

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), yang dimaksud dengan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan tiga macam variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah : **“Prestasi Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2)”**

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah : **“Motivasi (Y)”**.

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah karyawan Radio Republik Indonesia Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Jl. Diponegoro No. 61, Bandung. Berdasarkan objek dan subjek penelitian tersebut, maka akan diteliti mengenai pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi survei terhadap pegawai LPP RRI Kota Bandung.

Dean Eldi Giffari, 2018

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
MOTIVASI**

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

3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai acuan-ancuan kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto,

2010). Sehingga dapat diketahui antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap Motivasi.

3.2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian yang akan diteliti. Berdasarkan variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif.

Alasannya ialah dengan melalui penelitian deskriptif dapat diperoleh penjelasan dan/atau gambaran mengenai Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan penjelasan dan/atau gambaran mengenai Motivasi pegawai di LPP RRI Kota Bandung. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2017) yang menyatakan bahwa “Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.”

Sedangkan penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik. Maka secara verifikatif, penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis didasarkan pada data penelitian di lapangan. Penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi survei terhadap pegawai LPP RRI Kota Bandung.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah survey explanatory, dimana penelitian survei yang digunakan ialah untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Dean Eldi Giffari, 2018

*PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
MOTIVASI*

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

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu :

- Variabel bebas pertama (X1) adalah Penilaian Prestasi Kerja
- Variabel bebas kedua (X2) adalah Promosi Jabatan
- Variabel terikat (Y) adalah Motivasi

Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel di halaman berikutnya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Jenis Data | No. soal |
|---|--------------------------|-----------------|--|------------|----------|
| Penilaian Prestasi Kerja (X1) penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan (job performance) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. B. Wahyudi (2011) | Penilaian kualitas kerja | Ketepatan kerja | 1. Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 1 |
| | | | 2. Tingkat ketepatan jumlah target dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 2 |
| | | | 3. Tingkat ketepatan sasaran dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 3 |

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Jenis Data | No. soal |
|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---|--|----------|
| & A.A Anwar Prabu (2011) | | Keterampilan kerja | 1. Tingkat keterampilan dalam berkomunikasi saat bekerja | Ordinal | 4 |
| | | | 2. Tingkat keterampilan dalam memecahkan masalah pekerjaannya | Ordinal | 5 |
| | | Ketelitian penilaian | 1. Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 6 |
| | | | 2. Tingkat tidak adanya kesalahan dalam pekerjaan | Ordinal | 7 |
| | | Kerapihan kerja | 1. Tingkat kerapihan dalam pekerjaan | Ordinal | 8 |
| | | Penilaian kuantitas kerja | Kecepatan kerja | 1. Tingkat kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | Penilaian disiplin kerja | Instruksi atasan | 1. Tingkat memahami pekerjaan yang di | Ordinal | 10 |

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Jenis Data | No. soal |
|---|---------------------|---|---|------------|----------|
| | | | instruksikan oleh atasan | | |
| | | Mematuhi peraturan atasan | 1. Tingkat kepatuhan terhadap aturan dari atasan | Ordinal | 11 |
| | Penilaian inisiatif | Antusias Pegawai | 1. Tingkat antusias dalam pekerjaan | Ordinal | 12 |
| | Penilaian kerjasama | Penyesuaian terhadap lingkungan kerja | 1. Tingkat penyesuaian pada fasilitas dan tempat bekerja yang diberikan | Ordinal | 13 |
| 2. Tingkat penyesuaian bersosialisasi dalam pekerjaan | | | Ordinal | 14 | |
| Kepedulian terhadap lingkungan kerja | | 1. Tingkat kepedulian terhadap kondisi lingkungan pekerjaan | Ordinal | 15 | |
| | | 2. Tingkat interaksi dalam lingkungan kerja | Ordinal | 16 | |

