ordinal
		Keramahan	Tingkat keramahan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		Sopan	Tingkat kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal

Variabel dan konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Perhatian	Tingkat Perhatian terhadap keluhan-keluhan pelanggan .	Ordinal
		Serius	Tingkat Serious menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan	Ordinal
Promosi Jabatan (X2) Promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi.	Kejujuran	Jujur	Tingkat kejujuran dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
	Disiplin	Taat	Tingkat Ketaatan terhadap peraturan organisasi	Ordinal
		Kehadiran	Tingkat kehadiran saat bekerja	Ordinal
	Prestasi Kerja	Pencapaian hasil kerja	Tingkat pencapaian hasil kinerjanya	Ordinal

Variabel dan konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Irham Fahmi (2018:88)	Kerjasama	Kerjasama antar pegawai	Tingkat Kerjasama antar pegawai	Ordinal
	Kecakapan	Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas	Tingkat Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas	Ordinal
	Loyalitas	Totalitas	Tingkat bekerja secara total untuk organisasi	Ordinal
	Kepemimpinan	Kerja Tim	Tingkat kemampuan membentuk kerja tim	Ordinal
	Pendidikan	Pendidikan terakhir	Tingkat pendidikan pegawai	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan	.Kualitas Kerja	Kerapihan	tingkat kerapihan pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		Ketelitian	tingkat Ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal

Variabel dan konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu		Hasil kerja	Tingkat hasil pekerjaan pegawai yang memuaskan	Ordinal
	Kuantitas	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam bekerja	Ordinal
		Kemampuan	Tingkat besar dan banyaknya keluaran yang dihasilkan	Ordinal
	Tanggung Jawab	Melakukan pekerjaan sesuai arahan dan tepat waktu	Tingkat pekerjaan (tugas) yang dihasilkan	Ordinal
		Mengambil keputusan	Tingkat pengambilan keputusan yang bijak	Ordinal

Variabel dan konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kasmir (2017:182)	Kerjasama	Jalinan Kerjasama	Tingkat kemampuan bekerjasama	Ordinal
		Kekompakan	Tingkat kemampuan menjaga hubungan baik dengan kekompakan (<i>teamwork</i>)	Ordinal
	Inisiatif	Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah	Tingkat Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah	Ordinal
		Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah	Tingkat pekerjaan yang diabaikan tanpa diperintah	Ordinal

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti Tahun 2021

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah objek yang diteliti dan membantu peneliti dalam pengolahan data. Populasi adalah wilayah umum yang di dalamnya terdapat bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sebagai sampel. suatu

penelitian populasi dan sampel ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian bisa mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Berikut pembahasan mengenai populasi dan sampel.

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung berjumlah 128 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2019:127) Sampel adalah suatu bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh setiap populasinya. Sampel merupakan sebagian subjek yang diambil dari keseluruhan subjek penelitian atau populasi.

Dalam penelitian ini tidak semua populasi dijadikan sampel karena terbatasnya biaya dan waktu. Karena jumlah populasi telah diketahui peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e² = Tingkat kesalahan yang ditoleransi

Tingkat kesalahan atau kelonggaran yang ditentukan peneliti sebesar 5% (0,05) dengan jumlah populasi sebanyak 128 karyawan, maka sampel yang dapat diambil dari populasi tersebut adalah :

$$n = 128 / 1 + 128(0,05)^2$$
$$= 96,97 \text{ dibulatkan menjadi } 97$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kelonggaran sebesar 5% sampel yang dapat diambil yaitu 97 responden.

3.3.3. Teknik Sampling

Dalam menentukan sampel pada suatu penelitian dibutuhkan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk meneliti dan menentukan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik probability sampling. Teknik probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik probability sampling yang digunakan yaitu simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017:64), simple random sampling adalah teknik dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan

secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Berikut data karakteristik responden PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung.

