

BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

3.1 Metode/ Jenis Penelitian

Metode penelitian dalam pelaksanaan sebuah penelitian diperlukan untuk mengarahkan dan dijadikan sebagai pedoman dalam kegiatan penelitian sehingga dengan penggunaan metode yang tepat, tujuan penelitian dapat tercapai.

Langkah-langkah dalam suatu penelitian disebut prosedur penelitian atau metode penelitian. Dalam metode penelitian ini akan terkandung beberapa alat serta teknik tertentu yang digunakan untuk menguji suatu hipotesis penelitian. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2004:1) bahwa “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”.

Dalam penelitian ini yang digunakan dalam penelitian yaitu metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Moh.Nazir(2003:54) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan jenis penelitian verifikatif pada dasarnya digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesa yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

Berdasarkan jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variable-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Survey dilakukan dilapangan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel responden untuk memperoleh fakta yang relevan mengenai hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Berdasarkan kurun waktu penelitian yang dilaksanakan, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, karena penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sebagaimana yang diungkapkan Husen Umar (2002:45) ” *cross sectional* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek riset dalam suatu waktu tertentu saja (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang)”

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk pelaksanaan bagaimana mendeskripsikan masalah yang hendak diungkap. Variabel menurut Sugiyono (2004:39) adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. sedangkan Variabel menurut Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011 : 93) adalah “karakteristik yang akan diobservasi dari suatu pengamatan”.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

Berdasarkan judul yang diajukan oleh penulis yaitu “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada *Casting Division* Di PT. Toyota Motor *Manufacturing*”

Maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu promosi jabatan (X) dan motivasi kerja karyawan (Y).

3.2.1.1 Variabel Promosi Jabatan

Promosi Jabatan dalam penelitian ini merupakan variabel bebas. variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab lain yang tidak bebas. Variabel bebas dapat diartikan juga sebagai suatu variabel yang ada atau terjadinya mendahului variabel tidak bebasnya.

Efektifitas promosi jabatan dapat diukur berdasarkan indikator promosi. Dimana indikator promosi jabatan terdapat didalam dimensi-dimensi asas promosi jabatan yang dituangkan dalam program promosi sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya menurut Malayu Hasibuan (2005:108-109) diantaranya yaitu:

1. Kepercayaan
Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan di promosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.
2. Keadilan
Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karywan, penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*.Karyawan yang mempunyai peringkat (rangking) terbaik hendaknya mendapat

kesempatan pertama untuk di promosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3. Formasi

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (job description) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

Indikator promosi jabatan terdapat didalam dimensi-dimensi adalah sebagai berikut :

1) Kepercayaan

- a. Kemampuan, yaitu karyawan dipromosikan atas dasar keahlian yang dimiliki guna mencapai hasil yang diinginkan.
- b. Kecakapan, yaitu karyawan yang dipromosikan harus berdasarkan kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dapat bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pada jabatan sebelumnya dengan baik.
- c. Kejujuran, yaitu karyawan yang dipromosikan adalah karyawan yang jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya dan perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelolah jabatan tersebut.
- d. Loyalitas, yaitu karyawan yang dipromosikan ialah karyawan loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan.

2) keadilan

- a. berdasarkan rangking, yaitu karyawan yang dipromosikan harus berdasarkan rangking atau peringkat terbaik di perusahaan tanpa melihat suku, golongan dan keturunan.
- b. Objektivitas, yaitu penilaian promosi jabatan harus berdasarkan objektivitas tidak pilih kasih atau *like and dislike*.

3) formasi

- a. uraian pekerjaan, yaitu karyawan yang akan dipromosikan harus mempunyai uraian tugas yang jelas sehingga menimbulkan keefektifan dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Komunikatif, yaitu karyawan yang akan dipromosikan mengetahui seluk beluk mengenai program-program promosi jabatan yang ada di perusahaan tersebut.
- c. Tanggungjawab, yaitu karyawan yang akan di promosikan berdasarkan tanggungjawab yang diemban selama bekerja.