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Dean Eldi Giffari, 2018

*PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
MOTIVASI*

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

Tabel 3.2
Operasional Variabel Promosi Jabatan (X2)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Jenis Data | No. Soal |
|--|---------------------------|-------------------------|---|--|----------|
| Promosi Jabatan (X2) perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab kejabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak status, dan penghasilan yang lebih besar. Hasibuan (2012) | Kejujuran | Kejujuran dalam bekerja | 1. Tingkat tanggung dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan dan norma-norma perusahaan | Ordinal | 1 |
| | | Disiplin | Ketaatan terhadap peraturan | 1. Tingkat menaati aturan dan norma perusahaan | Ordinal |
| | Kehadiran | | 1. Tingkat absensi pegawai | Ordinal | 3 |
| | | | 2. Tingkat keikutsertaan dalam melaksanakan program kerja perusahaan | Ordinal | 4 |
| | Kerjasama dengan pimpinan | | 1. Tingkat penyesuaian kerjasama dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 5 |
| | | | 2. Tingkat komunikasi terhadap atasan dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 6 |
| | Kecakapan | Pengetahuan yang | 1. Tingkat wawasan dalam | Ordinal | 7 |

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Jenis Data | No. Soal |
|----------|--------------|---------------------------------------|--|------------|----------|
| | | mendukung pelaksanaan tugas | melaksanakan tugas | Ordinal | 8 |
| | | | 2. Tingkat pengalaman dalam melaksanakan tugas | | |
| | Loyalitas | Bekerja secara total untuk organisasi | 1. Tingkat loyalitas pegawai terhadap pekerjaan | Ordinal | 9 |
| | | | 2. Tingkat loyalitas pegawai terhadap perusahaan | Ordinal | 10 |
| | Kepemimpinan | Kemampuan untuk membentuk team work | 1. Tingkat kemampuan pegawai memberikan pengaruh positif terhadap pegawai lain | Ordinal | 11 |
| | pendidikan | Pendidikan pegawai | 1. Tingkat pengetahuan dan wawasan pegawai terhadap pekerjaan | Ordinal | 12 |

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Tabel 3.3
Operasional Variabel Motivasi (Y)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Jenis Data | No. Soal |
|--|-----------------------------|--|---|------------|----------|
| Motivasi (Y) motivasi seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. McClelland dalam Anwar Prabu (2011) | <i>Need for achievement</i> | Mengembangkan kreativitas | 1. Tingkat sikap pegawai untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya | Ordinal | 1 |
| | | Antusias untuk berprestasi tinggi | 1. Tingkat antusias pegawai untuk berprestasi tinggi | Ordinal | 2 |
| | <i>Need for affiliation</i> | Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain | 1. Tingkat kebutuhan pegawai terhadap dukungan dari lingkungan kerja | Ordinal | 3 |
| | | Kebutuhan akan perasaan dihormati | 1. Tingkat kebutuhan pegawai terhadap rasa hormat dari pegawai lain | Ordinal | 4 |
| | | Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal | 1. Tingkat motivasi pegawai untuk mampu maju dan berkembang | Ordinal | 5 |

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

| | | | | | |
|--|-----------------------|---|--|---------|---|
| | | Kebutuhan akan perasaan ikut serta | 1. Tingkat sikap pegawai dilibatkan dalam setiap pekerjaan | Ordinal | 6 |
| | <i>Need for power</i> | Memiliki kedudukan yang terbaik | 1. Tingkat sikap pegawai terhadap posisi jabatan yang tinggi | Ordinal | 7 |
| | | Mengerahkan kemampuan untuk memiliki wewenang | 1. Tingkat kemampuan pegawai mengerah | Ordinal | 8 |

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber data yang diperlukan untuk membahas suatu masalah penelitian diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Berdasarkan sumber data yang diperoleh pada penelitian, maka data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu :

1. Sumber Data Primer

Sumber Data Primer menurut Sugiyono (2017) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan wawancara secara langsung serta penyebaran angket kepada karyawan maupun pihak yang berwenang di Kantor LPP RRI Kota Bandung.

2. Sumber Data Sekunder

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2017) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui analisa terhadap dokumen – dokumen yang diperoleh dari instansi serta informasi yang didapat dari artikel, jurnal, laporan, buku, dan literature kepustakaan lainnya yang akurat.