Tabel 3.2
Karakteristik Responden

Responden	Jenis Kelamin	Masa Kerja
Responden 1	Perempuan	9 tahun
Responden 2	Perempuan	9 tahun
Responden 3	Perempuan	6 tahun
Responden 4	Laki-laki	6 tahun
Responden 5	Laki-laki	5 tahun
Responden 6	Laki-laki	5 tahun
Responden 7	Laki-laki	4 tahun
Responden 8	Perempuan	4 tahun
Responden 9	Perempuan	3 tahun
Responden 10	Laki-laki	3 tahun
Responden 11	Laki-laki	3 tahun
Responden 12	Perempuan	3 tahun
Responden 13	Laki-laki	3 tahun
Responden 14	Laki-laki	3 tahun
Responden 15	Laki-laki	3 tahun
Responden 16	Laki-laki	3 tahun
Responden 17	Perempuan	3 tahun
Responden 18	Perempuan	3 tahun
Responden 19	Laki-laki	3 tahun
Responden 20	Laki-laki	3 tahun
Responden 21	Laki-laki	3 tahun
Responden 22	Laki-laki	3 tahun
Responden 23	Perempuan	3 tahun

Responden	Jenis Kelamin	Masa Kerja
Responden 24	Perempuan	2 tahun
Responden 25	Laki-laki	2 tahun
Responden 26	Laki-laki	2 tahun
Responden 27	Laki-laki	2 tahun
Responden 28	Perempuan	2 tahun
Responden 29	Laki-laki	2 tahun
Responden 30	Laki-laki	2 tahun
Responden 31	Perempuan	2 tahun
Responden 32	Laki-laki	2 tahun
Responden 33	Perempuan	2 tahun
Responden 34	Perempuan	2 tahun
Responden 35	Laki-laki	2 tahun
Responden 36	Laki-laki	2 tahun
Responden 37	Laki-laki	2 tahun
Responden 38	Perempuan	2 tahun
Responden 39	Laki-laki	2 tahun
Responden 40	Perempuan	2 tahun
Responden 41	Laki-laki	2 tahun
Responden 42	Laki-laki	2 tahun
Responden 43	Perempuan	2 tahun
Responden 44	Perempuan	2 tahun
Responden 45	Laki-laki	2 tahun
Responden 46	Laki-laki	2 tahun
Responden 47	Laki-laki	2 tahun
Responden 48	Laki-laki	2 tahun
Responden 49	Perempuan	2 tahun
Responden 50	Perempuan	2 tahun

Responden	Jenis Kelamin	Masa Kerja
Responden 51	Laki-laki	2 tahun
Responden 52	Laki-laki	2 tahun
Responden 53	Laki-laki	2 tahun
Responden 54	Perempuan	2 tahun
Responden 55	Perempuan	2 tahun
Responden 56	Perempuan	2 tahun
Responden 57	Perempuan	1 tahun
Responden 58	Perempuan	1 tahun
Responden 59	Perempuan	1 tahun
Responden 60	Laki-laki	1 tahun
Responden 61	Laki-laki	1 tahun
Responden 62	Laki-laki	1 tahun
Responden 63	Laki-laki	1 tahun
Responden 64	Perempuan	1 tahun
Responden 65	Perempuan	1 tahun
Responden 66	Laki-laki	1 tahun
Responden 67	Laki-laki	1 tahun
Responden 68	Perempuan	1 tahun
Responden 69	Laki-laki	1 tahun
Responden 70	Laki-laki	1 tahun
Responden 71	Laki-laki	1 tahun
Responden 72	Laki-laki	1 tahun
Responden 73	Perempuan	1 tahun
Responden 74	Perempuan	1 tahun
Responden 75	Laki-laki	1 tahun
Responden 76	Laki-laki	1 tahun
Responden 77	Laki-laki	1 tahun

Responden	Jenis Kelamin	Masa Kerja
Responden 78	Laki-laki	1 tahun
Responden 79	Perempuan	1 tahun
Responden 80	Perempuan	1 tahun
Responden 81	Laki-laki	1 tahun
Responden 82	Laki-laki	1 tahun
Responden 83	Laki-laki	1 tahun
Responden 84	Perempuan	1 tahun
Responden 85	Laki-laki	1 tahun
Responden 86	Laki-laki	1 tahun
Responden 87	Perempuan	1 tahun
Responden 88	Laki-laki	1 tahun
Responden 89	Perempuan	1 tahun
Responden 90	Perempuan	1 tahun
Responden 91	Laki-laki	1 tahun
Responden 92	Laki-laki	1 tahun
Responden 93	Laki-laki	11 Bulan
Responden 94	Perempuan	11 Bulan
Responden 95	Laki-laki	10 Bulan
Responden 96	Perempuan	10 Bulan
Responden 97	Laki-laki	10 Bulan