Tabel 3. 1
Operasional Variable Promosi Jabatan (X)

Variabel X	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item
Promosi Jabatan (X) adalah " proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain lebih tinggi dan selalu diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya Nitisemito (1996:163)"	kepercayaan	a. Kemampuan	1. Tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal	1
			2. Tingkat kemampuan dalam menghadapi hambatan dalam pekerjaan.	Ordinal	2
		b. Kecakapan	3. Tingkat kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	3
			4. Tingkat inovasi dalam menyelesaikan tugas.	Ordinal	4
			5. Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	Ordinal	5
		c. Kejujuran	6. Tingkat kejujuran terhadap amanah yang di emban.	Ordinal	6
		d. Loyalitas	7. Tingkat kesetiaan terhadap perusahaan.	Ordinal	7
			8. Menjaga nama baik perusahaan	Ordinal	8
	keadilan	e. Berdasarkan ranking	9. Tingkat ranking tertinggi yang diraih karyawan	Ordinal	9
			10. Tingkat hasil yang dicapai karyawan	Ordinal	10
		f. Objektivitas	11. Tingkat penilaian secara objektifitas dan tidak pilih kasih.	Ordinal	11
	formasi	g. Uraian pekerjaan	12. tingkat pengetahuan akan uraian pekerjaan.	Ordinal	12
		h. Tanggung jawab	13. Tingkat tanggungjawab yang di emban terhadap tugas pekerjaan.	Ordinal	13
		i. Komunikasi	14. Tingkat pengetahuan terhadap promosi jabatan	Ordinal	14

3.2.1.2 Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini merupakan variabel tidak bebas. Variabel tidak bebas merupakan variabel kondisinya dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya bebas. Pentingnya motivasi bagi karyawan merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Jika seseorang berhasil mencapai motivasinya maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi sebaliknya, jika yang bersangkutan gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap ulet terus berusaha atau justru menjadi putus asa.

Sesuai dengan pendapat yang dikatakan oleh Malayu Hasibuan (2005:141) “Pentingnya motivasi karena adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Untuk mengukur motivasi kerja karyawan menurut Hasibuan Malayu (2005: 163) dapat menggunakan beberapa indikator yaitu :

1. Prestasi, karyawan itu harus mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerjasama secara efektif dan efisien.
2. Tanggung jawab, karyawan harus mampu bertanggungjawab atas kewajibannya menanggung segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan menjunjung keamanan dan ketepatan waktu dalam bekerja.
3. Antusiasme, karyawan harus mempunyai semangat yang tinggi dalam terhadap proses berjalannya pekerjaan dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan guna membangun inisiatif dalam bekerja.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

4. Kerjasama, karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.
5. Ketekunan, karyawan harus bekerja demi upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu agar tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal.
6. Ketelitian, ketelitian sangat di perlukan bagi karyawan karena berkaitan dengan pekerjaan dan berhubungan dengan orang lain guna meminimalisir tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Soal
Motivasi kerja karyawan (x) "motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai" edwin B.Flippo dalam hasibuan malayu (2005:143)	a. Prestasi	1. Tingkat kehadiran	Ordinal	1
		2. Tingkat kesempatan untuk maju atau promosi jabatan	Ordinal	2
		3. Tingkat pengakuan sebagai karyawan di perusahaan.	Ordinal	3
	b. Tanggung jawab	4. Tingkat keamanan kerja terjaga dengan baik.	Ordinal	4
		5. Tingkat ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	5
	c. Antusiasme	6. Antusias terhadap proses berjalannya pekerjaan	Ordinal	6
		7. Antusiasme terhadap hasil penilaian pekerjaan	Ordinal	7
	d. Kerjasama	8. Tingkat penerimaan terhadap semua anggota kelompok.	Ordinal	8
		9. Tingkat perlakuan sama dengan karyawan lainnya.	Ordinal	9
	e. Ketelitian	10. Tingkat ketelitian terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal	10
	f. Ketekunan	11. Tingkat ketekunan terhadap tugas-tugas yang dibebankan	Ordinal	11

3.2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:80) menjelaskan bahwa “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”. Sedangkan menurut Riduwan (2005:3) mengatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit pengukuran yang menjadi objek penelitian”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia di bagian casting atau *casting division* yang berjumlah 44 orang. Gambaran mengenai jumlah populasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