Tabel 3.4
Jenis Sumber Data

| No. | Data Penelitian | Jenis Data |
|-----|---|------------|
| 1 | Wawancara seputar kondisi lembaga terkait | Primer |
| 2 | Data kuesioner penelitian | Primer |
| 3 | Penelitian kepustakaan dan litelatur | Sekunder |
| 4 | Profil LPP RRI Bandung | Sekunder |

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian. Sehubungan dengan itu maka diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan LPP RRI Bandung menggunakan cara :

a. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada salah satu atau beberapa karyawan LPP RRI Bandung dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran lebih perihal permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab tertentu yang tidak dapat dijelaskan di dalam kuesioner.

b. Observasi

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung objek yang diteliti khususnya mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan serta Motivasi survei terhadap Pegawai LPP RRI di Kota Bandung.

c. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini dianggap efektif karena peneliti akan dapat mengetahui variabel yang diukur dan mengetahui keadaan yang dirasakan serta yang diharapkan oleh responden.

2) Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepastakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu Senioritas, Prestasi kerja, dan Promosi Jabatan guna memperoleh data – data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generakisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi dari karyawan LPP RRI Kota Bandung yang berjumlah 205 orang.

3.5.2 Sampel

Berdasarkan populasi diatas, untuk mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian dikarenakan populasi yang diteliti berjumlah besar dan sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan uraian diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (*Random Sampling*) karena jumlah populasi lebih dari 100 oraang. Sedangkan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin (Ridwan, 2013) sebagai berikut:

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

Keterangan : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi = 205

d^2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

maka, jumlah sampel dari penelitian ini adalah :

$$n = \frac{205}{205(0,1)^2 + 1} = \frac{205}{3,05} = 67,213$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka sampel secara menyeluruh adalah 67,213 orang.untuk meningkatkan ke akuratan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 67 orang ($10\% \times 67,213 = 6,7213$) maka ukuran untuk sampel dibulatkan menjadi 74 orang ($67,213 + 6,7213 = 73,934$).

3.5.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2017).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang (Ridwan :2013) :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

dimana : n_i = anggota sampel pada proporsi ke- i

N_i = populasi ke- i

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

Dean Eldi Giffari, 2018

*PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
MOTIVASI*

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

Tabel 3.5
Proporsi Sampel Responden Penelitian

| No. | Bagian/Bidang | Populasi Per Stratum | Cara Perhitungan Pengalokasian | Jumlah Sampel Per Stratum |
|--------|---------------------------------------|----------------------|--------------------------------|---------------------------|
| 1. | Dewan Pengawas dan Kepala Bidang | 9 | 9 : 205 x 73 | 3 |
| 2. | Bidang Program Siaran | 75 | 75 : 205 x 73 | 27 |
| 3. | Bidang Pemeberitaan | 64 | 33 : 205 x 73 | 23 |
| 4. | Bidang Teknologi dan Media Baru | 45 | 45 : 205 x 73 | 16 |
| 5. | Bidang Layanan dan Pengembangan Usaha | 12 | 12 : 205 x 73 | 4 |
| Jumlah | | 205 | | 73 |

Sumber : Hasil Perhitungan proporsi sampel

3.6 Uji Validitas dan Realiabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, (Arikunto, 2010). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen.

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi Person Product Moment yang dikerjakan dengan bantuan program SPSS. Menurut Arikunto (2010), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan suatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment (Arikunto, 2010) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi Product Moment

N= Jumlah Populasi

$\sum X$ = Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel (y)

$\sum X^2$ = Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum Y^2$ = Jumlah skor butir variabel (y)

$\sum xy$ = Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Tabel 3.6
Tabel interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r

| Besarnya Nilai r | Interpretasi |
|------------------|--------------|
| 0,800 -1,000 | Tinggi |
| 0,600 - 0,800 | Cukup |
| 0,400 - 0,600 | Sedang |
| 0,200 - 0,400 | Rendah |

