

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia menganalisis pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi di PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi. *independent variabel* atau variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X_1) dengan dimensi 1) Kebutuhan Fisiologis 2) Kebutuhan keamanan 3) Kebutuhan penghargaan 4) Kebutuhan penghargaan 5) Kebutuhan aktualisasi diri, dan Promosi Jabatan (X_2) dengan dimensi 1) Kejujuran 2) Prestasi kerja 3) Senioritas 4) Ioyalitas yang memiliki dimensi. Sedangkan masalah penelitian yang menjadi *dependent variabel* atau variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) mempunyai dimensi 1) Produktivitas, 2) Kualitas layanan, 3) Responsivitas, 4) Responsibilitas, dan 5) Akuntabilitasnya

Sugiyono (2013:39) mengemukakan yang dimaksud dengan variabel independent (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Istilah lain untuk variabel independent adalah variabel eksogen sedangkan variabel endogen merupakan yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel eksogen (Sugiyono 2013:59)

Penelitian memiliki objek yaitu PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Jambi. penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun sudah dimulai dilakukan pada Februari 2020 Sampai Agustus 2020. Unit analisis yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cab. Jambi.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk mencari unsur-unsur, ciri-ciri, sifat-sifat suatu fenomena (Suryana, 2012). Tujuan dari penelitian deskriptif ini untuk mendeskripsikan, memberi gambaran secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, serta hubungan antara

fenomena yang diselidiki tanpa menghubungkan variabel lain atau membuat perbandingan, maksudnya yaitu mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai Motivasi Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian verifikatif yaitu penelitian untuk menguji seberapa jauh tujuan yang sudah digariskan itu tercapai atau sesuai dengan harapan dan teori yang sudah baku (Suryana, 2012). Tujuan dari penelitian verifikatif untuk menguji teori-teori yang sudah ada guna menyusun teori baru dan menciptakan pengetahuan baru. Penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai pengaruh dimensi Motivasi Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain Sugiyono (2013:6). Menurut Sugiyono (2017:6) metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka metode yang dilakukan yaitu mengumpulkan data secara langsung di tempat kejadian secara empiric dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dengan mewawancara langsung dan pengisian kuesioner.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Adanya variabel-variabel perlu diklarifikasikan dan didefinisikan, sehingga akan memperoleh tujuan yang sebenarnya dari penelitian. Maka daripada itu perlu variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional. Sugiyono (2013:58) menyebutkan bahwa variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperolehnya informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Pengertian lain menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2012:38) mengemukakan variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Operasionalisasi Variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel yang diteliti.

Penelitian ini meliputi tiga variabel inti, yaitu dua variabel bebas dan variabel terikat, Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi

sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat), sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Malhotra, 2010:29).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Independent (X_1)

Variabel yang mempengaruhi, baik secara positif maupun terhadap variabel yang tidak bebas (variabel dependen) dinyatakan dengan simbol X. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

2. Variabel Independent (X_2)

Variabel yang mempengaruhi, baik secara positif maupun negative terhadap variabel tidak bebas (variabel dependen) dinyatakan dengan simbol X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dinyatakan dengan simbol Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Variabel yang dikaji meliputi variabel bebas (*independent variable*) meliputi Promosi Jabatan dan Motivasi. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut untuk memahami penggunaan konsep dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara lengkap operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.1 :

TABEL 3. 1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
1	2	3	4	5	6	7	
Motivasi (X ₁)	Motivasi (X ₁) mengatakan bahwa pencapaian, kekuasaan/kekuatan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan yang dapat membantu menjelaskan motivasi. Motivasi kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi mencapai standar, dan berjuang untuk berhasil. David McClelland (2012)	<i>Need of achievement</i> , atau kebutuhan akan prestasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dari sebelumnya.	Menyukai tugas tingkat kesulitan sedang.	Tingkat Menyukai tugas tingkat kesulitan sedang.	Ordinal	1	
			Bertanggung jawab secara personal atas performa kerja	Tingkat kemampuan Bertanggung jawab secara personal atas performa kerja	Ordinal	2	
			Percaya dengan kemampuan diri sendiri.	Tingkat Percaya dengan kemampuan diri sendiri.	Ordinal	3	
			Inovatif menemukan hal baru.	Tingkat Kemampuan untuk belajar hal-hal baru,	Ordinal	4	
			kreatif mencari solusi dari masalah pekerjaan.	Tingkat kreatif dalam mencari solusi dari masalah pekerjaan.	Ordinal	5	
			Ketahanan kerja tinggi.	Tingkat kepehaman akan nilai-nilai standar operasional prosedur perusahaan.	Ordinal	6	
			<i>Need of power</i> atau kebutuhan akan kekuasaan	Tingkat Kemampuan mempengaruhi pihak lain.	Ordinal	7	
			yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain	Mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja.	Tingkat dukungan yang diberikan atasan atau rekan kerja	Ordinal	8
				Membuka jaringan sosial kepada semua pihak	Tingkat Membuka jaringan sosial kepada semua	Ordinal	9