No	Divisi/Bagian	Jumlah Karyawan
1	Casting division	44

Dalam penelitian ini, sumber data yang dipergunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Didapatkan melalui wawancara langsung dengan pihak PT. Toyota Motor *Manufacturing casting division* serta melalui penyebaran angket yang

diberikan kepada karyawan PT.Toyota Motor *Manufacturing casting division*

2. Data sekunder merupakan data yang tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian. Penulis menggunakan data sekunder yaitu buku-buku literature, internet, maupun hasil observasi mengenai karyawan PT.Toyota Motor *Manufacturing casting division*.

3.2.3. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti perlu menggunakan instrumen sebagai pengumpul data agar data yang diperoleh akurat. Arikunto (2010:150), menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pengerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Pengumpulan data atau informasi merupakan prosedur dan prasyarat bagi pelaksanaan pemecahan masalah penelitian. Dalam pengumpulan data ini, diperlukan cara-cara dan teknik tertentu sehingga data dapat dikumpulkan dengan baik.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan dan sesuai untuk mendukung jalannya penelitian sehingga dapat menghasilkan suatu gambaran dalam pemecahan masalah yang dikajinya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah pertanyaan yang harus diisi oleh sampel penelitian. Penulis menyebarkan angket (seperangkat daftar pertanyaan yang harus responden jawab). Bentuk angket yang disebar adalah angket tertutup yaitu pada setiap pernyataan telah disediakan sejumlah alternatif jawaban untuk dipilih oleh setiap responden dengan menggunakan kategori Likert skala penilaian lima.

Selain itu dalam penelitian ini diperlukan studi kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan, acuan atau landasan teoritis yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti yang dilakukan selama penyusunan skripsi. Studi kepustakaan ini merupakan studi yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku (literatur) dan pemilihan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

Adapun langkah-langkah dalam penyusunan angket adalah sebagai berikut:

1) Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan/pernyataan

Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup dengan lima alternatif jawaban, yaitu:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

2) Menetapkan skala penilaian angket

Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori Model Likert. Skala likert menurut Moh. Nazir (2003:338), merupakan suatu skala untuk mengukur sikap seseorang terhadap suatu hal dengan menggunakan ukuran ordinal (dibuat ranking). Menurut Sugiyono (2012:93), "Skala Likert mempunyai gradasi sangat positif dengan sangat negatif".

Faisal (2007: 142), menambahkan pendapatnya bahwa skala likert biasa juga disebut sebagai "skala sikap" yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh seseorang memiliki ciri-ciri sikap tertentu yang ingin diteliti dengan dihadapkan pada beberapa pernyataan "positif" dan "negatif" (dalam jumlah yang berimbang) dan beberapa pernyataan tersebut dijawab dengan beberapa alternatif jawaban "Sangat Setuju", "Setuju", "Kurang Setuju", "Tidak Setuju", dan "Sangat Tidak Setuju".

Tabel 3. 4
Kriteria Penilaian Angket untuk Variabel X dan Y

Alternatif Jawaban	Pernyataan (Item)	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2

Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3) Melakukan uji coba angket

Sebelum mengumpulkan data yang sebenarnya dilakukan angket yang akan digunakan terlebih dahulu diuji cobakan. Pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan pada item angket.

3.2.4. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Menurut Sugiyono (2012:121) ,“Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data maka diharapkan hasil dari penelitian pun akan menjadi valid dan reliabel.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

Uji coba angket dalam pengujian instrument penelitian ini dilakukan terhadap 20 orang responden. Data yang terkumpul kemudian penulis hitung secara statistik validitas dan reliabilitasnya.

Angket yang akan diuji cobakan terdiri dari angket untuk mengukur promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk lebih jelas angket yang akan penulis uji cobakan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 5
Jumlah item angket untuk uji coba

no	variabel	Jumlah item angket
1	Promosi jabatan	14
2	Motivasi kerja	11
	total	25

Sumber : Data Hasil Perhitungan Angket

3.2.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketetapan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan dari adanya uji validitas adalah untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar.

