

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk.

Bank Tabungan Negara (BTN) merupakan perusahaan publik yang menjadi pemimpin pasar dalam pembiayaan perumahan di Indonesia. Bank BTN sendiri telah dipercaya oleh pemerintah sebagai penyalur kredit perumahan sejak 1974, dan telah berdiri sebagai Perseroan sejak 1897 (saat itu bernama Postpaar Bank). Sejak saat itu Bank BTN telah berjuang untuk membantu keluarga Indonesia dari seluruh lapisan masyarakat untuk memiliki tempat tinggal yang baik.

Sejalan dengan visi Bank BTN untuk menjadi Bank Terkemuka dalam Pembiayaan Perumahan, maka Bank BTN melakukan pembagian bidang usaha Perusahaan menjadi Kredit Pemilikan Rumah (KPR) dan Perbankan Konsumer, Perumahan dan Perbankan Komersial, serta Perbankan Syariah untuk memberikan pilihan lebih luas dalam melayani nasabah selain bidang pembiayaan perumahan yang sudah menjadi komitmen Bank BTN sejak awal.

Per 31 Oktober 2015, total 3 Kantor Wilayah, 65 Kantor Cabang, 223 Kantor Cabang Pembantu, 479 Kantor Kas, 22 Kantor Cabang Syariah, 21 Kantor Cabang Pembantu Syariah, 7 Kantor Kas Syariah, 2922 Kantor Pos Online, 10 Mobil Kas Keliling, 12 Payment Point, 1.504 ATM, 13 CDM, 10 Mesin Kiosk diseluruh Indonesia, serta menyediakan akses jaringan

lebih dari 80.000 jaringan ATM Link, ATM Bersama, ATM Alto, ATM MEPS dan ATM Prima.

Sementara untuk Tangerang terdapat 1 Kantor Cabang Utama, 3 Kantor Cabang Pembantu dan 16 Kantor Kas.

3.1.2 Visi, Misi PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk.

a. Visi

Menjadi Bank Yang Terdepan Dalam Pembiayaan Perumahan

b. Misi

Untuk mewujudkan Visi yang telah dirumuskan, PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk menetapkan Misi sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi, dan usaha kecil menengah.
2. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa, dan jaringan strategis berbasis teknologi terkini.
3. Menyiapkan dan mengembangkan *Human Capital* yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi.
4. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *Good Corporate Governance* untuk meningkatkan *Shareholder Value*.
5. Memedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung di Kantor kPT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Tangerang yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 1 Tangerang, 15118, Indonesia. Penelitian ini diawali dengan observasi pada awal bulan Juni 2015 kemudian dilakukan penelitian lanjutan pada bulan Agustus 2015.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori⁶¹.

Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji hubungan atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pada karyawan Kantor Kas PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Tangerang⁶².

Metode pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu dengan penyebaran kuisioner yang telah terstruktur/sistematis yang sama kepada

⁶¹Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 42

⁶²Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 9

banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh dicatat, diolah dan dianalisis.⁶³

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel bebasnya (*independent*) adalah Promosi Jabatan (X_1) dan Rotasi Pekerjaan (X_2).

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah Promosi jabatan adalah suatu perpindahan jabatan yang dialami seorang karyawan ke jabatan lainnya yang biasanya diikuti oleh kenaikan status, hak, kewajiban, gaji/upah, serta perubahan tanggung jawab, dan wewenang.

c. Rotasi pekerjaan

Rotasi pekerjaan adalah teknik pelatihan karyawan dengan memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang

⁶³ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *op.cit*, h. 143

relatif seimbang untuk memperluas pengalaman dan pengetahuan karyawan.

2. Definisi Operasionalisasi

a. Kinerja

Data kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder. Data sekunder adalah informasi yang berasal dari sumber yang sudah ada. Jadi, indikator yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini berdasarkan dengan indikator yang digunakan oleh perusahaan dalam mengukur atau menilai kinerja pegawainya. PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Tangerang mengukur kinerja karyawannya berdasarkan:

1. Pelayanan Pelanggan
2. Dorongan Berprestasi
3. Integritas
4. Pengembangan karyawan & kepemimpinan
5. Kerja sama

b. Promosi Jabatan

Peneliti menggunakan dimensi untuk mengukur Promosi Jabatan yang terjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Tangerang bersumber dari syarat-syarat promosi jabatan menurut para ahli. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Tingkat pendidikan
3. Pengalaman
4. Loyalitas

Indikator-indikator dari prestasi kerja ialah hasil kerja dan catatan prestasi. Sedangkan indikator dari tingkat pendidikan yaitu pendidikan formal dan sesuai dengan spesifikasi jabatan. Kemudian indikator dari pengalaman adalah kemampuan dan ide yang lebih banyak. Selanjutnya indikator dari loyalitas yaitu kesetiaan dan berpartisipasi.

c. Rotasi pekerjaan

Dimensi rotasi pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari definisi-definisi dari para ahli. Dimensi rotasi pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan
2. Pengalaman
3. Pengetahuan

Indikator dari pelatihan yaitu kemampuan dan keterampilan. Kemudian indikator dari pengalaman yaitu ketelitian, informasi dan percaya diri. Dan indikator dari pengetahuan adalah meningkatkan mutu proses pekerjaan, menganalisis pekerjaan, dan meningkatkan pengetahuan.

3. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang diujicobakan.

a. Kisi-kisi instrumen kinerja

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator
<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja terbagi menjadi lima dimensi yaitu terdiri dari: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, jangka waktu, kehadiran, dan sikap.</p> <p>Mangkunegara (2012), Mathis & Jackson (2002), dan Wilson Bangun (2012)</p>	1. Pelayanan Pelanggan	Tingkat pelayanan kepada pelanggan /customer rendah
	2. Dorongan Berprestasi	Dorongan untuk berprestasi yang rendah
	3. Integritas	Tingkat integritas yang rendah
	4. Pengembangan karyawan & kepemimpinan	Sistem pengembangan karyawan yang kurang tepat dan Kurangnya sosialisasi dari pimpinan
	5. Kerja sama	Kerja sama kurang baik antar karyawan

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Promosi Jabatan (X1)				
<p>Promosi jabatan adalah perpindahan atau kenaikan jabatan yang dialami seorang karyawan ke jabatan lainnya yang diikuti oleh kenaikan status, hak, kewajiban, gaji/upah, tanggung jawab, dan wewenang dengan memperhatikan prestasi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman dan loyalitas.</p> <p>Malayu Hasibuan (2005), Nitisemito (2010), dan</p>	1. Prestasi kerja	1. Hasil kerja	1, 2	Likert
		2. Catatan prestasi	3	
	2. Tingkat pendidikan	1. Pendidikan formal	4	Likert
		2. Sesuai dengan spesifikasi jabatan	5	
	3. Pengalaman	a. Kemampuan	6	Likert
		b. Ide yang lebih banyak	7	
	4. Loyalitas	a. Kesetiaan	8	

Kadarisman (2012)		b. Berpartisipasi	9	Likert
Rotasi Pekerjaan (X2)				
Rotasi pekerjaan adalah teknik pelatihan karyawan dengan memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang relatif seimbang untuk memperluas pengalaman dan pengetahuan karyawan Gary Dessler (2003), Wahyudi (2013), Mutiara Panggabean (2002)	1. Pelatihan	1. Kemampuan	1, 2	Likert
		2. Keterampilan	3, 4	
	2. Pengalaman	1. Ketelitian	5, 6	Likert
		2. Informasi	7, 8	
		3. Percaya diri	9, 10	
	3. Pengetahuan	1. Meningkatkan mutu proses pekerjaan	11, 12	Likert
		2. Menganalisis pekerjaan	13, 14,	
		3. Meningkatkan pengetahuan	15, 16	

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert 1-4. Menurut Sugiyono, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial⁶⁴. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Penggunaan metode Likert didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur⁶⁵.

Menurut Zikmund, penggunaan kategori yang tepat adalah antara 1 sampai minimal 3 dan maksimal 9. Penggunaan kategori yang terlalu banyak (misalnya sampai 9 kategori) sering kali membingungkan

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi Metode R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.107

⁶⁵ Suryabarata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hh. 26

responden, sedangkan dengan jumlah kategori sedikit (misalnya hanya 2 kategori) membuat responden tidak leluasa mengungkapkan penilaiannya dan menjadi terpaksa memilih karena tidak ada pilihan lain yang lebih cocok⁶⁶.

Likert dalam bobot 1 - 4 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 4 (empat). Untuk pilihan jawaban netral sengaja tidak dicantumkan karena jawaban netral memiliki arti ganda dan bias. Jawaban netral juga menimbulkan kecenderungan responden memilih jawaban tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak diberikan pilihan jawaban netral.

Model skala Likert untuk penghitungan tiap variabel promosi jabatan (X_1), variabel rotasi pekerjaan (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dalam instrument penelitian ini disediakan alternative jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap butir jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3

Bobot Skor Menggunakan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono 2010

⁶⁶Istijanto, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hh. 89

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁶⁷. Sederhananya, populasi merupakan keseluruhan dari subjek yang akan diteliti. Ada pun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (kepala kantor kas, *teller* dan *customer service*) yang bekerja di 16 Kantor Kas PT. Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk. Cabang Tangerang yang berjumlah 48 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁶⁸. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili).

3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel terdiri dari 2 jenis yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*⁶⁹. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel

⁶⁷ Sugiyono, *op.cit*, h. 90

⁶⁸ *Ibid*, h. 91

⁶⁹ *Ibid*.

yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel⁷⁰.

Dalam menentukan sampel, ada beberapa pertimbangan yang mendasar. Biasanya, pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian. Metode *non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi enam teknik, yaitu *sampling* sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh dan *snowball*.

Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh atau biasa disebut sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel⁷¹.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian atau dari sumber pertama di mana sebuah data dihasilkan. Peneliti memperoleh data primer melalui:

⁷⁰*Ibid.*, h. 95

⁷¹*Ibid.*, h. 96

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang kemudian disebarikan kepada responden untuk diisi, setelah diisi kuesioner dikembalikan kepada peneliti untuk kemudian diolah.