					pihak melebihi rekan kerja yang lain		
				Mempunyai hubungan baik dengan atasan atau rekan kerja	Tingkat Mempunyai hubungan baik dengan atasan atau rekan kerja	Ordinal	10
		<i>Need of affiliation</i>		Kemampuan menjalin komunikasi yang baik.	Tingkat kemampuan menjalin komunikasi yang baik.	Ordinal	11
				Tidak kesulitan bekerja sama dengan atasan maupun bawahan	Tingkat kesulitan bekerja sama dengan atasan maupun bawahan	Ordinal	12
				Memiliki kekompakan dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan karyawan bekerja dengan baik dalam tim	Ordinal	13
				Memiliki dukungan sosial dari rekan kerja.	Tingkat dukungan sosial dari rekan kerja.	Ordinal	14
				Menjalinkan sikap saling percaya antara rekan kerja.	Tingkat menjalin sikap saling percaya antara sesama rekan kerja	Ordinal	15
Promosi Jabatan (X ₂)	Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang	Kejujuran.		Bekerja dengan waktu yang ditetapkan.	Tingkat Bekerja dengan waktu yang ditetapkan.	Ordinal	16
				Mengungkapkan pendapat dengan jujur.	Tingkat Mengungkapkan pendapat dengan jujur.	Ordinal	17
				Menggunakan hak sesuai porsi.	Tingkat kejujuran dalam Menggunakan hak sesuai porsi.	Ordinal	18
				Membuat laporan hasil kerja sesuai dengan fakta .	Tingkat Kemampuan Membuat laporan hasil	Ordinal	19

yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Nitisemito (1996:81)		kerja sesuai dengan fakta .		
	Mengembalikan dan menggunakan fasilitas dengan secukupnya	Kemampuan bertanggung jawab Mengembalikan dan menggunakan fasilitas dengan secukupnya	Ordinal	20
Ioyalitas	Mentaati segala peraturan perundang- undangan yang berlaku.	Tingkat Kemampuan bertanggung jawab terhadap peraturan	Ordinal	21
	Disiplin dan bijaksana pengunaan jam kerja.	Tingkat Ketaatan dan kebijaksanaan pengunaan jam kerja.	Ordinal	22
	ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas.	Tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas.	Ordinal	23
	menyumbangk an pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi	Kekampuan menyumbangka n pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi	Ordinal	24
	Keikhlasan dalam melaksanakan tanggung jawab.	Tingkat Keikhlasan dalam melaksanakan tanggung jawab.	Ordinal	25
Tingkat Pendidikan / Prestasi Kerja	Berpendidikan dan berprestasi tinggi.	Tingkat Meraih pendidikan atau prestasi tinggi.	Ordinal	26
	Bekerja dengan kesesuaian jurusan	Tingkat kesesuaian jurusan	Ordinal	27

			dengan posisi kerja.	pendidikan dengan posisi kerja.		
			Berkompetensi dalam inteIektual.	Tingkat kemampuan berkompetensi dalam inteIektual.	Ordinal	28
			Memahami dan menguasai bidang kerja.	Tingkat kemampuan memahami dan menguasai bidang kerja	Ordinal	29
	Pengalaman Kerja / Senioritas		Memiliki Pengalaman bekerja yang lama.	Tingkat pengalaman bekerja yang telah didapatkan	Ordinal	30
			Mempunyai wawasan yang luas dibidang kerja.	Tingkat pengetahuan dan inteIektual yang di miliki karyawan.	Ordinal	31
			Mempunyai ketrampilan dan kesehatan fisik dalam melaksanakan tugas	Tingkat keterampilan dan kesehatan fisik dalam melaksanakan tugas.	Ordinal	32
			Mengayomi bawahan maupun rekan kerja.	Tingkat kemampuan bawahan maupun rekan kerja.	Ordinal	33
			Menjadi contoh yang benar terhadap bawahan maupun rekan kerja.	Tingkat Menjadi contoh yang benar terhadap bawahan maupun rekan kerja.	Ordinal	34
			Berwawasan dan dapat menguasai tugas dan alat kerja.	Tingkat wawasan dan kemampuan menguasi alat dan fasilitas kerja.	Ordinal	35
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adaIah seberapa banyak para karyawan memberi	Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam	Profesionalitas dalam bekerja.	Tingkat kemampuan profesional karyawan dalam bekerja.	Ordinal	36