Menurut Arikunto (2010:211), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Sedangkan menurut Sugiono (Riduwan, 2005:97), jika instrumen dikatakan valid

berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang sebenarnya harus diukur.

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila alat tersebut cocok untuk mengukur apa yang hendak diukur. Tinggi rendahnya nilai validitas suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketetapan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Dengan demikian syarat instrumen dikatakan memiliki validitas apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman, yaitu melalui sebuah uji coba atau tes. Tes yang valid adalah tes yang dapat mengukur dengan tepat dan teliti gejala yang hendak diukur. Uji validitas instrumen menggunakan analisa item, yakni dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total.

Pengujian validitas instrumen adalah dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari Karl Pearson (Suharsimi Arikunto, 2010:213) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keteranga

n :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara Variabel X dan Y

N = Jumlah responden

X_i = Nomor item ke i

$\sum X_i$ = Jumlah skor item ke i

X_i^2 = Kuadrat skor item ke i

$\sum X_i^2$ = Jumlah dari kuadrat item ke i

$\sum Y$ = Total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Y_i^2 = Kuadrat dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum Y_i^2$ = Toral dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X_i Y_i$ = Jumlah hasil kali item angket ke i dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya. Banyaknya responden untuk uji coba intrumen, sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkannya, namun disarankan sekitar 20-30 orang responden.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
7. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap bulir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
8. Membandingkan nilai koefisien korelasi *product moment* hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat di tabel. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-2$, dimana n adalah jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas adalah 20 orang, sehingga diperoleh $db = 20-2 = 18$ dan $\alpha = 5\%$.
9. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya :
 1. jika r_{xy} hitung $>$ r tabel, maka valid
 2. jika r_{xy} hitung \leq r tabel, maka tidak valid

Jika instrumen itu valid, maka item tersebut dapat dipergunakan pada kuosioner penelitian. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan Microsoft Office Excel 2007. Maka akan diperoleh nilai r_{xy} hitung kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $n = 20$ dengan taraf nyata (α) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95 %. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. 6
Uji Validitas Varibel Promosi Jabatan

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,580	0,444	Valid
2	0,605	0,444	Valid
3	0,583	0,444	Valid
4	0,575	0,444	Valid
5	0,634	0,444	Valid
6	0,494	0,444	Valid
7	0,611	0,444	Valid
8	0,616	0,444	Valid
9	0,654	0,444	Valid
10	0,531	0,444	Valid
11	0,699	0,444	Valid
12	0,551	0,444	Valid
13	0,528	0,444	Valid
14	0,484	0,444	Valid

Sumber : skor hasil pengolahan jawaban responden.

Tabel 3.6 di atas menunjukkan 14 item angket untuk varibel promosi jabatan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

Tabel 3. 7
Uji Validitas Varibel Motivasi Kerja Karyawan

no	r hitung	f tabel	keterangan
1	0,516	0,444	valid
2	0,531	0,444	valid
3	0,611	0,444	valid
4	0,655	0,444	valid
5	0,557	0,444	valid
6	0,645	0,444	valid
7	0,623	0,444	valid
8	0,604	0,444	valid
9	0,467	0,444	valid
10	0,575	0,444	valid
11	0,646	0,444	valid

Sumber : skor hasil pengolahan jawaban responden

Tabel 3.7 di atas menunjukkan 1 item angket untuk varibel motivasi kerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

3.2.4.2. Uji Reliabilitas (*Test of Reability*)

Jika instrumen penelitian telah dikatakan valid, selanjutnya pengujian alat pengumpulan data kedua yaitu pengujian realibilitas instrumen. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reliabilitas instrumen

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa dari Cronbach, yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ^2 = Varians total

Dimana : Rumus varians sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \left[\frac{\sum X}{N} \right]^2}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:227)

Keterangan :