Sumber : Olah Data Peneliti 2021

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:137) teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan didalam penelitian yang dilakukan. Teknik data dibagi menjadi dua sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli dan data yang dikumpulkan.

Dari data primer ini dapat dilakukan dengan cara:

a. Studi Pustaka

Penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, *e-book*, dan internet yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian

b. Bimbingan

Dalam membuat laporan kuliah kerja praktek mendapatkan bimbingan untuk menyelesaikan laporan kuliah praktek kerja dengan melakukan konsultasi tiap minggunya secara *video call online* melalui aplikasi *zoom*

c. Wawancara

Teknik pengumpulan data secara langsung melalui Tanya jawab dengan pihak-pihak yang dianggap dengan memberikan informasi terkait data yang dibutuhkan khususnya mengenai kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

d. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan alternatif jawaban sehingga hasil yang didapat lebih jelas dan

akurat. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan kompetensi, promosi jabatan dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan melakukan penelaah teori-teori yang berhubungan dengan kompetensi, promosi jabatan dan kinerja karyawan yang berasal dari sumber penelitian sebagai berikut:

- a. Sejarah, literatur, dan profil PT. Pos Indonesia.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Instrument penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang diberikan pada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian. Untuk menguji keabsahan dari hasil penelitian maka dibutuhkan alat ukur yang digunakan yaitu, pengujian uji validitas dan uji realibilitas

3.5.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan. Dalam menguji setiap butir instrumen valid atau tidak dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika koefisien (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan (r_{tabel}) yaitu 0,3 maka pernyataan tersebut dapat valid. Tetapi jika korelasi di bawah 0,3 maka disimpulkan butir pernyataan pada instrumen tidak valid sehingga perlu diperbaiki. Dalam mencari nilai korelasi menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut, Sugiyono (2017, 125):

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Jumlah butir pernyataan variabel bebas (Promosi Jabatan)

Y = Jumlah butir pernyataan variabel total (Kinerja)

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat item pernyataan

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat item pernyataan

n = Jumlah sampel/responden

Dengan ketentuan penelitian uji validitas adalah :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid)

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah seberapa jauh hasil mengenai pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, yang dimana akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur akan menyatakan reliabel jika data dari hasil pengukuran konsisten Sugiyono (2017:122). Untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan metode (*SplitHalf*) yang dimana item tersebut dibagi menjadi dua kelompok ganjil dan genap, sehingga setiap skor itemnya dijumlahkan akan menghasilkan skor total. Jika korelasi yang dihasilkan 0,7 atau lebih maka dapat dinyatakan memberikan hasil reliabel yang cukup, tetapi sebaliknya jika hasil korelasi dibawah 0,7 maka dapat dinyatakan hasil kurang reliabel. Instrumen dapat disebut reliabel adalah instrumen yang telah digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Rumus dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = [n/n - 1] [1 - \sum \sigma_i^2 / \sigma^2]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

$\Sigma\sigma_i^2$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Varians total

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis data yaitu kegiatan setelah data dari responden sudah terkumpul secara keseluruhan. Sugiyono (2017:308) mengatakan analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Adapun teknik analisis data yang peneliti pakai dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif

3.6.1. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2017:53). Skala *likert* digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:86).