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian. Peneliti melakukan wawancara untuk lebih meyakinkan jawaban pada kuesioner yang disebar.

3. Observasi

Observasi langsung pada tempat penelitian, merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data-data tersebut dihimpun melalui penggunaan panca indra.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan, seperti data dari perusahaan, kepustakaan, internet, buku, artikel, jurnal sebagai data yang mendukung penelitian ini.

3.6 Metode Analisis

Metode Analisis data yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari semua data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, *software* yang digunakan adalah SPSS untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

3.6.1 Uji Instrumen

Dalam pengumpulan data, hal penting yang harus dilakukan peneliti adalah melakukan pengujian terhadap instrumen. Kegiatan ini meliputi pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas juga sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuisisioner, apakah *item* pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁷²

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, uji validitas disebarkan pada 30 responden yang merupakan karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Tangerang.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel⁷³. Adapun rumus dari *r* hitung adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2002), h. 96

⁷³ Sudaryono & Asep Saefullah, *Statistik Deskriptif – Langkah Mudah Analisis Data*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012), h. 139

Di mana :

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

Dengan kriteria pengujian validitas, yaitu :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback dalam sugiyono, uji reliabilitas berguna untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuisioner yang dibagikan. Jawaban dari kuisioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu⁷⁴. Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan sangat dipengaruhi oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha* sebagai berikut:

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

⁷⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), h. 118

Di mana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σt^2 = jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut⁷⁵:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 48 karyawan di Kantor Kas PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Tangerang.

Data dari hasil kuesioner dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel promosi jabatan dan rotasi

⁷⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.168

pekerjaan yang kemudian dianalisis secara deskriptif persentase dan kemudian ditafsirkan ke dalam kalimat dengan cara membandingkan kriteria yang telah ditentukan. Berikut merupakan cara menentukan tingkat kriteria:

a. Menentukan angka persentase tertinggi:

$$\frac{\text{Bobot Skor Tertinggi}}{\text{Bobot Skor Tertinggi}} \times 100\%$$

$$\frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$$

b. Menentukan angka persentase terendah:

$$\frac{\text{Bobot Skor Terendah}}{\text{Bobot Skor Tertinggi}} \times 100\%$$

$$\frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$$

c. Menentukan Rentang Persentase:

$$100\% - 25\% = 75\%$$

d. Menentukan Interval Kelas Persentase:

$$75\% : 4 = 18.75\%$$

Berikut merupakan kriteria Analisis Deskriptif Persentase untuk Variabel Promosi Jabatan dan rotasi pekerjaan:

Tabel 3.4**Kriteria Analisis Deskriptif Persentase Promosi Jabatan**

No.	Persentase	Kriteria
1.	81.25%-100%	Sangat Memenuhi Harapan
2.	61,5%-80.25%	Memenuhi Harapan
3.	41.75%-60.5%	Tidak Memenuhi Harapan
4.	$\leq 40.75\%$	Sangat Tidak Memenuhi Harapan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Tabel 3.5**Kriteria Analisis Deskriptif Persentase Rotasi Pekerjaan**

No.	Persentase	Kriteria
1.	81.25%-100%	Sangat Nyaman
2.	61,5%-80.25%	Nyaman
3.	41.75%-60.5%	Tidak Nyaman
4.	$\leq 40.75\%$	Sangat Tidak Nyaman

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

3.6.3 Uji Asumsi Klasik**3.6.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji ini juga berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil merupakan data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti

bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median⁷⁶.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁷⁷.

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁷⁸.

⁷⁶ *Ibid*, h. 181

⁷⁷ Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 43

⁷⁸ Husein Umar, *op,cit*, h.177

3.6.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas⁷⁹.

3.6.4 Analisis Regresi

Analisis regresi dalam statistika merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variasi dan variabel yang lain⁸⁰.

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui

⁷⁹ *Ibid*, h.179

⁸⁰ Duwi Priyatno, *op.cit*, h. 78

arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif⁸¹.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y'	: Variabel terikat
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ ,	: Koefisien regresi
X ₁	: Variabel bebas
X ₂	: Variabel bebas

3.6.4.2 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y)⁸². Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan pengaruh rotasi pekerjaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai t hitung dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

r : nilai korelasi parsial

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid*, h. 86

n : jumlah sampel

Hipotesis 1:

H_o : Promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan

H_a : Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan.

Hipotesis 2:

H_o : Rotasi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : Rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan

3.6.4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat⁸³. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

R² : Koefisien determinasi
n : Jumlah data atau kasus
k : Jumlah variabel independen

⁸³ *Ibid*, h. 83

Hipotesis 3:

H₀ : Promosi jabatan dan rotasi pekerjaan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : Promosi jabatan dan rotasi pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan.

Kriteria:

1. H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi-variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat⁸⁴.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan :

R² = Besarnya koefisien determinasi

⁸⁴ *Ibid*

Y = Nilai variabel Y
 \hat{Y} = Nilai estimasi Y
 \bar{Y} = Nilai rata-rata varians Y

Kriteria :

1. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali.
2. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 ($R^2 = 1$), artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.