(Bank BTN Jambi)	kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas <i>output</i> , kualitas <i>output</i> , jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Zachary, 2017)	berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.	Meningkatkan hasil kerja.	Tingkat kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil kerja .	Ordinal	37
			Memiliki gairah dan semangat.	Tingkat Memiliki gairah dan semangat.	Ordinal	38
			Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan.	Tingkat Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan.	Ordinal	39
			Pengerjaan tugas dengan efisien	Tingkat keefisiensi dalam mengerjakan tugas.	Ordinal	40
	Kualitas layanan, segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan guna memenuhi harapan konsumen	kepuasan atas hasil kerja dan layanan yang dihasilkan.	Tingkat kepuasan atas hasil kerja dan layanan yang dihasilkan.	Ordinal	41	
		MeLAYANI dengan standar perusahaan	Tingkat standar layanan perusahaan.	Ordinal	42	
		Teliti dalam memberi pelayanan.	Tingkat Melakukan pelayanan secara teliti.	Ordinal	43	
	Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat serta mengembangka program-program	MeLakukan evaluasi setiap adanya komplek dari konsumen.	Tingkat Melakukan evaluasi setiap adanya komplek dari konsumen.	Ordinal	44	
		Cepat, tepat dan cermat dalam memberilakn layanan.	Tingkat kecepatan dan ketepatan respons dalam pelayanan.	Ordinal	45	
		kemampuan merepons pengaduan/ keluhan costumer	Tingkat kecepatan dan ketepatan respons dalam pelayanan.	Ordinal	46	
	Memperbaiki program-program	Tingkat kemampuan Memperbaiki	Ordinal	47		

sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi konsumen.	program layanan. Mengubah pengaduan menjadi evaluasi perusahaan.	program-program layanan. Tingkat kecepatan dan ketepatan respons dalam pelayanan.	Ordinal	48
Responsibilitas, mempunyai arti sebagai adanya kewajiban moral dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepada seseorang	Mampu menerapkan prinsip-prinsip administrasi dan birokrasi Berwewenang atas tanggung jawab yang dibebankan. Mengikuti evaluasi setiap selesai kegiatan	Tingkat kemampuan penerapan prinsip-prinsip administrasi dan birokrasi Tingkat berwewenang atas tanggung jawab yang dibebankan. Tingkat Pelaksanaan evaluasi setiap selesai kegiatan	Ordinal	49 50 51
	Bertindak akurat, adil dan tepat waktu	Tingkat Bertindak akurat, adil dan tepat waktu.	Ordinal	52
Akuntabilitas, diartikan sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggung jawaban kepada pihak yang memiliki hak dan wewenang.	kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Tidak melakukan penyalahgunaan jabatan. Pelaksanaan tugas sesuai sistem informasi dan prosedur.	Tingkat kepatuhan terhadap hukum yang berlaku Tingkat Tidak melakukan penyalahgunaan jabatan. Tingkat kepatuhan terhadap hokum Negara dan perusahaan.	Ordinal	53 54 55
	Memberikan hasil yang optimal.	Tingkat Memberikan hasil yang optimal.	Ordinal	56

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014:151) sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu

data primer dan data sekunder :

1. Data Primer dibuat oleh peneliti untuk maksud menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah data langsung dari perusahaan yang diteliti juga wawancara terhadap karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Jambi
2. Data sekunder dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah *literature*, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

TABEL 3. 2 JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data hasil penilaian kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi	Sekunder	Bagian HRD PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi
2	Data tingkat promosi karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi	Sekunder	Bagian HRD PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi
3	Data tingkat kehadiran karyawan PT Citra Teknik Medica	Sekunder	Bagian HRD PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi
4	Data Kepegawaian	Sekunder	Bagian HRD PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi
5	Tanggapan responden terhadap Promosi Jabatan	Primer	Kuesioner
6	Tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja	Primer	Kuesioner
7	Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan	Primer	Kuesioner

1.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Penelitian ini memiliki unit analisis yaitu seluruh populasi karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi yang berjumlah 91 orang yang terdiri dari 8 bidang yaitu 1) Commercial Banking, 2) Consumer Banking 3) Distribution

Network 4) Chief Credit Officer 5) IT and Operation 6) Finance & Treasury 7) Strategy, Compliance & Risk 8) Strategy Human Capital yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki teknik eksplanatif yang memerlukan perencanaan. agar uraian tersebut benar-benar sudah mencakup seluruh permasalahan dalam setiap fasenya. Perumusan permasalahan yang tepat akan menunjukkan informasi sebenarnya.