Peneliti menggunakan skala *likert* dalam kuesioner, skala ini umumnya banyak digunakan pada suatu penelitian. Jawaban setiap item instrumen dalam skala *likert* mempunyai skor masing-masing yaitu antara 5-4-3-2-1, berikut kategori penilaian yang digunakan pada skala *likert* :

Tabel 3.3
Kategori penilaian Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala *likert* dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Adapun jawaban dari setiap responden dapat dihitung skor rata-ratanya untuk mengkategorikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Skor Minimum} = 1$$

$$\text{Skor Maksimum} = 2$$

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus dan ketentuan skala yang telah digambarkan diatas dalam menghitung bagaimana mencari rata-rata dan cara mengklasifikasikan. Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Gambar 3.1
Gambar Kontinum

3.6.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2018:54). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan kompetensi dan promosi jabatan

terhadap

kinerja

Pegawai

menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini :

3.6.2.1.Method Of Succeshive Interval

Method Of Succeshive Interval atau MSI merupakan metode mentransformasikan data dari skala ordinal menjadi skala internal berguna untuk memenuhi dari syarat *analysis parametric* dimana data yang disajikan peneliti masih berbentuk skala ordinal yang perlu dinaikkan menjadi data berskala interval. Menurut Sugiyono (2017:268) teknik transformasi data yang paling sederhana adalah dengan menggunakan metode MSI (*Method Of Succeshive Interval*). Adapun langkahlangkah yang perlu diketahui dalam menggunakan *Method Of Succeshive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan ditanyakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proposi.
4. Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal

5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut.

$$SV = \frac{\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

Keterangan :

Scale Value (SV)	= Nilai Skala
Density at lower limit	= Densitas batas bawah
Density at upper limit	= Densitas batas atas
Area under upper limit	= Daerah dibawah batas atas
Area under lower limit	= Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan
 - a. menggunakan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 [SVmin]$$

Untuk memudahkan pengolahan data, penulis menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows*

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Variabel bebas (*employee engagement*)

X₂ = Variabel bebas (komitmen organisasi)

ε = Residual (*error*)

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan agar dapat mengetahui kekuatan hubungan diantara variabel X₁, X₂, dan Y. Rumus yang digunakan menurut Febrianawati (2018:20) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

Pada dasarnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai dengan +1 atau ditulis sistematis dengan $-1 < r < +1$

- a. Jika $r = 1$, maka adanya hubungan antara variabel X_1 , X_2 , dan Y.
- b. Jika $r = -1$, maka hubungan antara variabel negatif.
- c. Jika $r = 0$, maka artinya tidak ada hubungan korelasi.

Interpretasi dari hubungan korelasi atau seberapa besar pengaruh diantara variabelvariabel tidak bebas, terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

3.6.2.4 Uji R_2 Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan agar dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yaitu Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan hal ini merupakan pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2017:292) untuk menghitung koefisien determinasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R_2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Koefisien determinasi

R_2 = Koefisien korelasi

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang bersifat praduga pada permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Jika hipotesis itu salah maka ditolak, sebaliknya jika itu benar maka akan diterima. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima. Uji hipotesis antara Kompetensi (X1), Promosi Jabatan (X2), terhadap kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji parsial dan simultan.

3.6.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial merupakan uji hipotesis pada persamaan struktur I dan II, untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dibutuhkan pengujian hipotesis. Variabel independen pada penelitian ini adalah Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (X2). Sedangkan untuk variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam melakukan pengujian hipotesis, langkah-langkah menggunakan uji t diantaranya sebagai berikut :

Struktur I

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Struktur II

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Promosi jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen dapat diuji menggunakan uji hipotesis simultan (ujiF).

Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA, hipotesis statistik yang diajukan yaitu :

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.7 Rancangan Kuisisioner

Sugiyono (2017:225) mengatakan kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden dan kemudian dijawab oleh responden. Kuisisioner berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertutup serta terbuka. Rancangan kuisisioner yang akan dibuat oleh peneliti adalah kuisisioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah dari kuisisioner ditentukan berdasarkan indikator penelitian.

Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kompetensi dan promosi jabatan dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Rancangan kuesioner yang dibuat penulis adalah kuesioner tertutup dimana pernyataan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan item pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian. Dengan populasi sebanyak 128 karyawan dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 56 responden

Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Likert Scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika yang berlokasi di Jl. Asia Afrika No.49 Kota Bandung, Jawa Barat 40111. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Juli 2021 sampai dengan selesai