σ = varians

$\sum X$ = Jumlah Skor

N = Jumlah Peserta test

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menyebar instrumen yang akan diuji realibilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
6. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
7. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
8. Menghitung jumlah skor masing-masing item yang diperoleh.
9. Menghitung jumlah kuadrat skor masing-masing item yang diperoleh.
10. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total
11. Menghitung nilai koefisien alfa.
12. Membandingkan nilai koefisien alfa dengan nilai koefisien korelasi yang terdapat dalam tabel. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-2$. dimana n adalah jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas adalah 20 orang, sehingga diperoleh $db = 20-2 = 18$ dan $\alpha = 5\%$.
13. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya :
 1. jika r_{11} hitung $> r$ tabel, maka reliabel
 2. jika r_{11} hitung $\leq r$ tabel, maka tidak reliabelSetelah diperoleh nilai r_{11} , kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel}

dengan $N = 20$ dengan taraf nyata (α) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95 %. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.8 **Rekapitulasi hasil uji reliabilitas**

Nomor	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Promosi Jabatan	0,822	0,444	Reliabel
2	Motivasi Kerja Karyawan	0,759	0,444	Reliabel

Sumber : skor hasil pengolahan jawaban responden

Tabel 3.8 di atas menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X) dan motivasi kerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena r hitung lebih besar dari r tabel.

3.2.5. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu harus dilakukan beberapa pengujian yaitu Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linieritas.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan data. Sedangkan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linear. Dari masing-masing pengujian akan dibahas sebagai berikut:

3.2.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Terdapat beberapa teknik yang digunakan untuk

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

menguji normalitas data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian normalitas dengan uji Liliefors. Kelebihan Liliefors test adalah penggunaan/perhitungannya yang sederhana, serta cukup kuat sekalipun dengan ukuran sampel kecil. (Harun Al Rasyid, 2004). Langkah kerja uji normalitas dengan metode Liliefors menurut (Sambas Ali Muhidin 2010: 93) sebagai berikut:

1. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada data yang sama.
2. Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
3. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
4. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
5. Hitung nilai z untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada tabel z
6. Menghitung *Theoretical Proportion*.
7. Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar didalam titik observasi antara kedua proporsi.
8. Buat kesimpulan, dengan kriteria uji, tolak H_0 jika $D_{hitung} < D_{(n,\alpha)}$ dimana n hipotesis statistik yang akan diuji adalah:
 Adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Bentuk
 H_0 : X mengikuti distribusi normal
 H_1 : X tidak mengikuti distribusi normal
 Berikut ini adalah tabel distribusi pembantu untuk pengujian normalitas

data :

Tabel 3. 8
Tabel Distribusi Pembantu untuk Pengujian Normalitas

X	F	fk	S _n (X _i)	Z	F _o (X _i)	S _n (X _i) - F _o (X _i)	S _n (X _i) - F _o (X _i)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Keterangan :

Kolom 1 : Susunan data dari kecil ke besar

Kolom 2 : Banyak data ke i yang muncul

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

Kolom 3 : Frekuensi kumulatif. Formula, $fk = f + fk_{\text{sebelumnya}}$

Kolom 4 : Proporsi empirik (observasi). Formula, $S_n (X_i) = fk/n$

Kolom 5 : Nilai Z, formula, $Z = \frac{Xi-X}{S}$

$$\text{Dimana : } X = \frac{\sum Xi}{n} \text{ dan } S = \sqrt{\frac{\sum Xi - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n-1}}$$

Kolom 6 : *Theoretical Proportion* (tabel z) : Proporsi kumulatif Luas Kurva Normal Baku dengan cara melihat nilai z pada tabel distribusi normal.

Kolom 7 : Selisih *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion* dengan cara mencari selisih kolom (4) dan kolom (6)

Kolom 8 : Nilai mutlak, artinya semua nilai harus bertanda positif. Tandai selisih mana yang paling besar nilainya. Nilai tersebut adalah D hitung.

Selanjutnya menghitung D tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan cara $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$.

Kemudian membuat kesimpulan dengan kriteria :

- D hitung < D tabel, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal.
- D hitung \geq D tabel, maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal.

3.2.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Langkah-langkah yang dapat dilakukan

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

dalam pengujian linieritas regresi menurut Ating Somantri dan Sambas A.