TABEL 3. 3
JUMIAH KARYAWAN SESUAI BIDANG KERJA PT.BANK TABUNGAN
NEGARA (PERSERO) CAB. JAMBI

No	Bagian Perusahaan	Jumlah
1	Commercial Banking	9
2	Consumer Banking	14
3	Distribution Network	12
4	Chief Credit Officer	10
5	IT and Operation	13
6	Finance & Treasury	8
7	Strategy, Compliance & Risk	9
8	Strategy Human Capital	16
Jumlah		91

Sumber : Bagian Personalia/SDM PT. Bank Tabungan Negara Cab. Jambi

1.2.4.2 Sampel

Sehubung populasi kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 47 responden dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2016:85). Berikut daftar bidang-bidang kerja yang menjadi kriteria yaitu sudah pernah diadakannya promosi jabatan yang menjadi sampel dalam penelitian ini :

TABEL 3. 4
JUMIAH KARYAWAN YANG PERNAH PROMOSI SESUAI BIDANG
KERJA PT.BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) CAB. JAMBI

No	Bagian Perusahaan	Jumlah
1	Commercial Banking	8
2	Consumer Banking	7
3	Distribution Network	7
4	Chief Credit Officer	6
6	Finance & Treasury	6
7	Strategy, Compliance & Risk	5
8	Strategy Human Capital	8

1.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dan yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013:224). dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data agar dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2013:224). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi.
2. Studi Dokumentasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan yang terdapat dalam buku, majalah, internet, dan berbagai sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
3. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan sumber daya manusia di PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi.
4. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kuesioner kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan dan pernyataan kuesioner. Yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X_1, X_2 , dan Y . kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi.

3.2.6 Transformasi Data melalui *Method of Successive Interval* (MSI)

Teknik pengolahan data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negative. Pengukuran ini dilakukan pada pernyataan yang tertutup dan berskala ordinal.

Karena data yang diperolehnya melalui kuesioner berskala ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval. Transformasi data berskala ordinal menjadi data berskala interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana mensyaratkan data setidaknya berskala interval (Riduwan & Kuncoro, 2012:30). Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoprasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir pernyataan dari kuesioner yang telah disebarkan.
2. Pada setiap butir pernyataan tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Dengan menggunakan distribusi normal, hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Memasukan nilai Z tersebut ke dalam fungsi distribusi normal standar $f(Z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} = \exp\left(-\frac{1}{2}z^2\right)$ sehingga diperolehnya nilai densitas.
7. Tentukan skala (*scale value*) dengan menggunakan rumus:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$
 sehingga diperolehnya SV, SV2, SV3, SV4, dan SV5.
8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + [1 + |NS_{min}|]$$

3.2.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Syarat mutlak dari sebuah penelitian adalah data yang diperolehnya akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel.

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang dilakukan. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* computer program SPSS 23.0 *for windows*.

1.2.5.2 Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperolehnya dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total yang diperolehnya dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Penelitian mengenai pengaruh Motivasi (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) survei pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi, dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel X memiliki pengaruh terhadap Y dengan menafsirkan data yang terkumpul melalui angket.

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari validitas setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal. Perhitungan validitas antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} \text{ (Arikunto, 2010:224)}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = skor yang diperolehnya subjek seluruh item

y = skor total

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = banyaknya responden.

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas (n - 2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai r data tabel pada alpha tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi, 2013:77).

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan ttabel dengan dk = n-2 dan taraf signifikansi =0.05
2. Item Pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
3. Item pertanyaan-pertanyaan reponden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan signifikansi 5% dan derajat bebas (df) n - 2 (20-2=18), maka diperolehnya nilai r_{tabel} sebesar 0.468 hasil uji instrument penelitian dari Motivasi Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), yang dihitung menggunakan program SPSS (*Statistical Product for Service SoIution*) 24,0 for window, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner penelitian tersebut adalah valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0.468 untuk lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 3.5 Berikut ini:

TABEL 3. 5
HASII PENGUJIAN VAIIDITAS MOTIVASI KERJA (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Need of Achievement</i>				
1	Saya menyukai tugas tingkat kesulitannya sedang.	0.482	0.468	Valid
2	Mampu bertanggung hawab secara personal atas performa kerja saya.	0.580	0.468	Valid
3	Percaya dengan kemampuan diri sendiri.	0.478	0.468	Valid

4	Saya memiliki ketahanan untuk bekerja yang tinggi.	0.589	0.468	Valid
<i>Need of power</i>				
5	saya mampu menjadi pengaruh bagi orang lain.	0.612	0.468	Valid
6	Saya mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja.	0.589	0.468	Valid
7	Saya bisa membuka jaringan sosial kepada semua pihak.	0.612	0.468	Valid
8	Mempunyai hubungan baik dengan atasan atau rekan kerja.	0.516	0.468	Valid
<i>Need of Affiliation</i>				
9	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik.	0.536	0.468	Valid
10	Saya tidak kesulitan bekerja sama baik dengan atasan maupun rekan kerja.	0.697	0.468	Valid
11	Saya memiliki Memiliki kekompakan dengan rekan kerja	0.735	0.468	Valid
12	Saya memiliki dukungan sosial dari rekan kerja.	0.481	0.468	Valid
13	Mampu menjalin sikap saling percaya antara rekan kerja.	0.568	0.468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 3.6 Hasil pengujian validitas instrument variabel Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Need of Affiliation* dengan item pernyataan butir 11 mengenai memiliki kekompakan dengan rekan kerja memperoleh nilai sebesar 0,735 dan nilai terendah terdapat pada dimensi *Need of Achievement* pada item pernyataan butir mengenai percaya dengan kemampuan diri sendiri yang memperoleh nilai sebesar 0,478. Adapun hasil pengujian validitas instrument variabel Promosi Jabatan (X_2) dapat dilihat pada tabel 3.7 Berikut ini

TABEL 3. 5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL PROMOSI JABATAN (X_2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kejujuran				
1	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0.528	0.468	Valid
2	Saya menggunakan hak sesuai porsi yang ditetapkan.	0.580	0.468	Valid

3	Mengembalikan dan menggunakan fasilitas dengan secukupnya.	0.523	0.468	Valid
Ioyalitas				
4	Saya mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.	0.648	0.468	Valid
5	Saya sangat disiplin dan bijaksana menggunakan jam kerja.	0.745	0.468	Valid
6	Saya mengerjakan tugas dengan tepat waktu	0.621		
7	Saya mampu menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi	0.569	0.468	Valid
8	Saya merasa ikhlas melaksanakan tanggung jawab.	0.618	0.468	Valid
Tingkat Pendidikan/Prestasi Kerja				
9	Saya memiliki latar pendidikan dan prestasi tinggi.	0.514	0.468	Valid
10	Saya bekerja sesuai jurusan dengan posisi kerja.	0.514	0.468	Valid
11	Saya mampu berkompetensi dalam intelektual.	0.584	0.468	Valid
12	Saya mampu memahami dan menguasai bidang kerja.	0.631	0.468	Valid
Pengalaman Kerja/Senioritas				
13	Saya memiliki pengalaman bekerja yang lama.	0.653	0.468	Valid
14	saya mempunyai wawasan yang luas dibidang kerja.	0.737	0.468	Valid
15	Saya mempunyai ketrampilan dan kesehatan fisik dalam melaksanakan tugas	0.543	0.468	Valid
16	Saya mampu mengayomi bawahan maupun rekan kerja.	0.521	0.468	Valid
17	Saya menjadi contoh yang benar terhadap bawahan maupun rekan kerja.	0.506	0.468	Valid
18	Berwawasan dan dapat menguasai tugas dan alat kerja.	0.486	0.468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 3.8 Pada dimensi Promosi Jabatan dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi Pengalaman Kerja/Senioritas dengan item pernyataan butir 14 mengenai karyawan memiliki wawasan yang luas dibidang kerjanya yang memperoleh nilai sebesar 0,737

dan nilai terendah juga terdapat pada dimensi Pengalaman Kerja/Senioritas pada item pernyataan butir mengenai dapat menguasai tugas dan alat kerja yang memperoleh nilai sebesar 0,486. Adapun hasil pengujian validitas instrument variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut ini:

TABEL 3. 6
HASIL PENGUJIAN VAIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Produktivitas				
1	Saya bekerja dengan profesional.	0.504	0.468	Valid
2	Saya mampu meningkatkan hasil kerja.	0.483	0.468	Valid
3	Saya merasa bergairah dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.470	0.468	Valid
4	Saya mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.	0.560	0.468	Valid
5	Saya mengerjakan tugas dengan efisien.	0.483	0.468	Valid
Kualitas Iayanan				
6	Saya merasa puas atas hasil kerja dan Iayanan yang dihasilkan.	0.521	0.468	Valid
7	Saya memberikan pelayanan sesuai dengan standar perusahaan.	0.702	0.468	Valid
8	Saya selalu teliti dalam berikan pelayanan.	0.661	0.468	Valid
9	MeIakukan evaluasi diri setiap adanya komplek dari konsumen.	0.508	0.468	Valid
Responsivitas				
10	Saya memberikan pelayanan dengan cepat, tepat, dan cermat .	0.486	0.468	Valid
11	Saya mampu merespons pengaduan atau keluhan costumers.	0.560	0.468	Valid
12	Perusahaan memperbaiki program-program Iayanan.	0.595	0.468	Valid
13	saya mampu menerima pengaduan (komplek) menjadi evaluasi perusahaan.	0.585	0.468	Valid
Responsibilitas				
14	mampu menerapkan prinsip-prinsip administrasi dan birokrasi.	0.516	0.468	Valid
15	Saya mampu berwenang atas tanggung jawab yang dibebankan.	0.591	0.468	Valid
16	Saya mengikuti evaluasi setiap selesai kegiatan.	0.497	0.468	Valid
17	Bertindak akurat,adil dan teapt waktu.	0.510	0.468	Valid
Akuntabilitas				

18	Saya mematuhi hukum yang berlaku.	0.668	0.468	Valid
19	Tidak melakukan penyalahgunaan jabatan.	0.543	0.468	Valid
20	Saya melaksanakan tugas sesuai sistem informasi dan prosedur.	0.609	0.468	Valid
21	Saya memberikan hasil yang optimal dalam bekerja.	0.609	0.468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) tahap pertama menunjukkan seluruh item butir pertanyaan valid. Pada instrument Kinerja Karyawan dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} tertinggi terdapat pada dimensi Kualitas Layanan dengan item pernyataan nomor 7 tentang memberikan pelayanan sesuai dengan standar perusahaan dengan nilai 0.702. sedangkan nilai r_{hitung} terendah terdapat pada dimensi Produktivitas dengan item pernyataan nomor 2, yaitu mampu meningkatkan hasil kerja dengan nilai 0.483 dan terapat pada pernyataan nomor 5 mengenai mengerjakan tugas dengan efisien dengan nilai 0.483. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$

1.2.5.3 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, dan konsistensinya di dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Sekaran, 2014).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Sekaran, 2014:179})$$

Keterangan:

- r_{11} = ReLiabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
 S_t^2 = Deviasi standar total
 $\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adaIah:

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1} \quad (\text{Sekaran, 2014:176})$$

Keterangan:

- S^2 = Nilai varians
 X = Nilai skor yang dipilih
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor total
 $(\sum X)^2$ = jumlah kuadrat dari skor total
 n = jumlah responden
 N = jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabel yang dilakukan dengan program SPSS (Statistical Product for Service Solution) 24,0 For window, diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai **0.468**. hal ini dapat dilihat dalam tabel 3.10 Berikut:

TABEL 3. 7
HASII PENGUJIAN REIABIITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	Motivasi Kerja	0.901	0.468	Reliabel
2	Promosi Jabatan	0.915	0.468	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.907	0.468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

3.2.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Rancangan penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif yaitu untuk variabel yang bersifat kualitatif, dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperolehnya dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2013:428). Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang disusun oleh peneliti berdasarkan variabel penelitian mengenai pengaruh Motivasi karyawan dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Perasero) cabang Jambi. kemudian analisis data dapat dilakukan setelah kuesioner seluruh responden terkumpul. Menurut Siregar, (2012:2016) apabila data kuesioner atau angket telah terkumpul, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan tahapan sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data (*Editing*), yaitu pemeriksaan kuesioner atau angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan ini berkaitan dengan kelengkapan kuesioner atau angket menyeluruh.
2. pembuatan kode (*Likert*), yaitu pembobolan untuk setiap item instrument. Penghitungan bobot nilai dari setiap item atau pernyataan dalam kuesioner atau angket menggunakan skala likert kategori lima
3. Tabulasi (*Tabulating*), yaitu tabulasi hasil *scoring*, yaitu dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
 - a. memberi skor pada setiap item
 - b. menjumlahkan skor pada setiap item

- c. menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian pengaruh motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan skala pengukuran menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2015:143) Skala *Likert* disajikan dalam bentuk sedemikian rupa agar responden memberikan tanda silang (X) pada kolom yang disediakan sesuai dengan jawaban. Butir-butir pernyataan tersebut dibuat dalam bentuk skala sikap model *Likert* dengan 5 (lima) alternatif pilihan sangat sesuai (SS), sesuai (S), kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Melalui angket tersebut, responden diarahkan untuk memilih salah satu respon dari lima respon yang disediakan dengan cara memberikan tanda *check list* (✓) sesuai dengan gambaran diri. Adapun teknik penyekoran dalam instrument ini berkisar antara 5,4,3,2,1. Jika responden memilih respon pada kolom sangat sesuai maka diberi skor 5 (lima), kolom sesuai diberi skor 4 (empat), kolom kurang sesuai diberi skor 3 (tiga), kolom tidak sesuai diberi 2 (dua) dan kolom sangat tidak sesuai diberi skor 1 (satu).

Alternatif respon setiap item dapat dilihat pada Tabel 3.11 berikut ini:

TABEL 3. 8
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/naik/mampu/ sesuai	4
Kurang tinggi/kurang baik/ kurang mampi/ kurang sesuai	3
Rendah/buruk/tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/sangat buruk/ sangat tidak mampu/sangat sesuai	1

4. Analisis, dimaksud untuk menjawab permasalahan penelitian, meliputi dua hal yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.
5. Pengujian, kegiatan ini dilakukan untuk menguji hipotesis dimana menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperolehnya dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan

rata-rata data sampel atau populasi tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Variabel X_1 (Motivasi Kerja)
- b. Analisis Deskriptif Variabel X_2 (Promosi Jabatan)
- c. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja)

Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Misbahuddin & Iqbal Hasan, 2013:258). Menurut Uma Sekaran, (2014:15). Adapun langkah dalam cara pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Garis Kontinum

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data salah satunya adalah angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penelitian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan.

2. Statistik deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis deskriptif karakteristik dan pengalaman responden
- b. Analisis deskriptif *Motivasi Kerja* (X_1)

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif *Motivasi Kerja* yang mencakup 1) Kebutuhan Fisiologis 2) Kebutuhan keamanan 3) Kebutuhan penghargaan 4) Kebutuhan penghargaan 5) Kebutuhan aktualisasi diri

- c. Analisis deskriptif *Promosi Jabatan* (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap promosi organisasi karyawan yang meliputi: 1) Kejujuran 2) Prestasi kerja 3) Senioritas 4) Ioyalitas

d. Analisis deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis kinerja pada perusahaan yang meliputi 1) Produktivitas, 2) Kualitas Iayanan, 3) Responsivitas, 4) Responsibilitas, dan 5) Akuntabilitasnya

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal (Sugiyono, 2013:135) adalah sebagai berikut:

Mencari Skor Maksimum *Motivasi Kerja* :

Skor Maksimum = Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Mencari Skor Minimum *Promosi Jabatan*

Skor Minimum = Skor Terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Mencari Panjang Interval:

Panjang Interval Kelas = (Skor Maksimum – Skor Minimum) : Banyak Interval

Mencari Persentase Skor:

Persentase Skor = (Total Skor : Nilai Maksimum) x 100%

Hasil perhitungan diatas kemudian dikategorikan dalam penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas yang disajikan pada Tabel 3.13 Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden sebagai berikut:

TABEL 3. 9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	SeIuruhnya

Sumber: (Sugiyono, 2015 : 198)

3.2.9.2 Analisis Verifikatif

Rancangan analisis data verifikatif dilakukan dengan beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan. Teknik analisis data verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *Motivasi Kerja* (X) dan *Promosi Jabatan* (Y), dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu *Motivasi Kerja* dan *Promosi Jabatan*. Prosedur kerja yang dari teknik analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Pengolahan Analisis Data Verifikatif Regresi Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh *Motivasi Kerja* (X_1) dan *Promosi Jabatan* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena menganalisis tiga variabel yaitu *Motivasi Kerja*, *Promosi Jabatan*, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linier ganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Imam Ghozali (2011:160). Menurut Purbayu Budi Santosa (2005:234) menyatakan suatu data akan berdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas diagonal.

Selain dengan melihat grafik plot, normalitas dilihat dari hasil *Kolmogorov-Smirnov Test*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

$$D = \text{Maksimum} [S(x) - F_0(x)]$$

Sumber: Sugiyono (2017: 257)

Keterangan:

D : Deviasi

$S(x)$: Distribusi frekuensi yang diobservasi

$F_0(x)$: Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Alghozali, 2011:139).

$$\hat{u}_i = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_2^2 + \alpha_5 X_3^2 + \alpha_6 X_2 X_3 + v_i$$

dengan formulasi Uji *White* adalah :

$$n.R^2 \underset{asy}{\sim} \chi_{df}^2$$

Selanjutnya tentukan kriteria pengujian yaitu nilai yang diperlukan untuk menolak H_0 . Jika nilai perhitungan melebihi nilai kritis dengan taraf signifikansi (α) yang di pilih, maka H_0 diterima. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas (Gurajati, 2009). Dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Sebagaimana untuk mengujinya dapat dilihat dengan menggunakan uji D-W (Durbin-Watson). Uji tersebut dikenal sebagai uji *statistic Durbin-Watson*. Berikut merupakan uji *statistic Durbin-Watson*:

$$dw = \frac{\sum(e_t - e_{t-1})^2}{\sum e_t^2}$$

Adapun kriteria autokorelasi menurut Purbayu Budi Santosa (2005:240) adalah sebagai berikut:

- $d < d_I$: Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu diperbaiki
- $d_I < d < d_U$: Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
- $d_U < d < 4 - d_U$: Tidak ada masalah autokorelasi
- $4 - d_U < d < 4 - d_I$: Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
- $4 - d_I < d$: Masalah autokorelasi serius Uji Multikolinearitas

4. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* =0,10 sama dengan tingkat kolinearitas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi (Imam Ghozali, 2011:105)

5. Analisis Regresi Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
a : konstanta
 b_1, b_2 : koefisien regresi
 X_1 : *Motivasi Kerja*
 X_2 : *Promosi Jabatan*
e : Kesalahan Pengganggu (*standar error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

$$1. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$2. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$$

$$3. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$$

$$4. \sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1) - (\sum y)}{N}$$

$$5. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) - (\sum y)}{N}$$

$$6. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) - (\sum x_2)}{N}$$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y , koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduan (2013:136), yaitu :

$$\text{KD} = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

Agar dapat menafsirkan sejauh mana pengaruh motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja, maka diperlukan pedoman interpretasi koefisien tertentu. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%, jika nilai koefisien mendekati 100% maka semakin kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Namun apabila semakin mendekati 0% artinya semakin lemah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun agar mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel berikut ini:

TABEL 3. 10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUIIFORD)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0% - 19%	Sangat Rendah
20% - 39%	Rendah
40% - 59%	Sedang
60% - 79%	Kuat
80% -100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiano (2013:95)

3.2.9.3 Rancangan Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien arah variabel x memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel y. Hasil yang ditunjukkan dengan menggunakan uji t ini bisa digunakan untuk menarik kesimpulan dari hipotesis. Rumus yang digunakan untuk uji keberartian koefisien arah regresi adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

(Sudjana, 2003:111)

Dimana :

$$Sb_i = \sqrt{\frac{S_{y.12...k}^2}{(\sum X_i^2)(1 - R_i^2)}}$$

$$S_{y.12...k}^2 = \frac{\sum (Y_i - \hat{Y})^2}{n - k - 1}$$

$$\sum X_{ij}^2 = \sum (X_{ij} - \bar{X}_{ij})^2$$

$$R_i^2 = \frac{JK_{reg}}{\sum Y_1^2}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi X_i

Sb_i =kesalahan baku koefisen X_i

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis

Hiptosis 1

$H_0: \beta_1 = 0$ tidak terdapat pengaruh dari *Motivasi Kerja* (X) dalam menurunkan tingkat *Promosi Jabatan* (Y).

Hipotesis 2

$H_a: \beta_1 > 0$ terdapat pengaruh dari *Motivasi Kerja* (X) dalam menurunkan tingkat *Promosi Jabatan* (Y).

- b. level dari signifikan $\alpha = 0,05$

- c. Kriteria pengujian

H_0 : diterima apabila $- t_{tabel} \leq - t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 : ditolak apabila $- t_{hitung} > - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Distribusi t, dengan dk = n - 2

Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan.
 $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh positif dari promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
 $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari promosi jabatan terhadap kinerja karyawan
3. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh positif dari motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Owen Adventa S, 2024

***PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. CABANG JAMBI***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu