

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu sistem yang digunakan dalam suatu penelitian sehingga akan dapat memperjelas dan sekaligus membantu dalam memecahkan masalah-masalah yang diteliti.

Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, data diperoleh dari populasi dan sampel penelitian, dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Metode deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan melaporkan objek atau subjek yang diteliti sesuai adanya.

Menurut Sugiyono (2013: 86) “Penelitian deskriptif adalah uraian sistematis tentang teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti”.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan diukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori-teori yang berkaitan.

### 1. Variabel (Terikat) Dependen

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Pengertian kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan (2014:147) yaitu :

- a. Ketepatan penyelesaian tugas
- b. Kesesuaian jam kerja
- c. Tingkat kehadiran
- d. Kerjasama antar karyawan

### 2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mutasi Kerja (X1) dan Rotasi Kerja (X2).

#### a. Mutasi Kerja (X1)

Mutasi adalah penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang pegawai yang harus diperhatikan agar tujuan mutasi kerja karyawan tidak berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Dalam mengukur variabel mutasi, indikator mutasi yang digunakan berasal dari (Ambarita, 2015), yaitu :

- a. Frekuensi Mutasi, yaitu tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi.

- b. Alasan mutasi, yaitu faktor-faktor yang menjadi pendukung terlaksananya mutasi baik itu datangnya dari perusahaan maupun dari pegawai itu sendiri.
- c. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan :
  - 1) Kemampuan kerja pegawai.
  - 2) Lamanya masa menjabat.
  - 3) Kesenangan atau keinginan pegawai.
  - 4) Kebijakan atau peraturan yang berlaku.

b. Rotasi Kerja (X2)

Rotasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan/intituti/organisasi tempat kerja. Dalam mengukur variabel rotasi, indikator yang digunakan berasal dari Affandi (2016:33), indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu :

1. Kemampuan karyawan.

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari kecapakan, kesungguhan dan ketepatan waktu.

## 2. Pengetahuan karyawan

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.

## 3. Kejenuhan karyawan

Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Angket (kuesioner)

Menurut Sugiono (2018: 230) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Berdasarkan pernyataan di atas, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di Alfamart Gadingrejo.

## 2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, (2013: 422) “Metode dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”.

Studi dokumentasi tersebut diperlukan untuk mengetahui sejarah minimarket Alfamart di Gadingrejo, struktur organisasi, jenis-jenis produk, pelayanan, serta tugas masing-masing pegawai yang sudah didokumentasikan oleh minimarket Alfamart di Gadingrejo.

### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengolah dan menyajikan data-data secara sistematis, objektif dengan tujuan untuk memecahkan suatu persoalan. Penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam mengumpulkan data. Data dikumpulkan dalam bentuk skala Likert, yaitu “skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi” (Sugiyono, 2013: 132).

Selanjutnya Sugiyono (2013: 133) menjelaskan bahwa “jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju”.

Instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel bebas (mutasi dan rotasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai) yang dilakukan oleh pegawai yang akan diwakili oleh pertanyaan ataupun pernyataan dengan jawaban yang direspon dengan skala likert, yang diungkapkan melalui kata-kata. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 2  
Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

KETERANGAN	ARTI	ANGKA
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Untuk melangkah dalam pembuatan instrumen berupa kuisioner, maka perlu dibuat kisi-kisi sebagai panduan dari setiap variabel sesuai indikator dan alat ukur yang digunakan, seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Kisi-kisi kuisioner

No	Variabel	Indikator	Item	Jumlah	Skala ukur
1.	Mutasi kerja	1. Frekuensi mutasi	1-2	2	Skala likert 1 s.d 5
		2. Alasan mutasi	3-4	2	
		3. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi	5-6	2	
		Jumlah Item			
2.	Rotasi kerja	1. Kemampuan karyawan	7-9	3	Skala likert 1 s.d 5
		2. Pengetahuan karyawan	10-11	2	
		3. Kejenuhan karyawan	12-17	6	
		Jumlah Item			
3.	Kinerja	1. Ketepatan penyelesaian tugas	18-19	2	Skala
		2. Kesesuaian jam kerja	20-21	2	
		3. Tingkat kehadiran	22-23	2	
		Jumlah Item			

	4. Kerjasama antar karyawan	24-25	2	likert 1 s.d 5
Jumlah Item			8	
Total Item			25	

Kuisoner yang telah dibuat kemudian diberi skor untuk mengetahui mutasi kerja dan rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Alfamart Gadingrejo dengan pengkategorian tinggi, sedang, dan rendah.

Penghitungan nilai interval variabel digunakan rumus:

$$i = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan: i = Nilai Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

Pada kuisoner mutasi kerja sebanyak 6 pernyataan, sehingga nilai skor tertinggi sebesar  $5 \times 6 = 30$  dan nilai terendah  $1 \times 6 = 6$  selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$i = \frac{(5 \times 6) - (1 \times 6)}{3}$$

$$i = \frac{30 - 6}{3}$$

$$i = 8$$

Dengan interval ( $i = 8$ ) pengkategorian mutasi kerja sebagai berikut:

- Skor 6-13 mutasi kerja rendah
- Skor 14-21 mutasi kerja sedang

- Skor 22-30 mutasi kerja tinggi

Pada kuisioner rotasi kerja sebanyak 11 pernyataan, sehingga nilai skor tertinggi sebesar  $5 \times 11 = 55$  dan nilai terendah  $1 \times 11 = 11$  selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$i = \frac{(5 \times 11) - (1 \times 11)}{3}$$

$$i = \frac{55 - 11}{3}$$

$$i = 15$$

Dengan interval ( $i = 15$ ) pengkategorian rotasi kerja sebagai berikut:

- Skor 11-25 rotasi kerja rendah
- Skor 26-40 rotasi kerja sedang
- Skor 41-55 rotasi kerja tinggi

Sedangkan pada variabel terikat kinerja pegawai pada kuisioner sebanyak 8 pernyataan sehingga nilai skor tertinggi adalah  $5 \times 8 = 40$  nilai terendah  $1 \times 8 = 8$  selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$i = \frac{(5 \times 8) - (1 \times 8)}{3}$$

$$i = \frac{40 - 8}{3}$$

$$i = 11$$



Dengan interval ( $i = 11$ ) pengkatagorian kinerja pegawai sebagai berikut:

- Skor 8-18 kinerja pegawai rendah
- Skor 19-29 kinerja pegawai sedang
- Skor 30-40 kinerja pegawai tinggi

## **E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2018: 148).

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Alfamart Gading rejo yang berjumlah 15 pegawai Alfamart.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:116), “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel dan dalam menentukan besarnya sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Alfamart Gading rejo yang berjumlah 15 pegawai Alfamart.

### **3. Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono, (2015: 81) “Teknik sampling adalah merupakan pengambilan sample. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode teknik sampel jenuh.

Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel dengan syarat populasi yang ada kurang dari 30 orang.

## **F. Analisis Data**

### **Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen**

Kuisisioner perlu dilakukan uji coba kepada 10 orang pegawai di luar populasi Alfamart Sidoharjo diluar sampel agar kalimat-kalimat yang tidak dimengerti dapat diperbaiki. Setelah dilakukan uji coba, selanjutnya kuisisioner diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya agar memberikan hasil yang tepat dan dapat dipercaya untuk menjawab masalah penelitian.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan kevaliditasan item pernyataan sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Dengan kata lain, uji validitas ditunjukkan untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur. Dalam penelitian ini penguji validitas menggunakan validitas item dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson product moment*.

Menurut Sugiyono (2018: 286) rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

n = Banyaknya jumlah sampel yang diuji

x = Pertanyaan Ke-t

y = Jumlah dari keseluruhan pertanyaan

## 2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah tingkat kehandalan kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Dalam melakukan perhitungan Alpha digunakan alat bantu program komputer SPSS, dan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika nilai  $\alpha \geq 0,6$ .

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

Keterangan:  $r_{11}$  = Reliabilitas instrument

K = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \text{Varians total}$$

$$\text{Dimana } \sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  (tingkat kepercayaan 95%). Maka:

- 1) Bila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , berarti kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) Bila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , berarti kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

(Sumber: Sugiyono, 2014: 174)

### G. Analisis Regresi berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu mutasi kerja dan rotasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Menurut sugiyono (2013:277) rumus matematis dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai (variabel dependen)

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien persamaan regresi prediktor X1, dan X2

X1 = Mutasi kerja (variabel independen)

X2 = Rotasi kerja (variabel independen)

## H. Analisa Data

### 1. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dapat dibedakan atas beberapa jenis, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Adapun pengertian dari uji normalitas dan uji linearitas adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis dengan menggunakan statistik parametrik atau non parametrik. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal.

Statistik parametrik dapat digunakan sebuah data lolos uji normalitas dan ini berdistribusi normal, dalam hal ini peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 22.0 *Statistics For Windows* dengan Uji Normalitas, apabila nilai signifikansi  $>0,05$  maka data berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi  $<0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola yang berbentuk linear. Peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 22.0

*Statistics For Windows* dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas jika signifikansi  $> 0,05$  maka kesimpulannya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel predictor (X1 dan X2) dengan variabel kriterium (Y), sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka kesimpulannya tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel predictor (X1 dan X2) dengan variabel kriterium (Y).

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Berganda (Uji F)

Uji f pada dasarnya dilakukan “untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara semua variabel bebas dan variabel terikat. Apakah variabel bebas yang dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat”.

Sugiyono (2013: 297) dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan yakni untuk mengukur besarnya pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

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

F = Nilai F hitung

r = Koefisien ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Keterangan:

- 1)  $H_0 : \beta_1 \leq 0$  artinya tidak ada pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja pegawai variabel bebas (X1) terhadap variabel (Y)
- 2)  $H_a : \beta_1 > 0$  artinya ada pengaruh rotasi terhadap kinerja pegawai variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y)
- 3)  $H_a : \beta_1 = 0$  artinya ada pengaruh mutasi dan rotasi terhadap kinerja pegawai variabel bebas (X1&X2) terhadap variabel terikat (Y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikasinya adalah 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima ada pengaruh antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)
- 2) Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

b. Uji Parsial ( Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2013: 250)

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

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Nilai korelasi

n = Banyaknya pengamatan

1) Langkah-langkah uji hipotesis untuk koefisien regresi adalah:

$H_0 : \beta_1 \leq 0$  artinya tidak ada pengaruh pada masing-masing variabel (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 : \beta_1 > 0$  artinya ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y).

2) Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikan dan taraf derajat kebebasan

- Taraf signifikansi = 5 % (0,05)

- Derajat kebebasan = (n-1-k)

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel independen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan



hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Analisis koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi (Sugiyono, 2015:231).