Muhidin (2006:296) adalah:

- 1) Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y.
- 2) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:
$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$
- 3) Menghitung jumlah kuadrat regresi b I a ($JK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:
$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right]$$
- 4) Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:
$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$$
- 5) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:
$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$
- 6) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:
$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)}$$
- 7) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:
$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{N - 2}$$
- 8) Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:
$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$
- 9) Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.
- 10) Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:
$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$
- 11) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:
$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{K - 2}$$
- 12) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ($RJKE$) dengan rumus:
$$RJKE = \frac{JK_E}{N - k}$$
- 13) Mencari nilai uji F dengan rumus:
$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJKE}$$
- 14) Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

- 15) Mencari nilai F tabel pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5 \%$
- 16) Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.2.5.3 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Peneliti menggunakan uji homogenitas adalah untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Pengujian homogenitas data yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Barlett. Kriteria yang penulis lakukan adalah nilai hitung $X^2 >$ nilai tabel, maka H_0 menyatakan skornya homogen ditolak. Rumus nilai hitung :

$$X^2 = (1_n 10) [\sum db \cdot \log S_i^2]$$

Ating somantri dan sambas ali M (2006:294)

Dimana :

S_i^2 = Varians tiap kelompok

db_i = $n - 1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Burlett = $(\text{Log } S_{\text{Gab}}^2) (\sum db_i)$

S_{Gab}^2 = Varians gabungan = $S_{\text{Gab}}^2 = \frac{\sum db_i^2}{\sum db}$

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini menurut Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006:295), adalah:

1. Menentukan kelompok-kelompok data, dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model tabel Uji Barlett.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

Tabel 3. 9
Model Tabel Uji Barlett

Sampel	Db = n - 1	S_i^2	Log S_i^2	Db. Log S_i^2	Db. S_i^2
1					
2					
3					
...					
Σ					

3. Menghitung varians gabungan dengan rumus: $S^2 = \frac{\Sigma db.S_i^2}{\Sigma db}$
4. Menghitung log dari varians gabungan.
5. Menghitung nilai Barlett.
6. Menghitung nilai X^2
7. Menentukan nilai dan titik kritis pada $\alpha = 0.05$ dan $db = k-1$, dimana k adalah banyaknya indikator.
8. Membuat kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:
 - Jika nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, H_0 diterima (variasi data dinyatakan homogen).
 - Jika nilai $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$, H_0 ditolak (variasi data dinyatakan tidak homogen).

3.2.6 Teknik Analisa Data

3.2.6.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan bagian dari teknik analisis data, kemudian menurut Sambas Ali Muhidin dan Maman A. (2007:53), menyatakan bahwa:

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian. Analisis ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah

Dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 maka teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja karyawan. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing masing variabel. Untuk itu penulis menggunakan langkah langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007:81), yaitu :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR.$$
- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor item, untuk mencari jumlah skor dari hasil angket dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_{37}.$$

Keterangan :

$$X_1 = \text{Jumlah skor hasil angket variabel } x$$

$$X_1 - X_n = \text{Jumlah skor angket masing masing responden}$$
- c. Membuat daerah kontinum. Langkah langkahnya sebagai berikut:
 - a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah
Sangat Tinggi : $K = ST \times JB \times JR$
Sangat Rendah : $K = SR \times JB \times JR$
 - b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus :

$$R = \frac{\text{skortertinggi} - \text{skorterendah}}{5}$$
 - c. Menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum sangat rendah ke kontinum sangat tinggi
 - d. Hasil perhitungan dari langkah-langkah di atas, maka dapat disimpulkan dalam rekapitulasi skor kriterium antara lain seperti di bawah ini:

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

Tabel 3. 10
Skala Penafsiran Skor Rata-Rata

No	Skor Kriteria	Penafsiran Variabel X	Penafsiran Variabel Y
1.	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Efektif	Sangat Rendah
2.	1,80 – 2,59	Tidak Efektif	Rendah
3.	2,60 – 3,39	Cukup Efektif	Sedang
4.	3,40 – 4,19	Efektif	Tinggi
5.	4,20 – 5,00	Sangat Efektif	Sangat Tinggi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2014.

3.2.6.2 Analisis Inferensial

Teknik analisis inferensial meliputi statistic parametric yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik non parametrik yang digunakan untuk data nominal dan ordinal,. Teknik analisis data inferensial dilakukan dengan statistic inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Ciri data inferensial adalah digunakannya rumus statistik tertentu (misalnya uji t, uji f dan lain sebagainya).

Pengujian hipotesis yang bentuk datanya interval, maka digunakan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel promosi jabatan (X) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Langkah kerja analisis data inferensial (analisis regresi) meliputi:

1. *Melakukan editing data*, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti konsistensi jawaban, dan menyeleksi keutuhan kuesioner sehingga data siap diproses.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

2. *Melakukan input data (tabulasi)*, berdasarkan skor yang diperoleh responden.
3. Menghitung jumlah skor yang diperoleh oleh masing-masing responden
4. Menghitung nilai koefisien regresi.
5. Menghitung nilai uji statistik F.
6. Menentukan titik kritis atau nilai tabel r atau nilai tabel F, pada derajat bebas ($db = N - k - 1$) dan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$.
7. Membandingkan nilai hitung r atau nilai hitung F dengan nilai r atau nilai F yang terdapat dalam tabel.

Membuat kesimpulan. Kriteria kesimpulan: Jika nilai hitung r atau F lebih besar dari nilai tabel r atau F, maka item angket dinyatakan signifikan..

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris dan dengan pengujian tersebut maka akan didapat suatu keputusan untuk menolak atau menerima suatu hipotesis. Sedangkan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini.

Alat yang digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya

hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat).

Pengujian keberartian pada analisis regresi sederhana dapat dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut: (Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin, 2006:245-255):

a. Merumuskan Hipotesis Statistik

$H_0 : \beta = 0$	artinya tidak terdapat pengaruh positif antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Toyota Motor <i>Manufacturing casting divition</i>
$H_1 : \beta \neq 0$	artinya terdapat pengaruh positif antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Toyota Motor <i>Manufacturing casting divition</i>

b. Uji Signifikansi

Kriteria pengujian keberartian persamaan regresi adalah tolak H_0 jika probabilitas lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan koefisien regresi signifikan, atau program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya H_1 yang diajukan diterima pada $\alpha = 0,05$

Untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan, dilakukan uji signifikansi. Menurut Riduwan (2005:149) uji

signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

Langkah 1. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Langkah 2. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

Langkah 3. Mencari jumlah kuadrat residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$JK_{\text{Res}} = \sum Yi^2 - JK_{\text{Reg}(b/a)} - JK_{\text{Reg}(a)}$$

Langkah 4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus :

$$RJK_{\text{Reg}[a]} = JK_{\text{Reg}[a]}$$

Langkah 5. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{\text{Reg}[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg}[b|a]} = JK_{\text{Reg}[b|a]}$$

Langkah 6. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Res}} = \frac{JK_{\text{Res}}}{n - 2}$$

Langkah 7. Menguji Signifikansi dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{\text{Reg}(b/a)}}{RJK_{\text{Res}}}$$

Mencari F_{tabel} dengan rumus:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F_{(1-\alpha)(dk \text{ reg } b | a, dk \text{ res})} \\ &= F_{(1-0,05)(dk \text{ reg } b | a = 1, dk \text{ res } 33-2)} \\ &= F_{(0,95)(1,31)} \end{aligned}$$

Cara mencari = F_{tabel} , $dk_{\text{reg } b | a} = 1$ sebagai angka pembilang $dk_{\text{res}} = 31$ sebagai angka penyebut

Langkah 8. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria yang digunakan yaitu:

1. H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dinyatakan signifikan (diterima).
2. H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dinyatakan tidak signifikan (ditolak).

c. Menghitung Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan variabel X dengan Y dicari dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

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

(Riduwan, 2005:136)

Sedangkan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dibuat klasifikasi sebagai berikut.

Tabel 3. 11
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Cukup Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,0	Sangat kuat

Sumber : Riduwan (2005:136)

d. Menghitung Nilai Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel yang diberikan variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD=r^2 \times 100\%$$

Sumber :Ating Somantri (2006:341)

Dengan r^2 dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{b\{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)\}}{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2}$$