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

| | |
|---------------|---------------|
| 0,000 - 0,400 | Sangat Rendah |
|---------------|---------------|

3. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
4. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
 - b. jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka soal tersebut valid
 - c. jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka soal tersebut tidak valid

Tabel 3.7
Hasil pengujian Validitas Variabel X1 (Penilaian Prestasi Kerja)

| No. Bulir | r_{Hitung} | r_{Tabel} | Keterangan |
|-----------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,669 | 0,334 | Valid |
| 2 | 0,625 | 0,334 | Valid |
| 3 | 0,675 | 0,334 | Valid |
| 4 | 0,682 | 0,334 | Valid |
| 5 | 0,651 | 0,334 | Valid |
| 6 | 0,787 | 0,334 | Valid |
| 7 | 0,386 | 0,334 | Valid |
| 8 | 0,609 | 0,334 | Valid |
| 9 | 0,598 | 0,334 | Valid |
| 10 | 0,469 | 0,334 | Valid |
| 11 | 0,621 | 0,334 | Valid |
| 12 | 0,546 | 0,334 | Valid |
| 13 | 0,626 | 0,334 | Valid |
| 14 | 0,656 | 0,334 | Valid |
| 15 | 0,607 | 0,334 | Valid |
| 16 | 0,707 | 0,334 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23 for Window

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Tabel 3.8
Hasil pengujian Validitas Variabel X2 (Promosi Jabatan)

| No. Bulir | r ² Hitung | r ² Tabel | Keterangan |
|-----------|-----------------------|----------------------|--------------|
| 1 | 0,627 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 2 | 0,590 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 3 | 0,543 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 4 | 0,663 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 5 | 0,603 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 6 | 0,548 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 7 | 0,615 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 8 | 0,512 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 9 | 0,523 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 10 | 0,675 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 11 | 0,656 | 0,334 | <i>Valid</i> |
| 12 | 0,623 | 0,334 | <i>Valid</i> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23 for Window

Tabel 3.9
Hasil pengujian Validitas Variabel Y (Motivasi)

| No. Bulir | r ^{Hitung} | r ^{Tabel} | Keterangan |
|-----------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,668 | 0,334 | Valid |
| 2 | 0,680 | 0,334 | Valid |
| 3 | 0,730 | 0,334 | Valid |
| 4 | 0,791 | 0,334 | Valid |
| 5 | 0,635 | 0,334 | Valid |
| 6 | 0,779 | 0,334 | Valid |
| 7 | 0,778 | 0,334 | Valid |
| 8 | 0,742 | 0,334 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23 for Window

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 35 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$, yaitu $35-2 = 33$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,334. Dengan demikian, setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Uji Realiabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Arikunto (2010), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya adalah dapat dipercaya. Tujuan Reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengesanan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0- 10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus Alpha Croanbach (Arikunto, 2010) sebagai berikut :

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

- $C\alpha$ = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir
 $\sigma^2 t$ = Jumlah varian total

Sedangkan Rumus Variannya adalah :

$$s^2 t = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x^2}{n} \right)^2}{n} \quad (\text{Arikunto, 2010})$$

Keterangan :

- $\sigma^2 t$ = Harga varians total
 $\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor total
 $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total
 n = jumlah responden

keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- ✓ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- ✓ Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Perhitungan reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics 23 for windows*. Hasil perhitungan uji reliabilitas sebagaimana tercantum dalam tabel 3.11

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Tabel 3.10
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

| Alpha | Tingkat Reliabilitas |
|-------------|----------------------|
| 0,00 - 0,20 | Kurang reliable |
| 0,20 - 0,40 | Agak reliable |
| 0,40 - 0,60 | Cukup reliable |
| 0,60 - 0,80 | Reliable |
| 0,80-1,00 | Sangat reliabel |

Tabel 3.11
Hasil Uji Realiabilitas

| Variabel | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|-------------------------------|--------------------|-------------------|------------|
| Penilaian Prestasi Kerja (X1) | 0,750 | 0,80 | Reliabel |
| Promosi Jabatan (X2) | 0,749 | 0,80 | Reliabel |
| Motivasi (Y) | 0,777 | 0,80 | Reliabel |

Sumber : Pengolahan data SPSS 23 for Windows

Hasil uji reliabilitas variabel X_1 , X_2 dan variabel Y pada Tabel 3.11 diatas menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliable karena memiliki nilai $C\alpha$ lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

3.7 Rancangan Analisa Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

1. **Editing**, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. **Coding**, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.12
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

| Pilihan Jawaban | Bobot Pertanyaan |
|---|---------------------|
| Sangat tinggi/ sangat kuat/sangat ketat/ sangat sesuai/ sangat adil/ selalu/ sangat setuju | 5 |
| Tinggi/ kuat/ ketat/ sesuai/ adil/ selalu/setuju | 4 |
| Sedang/ cukup kuat/ cukup ketat/ kurang sesuai/kurang adil/kadang- kadang/ragu-ragu | 3 |
| Rendah/ lemah/ tidak ketat/tidak sesuai/tidak adil/jarang/ tidak setuju | 2 |
| Sangat rendah/ sangat lemah/ sangat tidak ketat/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak adil/tidak pernah/ sangat tidak setuju | 1 |

3. **Tabulating**, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3.13
Tabel Rekapitulasi Data

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

| Responden | Skor Item | | | |
|-----------|-----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | N |
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| N | | | | |

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu:

A. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah Skor Kontinum (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kontinum, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = ST X JB X JR

Sedang = SS X JB X JR

Rendah = SR X JB X JR

dimana:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor terendah

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

d. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Penilaian Prestasi Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Motivasi (Y) Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



Gambar 3.1
Contoh Garis Kontinum Penelitian

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatab (X2) dan Motivisi (Y).

B. Analisis verifikatif

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut:

1. *Method of Successive Interval (MSI)*

Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan prosedur menggunakan :

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Perhatikan setiap butir;
- b) Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d) Tentukan proporsi kumulatif;
- e) Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f) Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
- g) Tentukan nilai skala (Skala Value) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana:

Scala Value : Nilai Skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

h) Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.14
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

| Kriteria/ Unsur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| Frekuensi | | | | | |
| Proporsi | | | | | |
| Proporsi Kumulatif | | | | | |
| Nilai | | | | | |
| Skala Value | | | | | |

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah

+

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)*.

2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu” Suharsimi Arikunto (2010). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dan Y , serta variabel X_2 dan Y . Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Teknik korelasi product moment digunakana untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi product moment :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel pengaruh antara penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi pegawai Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1} + r_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel

r_{yx_1} = korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2

Terdapat jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

- ✓ Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- ✓ Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

- ✓ Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar dua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.15
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Klasifikasi |
|--------------------|---------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 -0,799 | Kuat |
| 0,800 -1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2017)

4. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2017), “Analisis regresi ganda 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).”

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier multipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 30 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

b. *Method Successive Interval (MSI)*

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Method Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$= \frac{\text{Scale Value Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale Value}_{\text{minimum}}| + 1$$

5. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Dukungan Supervisor (X_1) dan Sarana Penunjang (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad \text{Sugiyono (2017)}$$

Dimana:

- Y = variabel tak bebas
- a = bilangan konstanta
- b = koefisien arah garis
- X_1 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu
- X_2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b_1 dan b_2 yaitu:

- a. $\sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$
- b. $\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$
- c. $\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$

(Sugiyono 2017)

- 2) Setelah harga a, b_1 dan b_2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2} \quad \text{(Sugiyono, 2017)}$$

- 3) Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multipel dicari F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} .
- 4) Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini penguji menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T-student) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana :

t = Distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap keterikepuasan karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota Sampel

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

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

bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama
 - $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap motivasi
 - $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Penilaian prestasi kerja terhadap motivasi
2. Hipotesis Kedua
 - $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi
 - $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi
3. Hipotesis Ketiga
 - $H_0 = 0$, artinya, tidak terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi
 - $H_1 \neq 0$, artinya, terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi