

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode analisis kuantitatif kategori kausal (sebab akibat) yaitu hubungan dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu menjadi penyebab variabel yang lain. Yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua atau lebih variabel pada populasi atau sampel yang sama. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah desain penelitian yang berbentuk Asosiatif.

Menurut Sugiyono (2018:11) mengemukakan bahwa “ metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Tempat penelitian dan Lokasi penelitian dilakukan untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di **PT. Paramita Bogor** dengan populasi sebanyak 165 orang .

Penelitian ini di mulai dari bulan September 2021 sampai dengan bulan November 2021. Perusahaan ini beralamat di Jl.RS.Fatmawati No.17 Rt 05/03, cipete raya Jakarta Selatan. Lokasi ini dipilih berdasarkan

pertimbangan peneliti dan sekaligus tempat bekerja peneliti serta objek yang akan diteliti adalah karyawan PT. Paramita banindo.

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Pengertian yang dapat diambil dari definisi tersebut ialah bahwa dalam penelitian terdapat sesuatu yang menjadi sasaran, yaitu variabel. Sehingga variabel adalah fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk diobservasi atau diukur.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2018: 2).

Adapun hubungannya dengan penelitian ini adalah untuk menguji dua variabel yaitu variabel *Independen* yang mencakup rotasi, promosi jabatan dan motivasi sedangkan *variabel Devenden* yaitu mencakup variabel kinerja karyawan. Adapun variabel penelitian dan definisi operasionalnya yaitu sebagai berikut :

#### 1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur, variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas.

Menurut Sugiyono, (2018:59) yang dimaksud variabel bebas adalah : Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat).

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah variabel Rotasi (X1), Promosi (X2), dan Motivasi (X3).

a. Variabel Rotasi (X1)

Menurut Bangun (2018: 97) rotasi kerja adalah menggerakkan para karyawan untuk mengerjakan lebih dari satu pekerjaan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pada berbagai bidang, mengurangi kebosanan, meningkatkan motivasi, menambah pengetahuan serta pengalaman tenaga kerja.

Dalam hal ini perusahaan PT. Paramita Bogor, berusaha untuk memberikan perhatian kepada para karyawannya dengan cara merotasi kerja agar semua wawasan dan keahlian dapat langsung ditampung oleh perusahaan. Dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja yang baik dengan karyawan PT. Paramita Bogor memberikan kemudahan kemudahan bagi karyawan berupa bisa berkesempatan berkomunikasi dengan para atasan.

Indikator -indikator rotasi yaitu :

- 1) Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya Rotasi kerja, karena pengalaman karyawan akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan.

- 2) Kemampuan karyawan

Karyawan memerlukan wadah atau tempat yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga akan memberikan manfaat bagi organisasi.

- b. Variabel Promosi (X<sub>2</sub>)

menurut Manullang (2019:153), promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Namun para pegawai akan berhenti melaksanakan kewajibannya apabila mereka mengetahui bakat, pengetahuan, tenaga dan pikirannya yang dikuras habis untuk organisasinya/kantor tanpa mendapat imbalan. Syarat promosi adalah sesuatu yang ada diri seorang pegawai yang harus di tuangkan dalam promosi jabatan. Adapun indikatornya adalah:

- 1) Disiplin,
- 2) prestasi kerja, dan
- 3) Pendidikan

c. Variabel Motivasi (X3)

Menurut Mangkunegara, (2018:86) “motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dalam setiap perusahaan motivasi memang harus terus didorong oleh para petinggi perusahaan agar karyawan mendapat dorongan semangat yang kuat, sehingga dalam bekerja para karyawan akan maksimal dan pastinya akan loyal kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Indikator-indikator motivasi adalah kinerja, Penghargaan, tantangan, Tanggung jawab, pengembangan, ketertiban, kesempatan.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat.

Menurut Sugiyono, (2018:59) yang dimaksud variabel terikat adalah : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Variabel terikat (*dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 5.**

**Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
1	Kinerja Karyawan ( Y)	Amstrong dalam Irham Fahmi ( 2015 : 4 ). Artinya peningkatan manajemen kinerja karyawan bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil di perusahaan saja, namun lebih jauh dari pada itu , yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan. Maka dari itu, pemimpin perusahaan harus memperhatikan para karyawan, karena kinerja keseluruhan organisasi dapat di pengaruhi oleh menurunnya kinerja dari karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mutu kerja, meliputi ketepatan waktu, keterampilan, dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.</li> <li>2. Kualitas kerja, meliputi pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya;</li> <li>3. Ketangguhan, meliputi tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.</li> <li>4. Sikap, meliputi tanggung jawab terhadap atasan, dan sesama teman</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. KK.1</li> <li>6. KK.2</li> <li>7. KK.3</li> <li>8. KK.4</li> <li>9. KK.5</li> <li>10. KK.6</li> </ol>	Likert

			karyawan serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya		
--	--	--	---	--	--

	Variabel		Indikator	Pernyataan	Skala
2	Rotasi ( XI )	Bangun (2014, 97) rotasi kerja adalah menggerakkan para karyawan untuk mengerjakan lebih dari satu pekerjaan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pada berbagai bidang, mengurangi kebosanan, meningkatkan motivasi, menambah pengetahuan serta pengalaman tenaga kerja.	<p>1.pengalaman Adalah sebagai sesuatu yang pernah dialami (dijalan, dirasai, ditanggung )</p> <p>2.pengetahuan Adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman</p> <p>3.prestasi Adalah kemampuan nyata yang merupakan hasil interaksi antara berbagai factor yang mempengaruhi baik dari dalam maupun dari luar individu dalam belajar.</p> <p>4.tanggung Jawab Adalah salah satu point utama dikarenakan apabila karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik,</p>	<p>11. <b>R.1</b></p> <p>12. <b>R.2</b></p> <p>13. <b>R.3</b></p> <p>14. <b>R.4</b></p> <p>15. <b>R.5</b></p> <p>16. <b>R.6</b></p>	Likert

			<p>maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki jabatannya yang baru.</p> <p>5.kebutuhan Adalah untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan mengundurkan diri, maka organisasi berhak untuk merotasi karyawannya.</p>		
--	--	--	--	--	--

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
2	Promosi Jabatan ( X2)	<p>Sedangkan menurut Hasibuan (2018 : 111) indicator promosi jabatan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Indicator tersebut meliputi :</p>	<p>1. disiplin adalah Pegawai harus disiplin padadirinya, tugass-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan. disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan kantor dapat mencapai hasil yang optima</p> <p>2. prestasi kerja adalah Pegawai itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat</p>	<p>17. PJ.1 18. PJ.2 19. PJ.3 20. PJ.4 21. PJ.5 22. PJ.6</p>	<b>Liker</b>

			<p>di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.</p> <p>3. pendidikan adalah Pegawai harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan</p>		
--	--	--	---	--	--

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
	motivasi ( X3)	Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin <i>movere</i> yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja	1. kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.	23. MTV. 1 24. MTV. 2 25. MTV. 3 26. MTV. 4 27. MTV. 5 28. MTV. 6	<b>Likert</b>

		<p>efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.</p>	<p>2. membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembedaan proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.</p> <p>3. membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.</p> <p>4. daya dorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku</p>	
--	--	---	--	--

			guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.		
--	--	--	--	--	--

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono, (2018:80) mengemukakan bahwa “Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT.Paramita Bogor dengan jumlah seluruh karyawan yaitu 165 orang karyawan sebagai populasinya.

##### **2. Sampel**

Sampel dapat dilakukan apabila keadaan subyek di dalam populasi benar-benar homogen. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representatif atau dapat mewakili.

Secara umum sampel dapat diartikan sebagai individu yang akan diselidiki dari semua atau keseluruhan individu.

Menurut Sugiyono, (2018:82), “sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi.”

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik probability sampling lebih tepatnya yaitu “ simple random sampling acak yaitu Teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga semua anggota dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel Sugiyono, (2018: 85 ).

Penentuan jumlah ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada ketentuan rumus Slovin. Dengan alasan, peneliti menggunakan rumus Slovin adalah untuk memperoleh sampel yang representatif dan mendekati populasi yang ada.

Rumus Slovin yang digunakan pada penelitian ini adalah yang dikemukakan Umar, (2018:108). Tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 5%. Dengan jumlah populasi (N) sebesar 165 orang, maka dapat diperoleh besarnya sampel sebagai berikut :

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

n = adalah ukuran sampel

N = adalah ukuran populasi

e = tingkat kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel sebesar 5%

Jumlah karyawan PT. Paramita Bogor yang akan diteliti dan telah ditentukan sebanyak 165 orang. Dengan demikian sampel data yang diperoleh sebagai berikut :

$$n = \frac{165}{1 + 165 \cdot 5\%}$$

$$n = \frac{165}{1 + 165 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{165}{1+165 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{165}{1,4125} = 116, \text{ dibulatkan } 117 \text{ orang.}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 orang karyawan PT.Paramita Bogor. Dari sampel tersebut rinciannya adalah sebagai berikut :

Tabel. 6

## Data Karyawan PT.Paramita Bogor

NO	Keterangan	Jumlah
1	Formen	4 orang
2	Teknisi	20 orang
3	Admin	46 orang
4	Kepala bengkel	2 orang
5	Wakil kepala bengkel	2 orang
6	Koordinator lapangan	5 orang
7	Marketing	10 orang
8	Kurir	8 orang
9	Sopir	6 orang
10	OB	4 orang
11	Gudang	10 orang
	Jumlah	117 orang

Sumber : Data karyawan PT. Paramita Bogor.

#### E. Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan salah satu komponen yang paling penting untuk menunjang keberhasilan penelitian. Data yang digunakan pun harus data yang benar-benar baik. Data yang baik akan didapatkan jika dikumpulkan dengan teknik yang baik Proses pengumpulan data ditentukan oleh variabel-variabel yang ada dalam hipotesis.

Data yang telah dikumpulkan pada awalnya belum berarti apa-apa oleh karena itu perlu dilakukan proses analisis data agar menjadi informasi yang berguna. Data tidak hanya berupa angka, akan tetapi dapat berupa gambar, suara, video, teks dan bahkan keadaan. Semua itu dapat disebut sebagai data selama dapat digunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, objek, kejadian ataupun suatu konsep Teknik pengumpulan data yaitu serangkaian cara yang digunakan untuk mengumpulkan data serta keterangan yang lain,

yang menjadi objek dalam penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data Sugiyono, (2018:89). Untuk mendapatkan data penelitian ini, peneliti mendapatkan dengan cara mengadakan wawancara, dokumentasi, pengamatan /*observasi*, menyebarkan kuisioner kepada orang – orang yang terkait serta studi kepustakaan.

### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan langkah yang diambil selanjutnya setelah observasi dilakukan. Wawancara atau *interview* merupakan teknik pengumpulan data dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan informan. Wawancara dilakukan jika data yang diperoleh melalui observasi kurang mendalam. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan (Sugiyono,2018:72) bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam. dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara tidak terstruktur dengan Ibu Cindy sebagai Administrasi PT. Paramita Bogor

### **2. Pengamatan/*Observasi***

Kegiatan untuk melakukan pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian yaitu pada PT. Paramita Bogor. Observasi yang digunakan oleh peneliti adalah Peneliti mencatat, menganalisis untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan memberikan petunjuk - petunjuk untuk mendukung data yang diolah lebih lanjut, dan

selanjutnya dapat membuat kesimpulan tentang komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja yang terjadi di PT. Paramita Bogor.

Menurut Sugiyono (2018:229) *Observasi* merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

### **3. Kuisisioner**

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2018:132) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### **4. Studi kepustakaan**

Studi pustaka merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

”Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.”Sugiyono, (2018:83).

#### **F. Instrumen Penelitian**

Untuk pengujian instrument yaitu bertujuan untuk mengetahui hasilnya, apakah instrumen yang telah disusun memiliki pengaruh atau memiliki pengaruh dalam suatu penelitian. Uji coba instrumen yang dimaksud adalah untuk mengetahui validasi dan reliabilitas data agar dapat diketahui apakah data tersebut layak untuk digunakan atau tidak. Untuk pengumpulan dilakukan pada PT. Paramita Bogor.

#### **G. Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data adalah metode dalam memproses data menjadi informasi. Saat melakukan suatu penelitian, kita perlu menganalisis data agar data tersebut mudah dipahami. Analisis data juga diperlukan agar kita mendapatkan solusi atas permasalahan penelitian yang tengah dikerjakan

Menurut Sugiyono, ( 2018:142) mengemukakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Sugiyono, (2018:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial” pada penelitian ini, penomena sosial telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian dengan skala *likert*, variabel-variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai acuan untuk menyusun item – item instrumen berupa pertanyaan ataupun bisa juga pernyataan. jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert* dengan gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negative, yang dapat berupa kalimat sebagai berikut :

Tabel. 7

## Skala Likert

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, (2016:93)

### 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Pada sub teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan

hipotesis penelitian metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis penelitian

**a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument menurut (Arikunto, 2019: 211). Sedangkan menurut (Ghozali, 2018 : 52) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah / valid tidak suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikansi  $< 0,05$ .

Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh pearson dalam (Sugiyono, 2018:349) Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh person dalam Sugiyono, (2018: 349)

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

Keterangan :

X :Skor pertanyaan yang akan diuji validitasnya

Y :Skor total semua variabel kuesioner

N :Jumlah responden

$r^{xy}$  :korelasi antara variabel X dan Y.

Kriteria pengujian adalah :

$r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  : jika r hitung lebih besar dari r tabel  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$

( a = 5%) maka data tersebut dapat dikatakan

valid.

$r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$  : jika r hitung lebih kecil dari r tabel  $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$

( a = 5%) maka data tersebut dapat dikatakan Tidak

Valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Menurut (Ghozali, 2018:47) ” mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.” Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuisioner dikatakan *Reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach.Alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel dikatakan *reliable* (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  81 Rumus yang dipakai untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara alpha dan r tabel. Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 sangat kurang baik,  $> 0,20$  s/d 0,40 kurang baik,  $> 0,40$  s/d 0,60 cukup baik,  $> 0,60$  s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran  $> 0,80$  s/d 1.00 dianggap sangat baik. Rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$  = total varians butir

$\sigma^2$  = total varians

Hasil menurut para ahli penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas menggunakan *alpa Cronbach*, karakteristik suatu instrument dapat dikatakan handal atau reliabel bila memilih *koefisien* kehandalan atau  $\alpha$  sebesar 0,6 atau lebih Sugiyono, (2018 : 177).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan dengan menguji ada atau tidaknya gejala-gejala normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, Untuk lebih jelasnya dapat dijabarkan sebagai berikut.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variable bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. “ Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal ( Ghozali, 2018:160) ). Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati. Uji normalitas data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Statistik. Analisis statistik di gunakan mendekati normalitas dalam penelitian ini di lakkukan dengan uji kolomogrof smirnof. Untuk mengetahui apakah data tersebut

berdistribusi normal, maka dapat dilihat dengan kolomogrof smirnof test. Adapun kriterianya adalah :

Angka signifikansi (*SIG*) >0,05 maka distribusi normal.  
 Angka signifikansi (*SIG*) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

X<sup>2</sup> = Nilai X<sup>2</sup>

O<sub>i</sub> = Nilai observasi

E<sub>i</sub> = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi) (pi x N)

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

#### **b. Uji Multikolinearitas.**

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel – variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Menurut Ghozali (2018;103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).

Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel – variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation factor ( VIF)*, korelasi person antara variabel – variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues dan condition index (CI)*.

Beberapa alternatif cara untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah sebagai berikut :

- 1) Mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi yang tinggi.
- 2) Menambah jumlah observasi.
- 3) Menambah jumlah observasi.
- 4) Mentransformasikan data ke dalam bentuk lain, misalnya logaritma natural, akar kuadrat atau bentuk *first difference delta*.

Uji VIF inilah yang akan memberikan informasi lebih akurat tentang Uji VIF inilah yang akan memberikan informasi lebih akurat tentang ada atau tidaknya multikolinieritas di model

regresi berganda. Nilai VIF ini dicari melalui rumus sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Keterangan :

VIF : variance inflation factor

$R_j^2$  : koefisien determinasi antara  $X_j$  dengan variable bebas lainnya pada persamaan / model dugaan.

$J = 1.2....-p$

Dimana  $R^2$  adalah koefisien determinasi dari model dimana salah satu variabel bebas dijadikan variabel terikat pada model regresi dimana salah satu variabel bebas menjadi variabel bebasnya. Misalnya pada kasus ini adalah model regresi dimana Jam Belajar dijadikan variabel terikat sedangkan Motivasi menjadi variabel bebasnya.

Nilai VIF yang dihasilkan harus lebih kecil dari 10, sebab bila lebih dari 10 dianggap terjadi multikolinieritas dan salah satu variabel tersebut harus dikeluarkan dari model regresi. Sebaiknya kita melakukan penghitungan VIF pada semua formasi regresi variabel bebas. Jadi, bila pada model regresi :

Nilai =  $a + b_1 IQ + b_2 Motivasi + b_3 Jam Belajar$   
maka kita akan melakukan penghitungan VIF pada model

$$IQ = a + b_1 \text{ Motivasi},$$

$$IQ = a + b_1 \text{ JamBelajar}, \text{ dan}$$

$$\text{Motivasi} = a + b_1 \text{ JamBelajar}$$

Tentunya akan sangat merepotkan dan membutuhkan waktu yang tidak sebentar bila kita melakukan penghitungan secara manual.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dengan *SRESID* (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Uji Statistik yang dapat digunakan adalah Uji *Glejser*, Uji *Park* atau Uji *White*. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan kedalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga

dilakukan dengan membagi semua variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali, (2018;134).

#### d. Uji Linearitas

Menurut Ghazali, (2018:159) menyatakan pendapat .

“ Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kudrat atau kubik.”

Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi kurang dari 0,05.

### 3. Analisis Koefisien korelasi berganda (r)

Untuk Mengetahui hubungan simultan, X1, X2, X3 dan variabel Y, maka menggunakan rumus Koefisien korelasi berganda. Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan secara simultan dan membuktikan hipotesis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

$$\sqrt{\frac{ry_1^2 + ry_2^2 - 2ry_1ry_2r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Dimana :

r :bilangan konstanta

Ry<sub>1,2</sub> : koefisien linier 3 variabel

ry<sub>1</sub> : koefisien korelasi y dan X<sub>1</sub>

$r_{y_2}$  : koefisien korelasi variabel  $y$  dan  $X_2$

$r_{y_3}$  : koefisien korelasi variabel  $y$  dan  $X_3$

$r_{1.2.3}$  : koefisien korelasi variabel  $X_1, X_2, X_3$

$n$  = jumlah data / banyak data

jika :

$r = 0$  atau mendekati 0, berarti tidak ada hubungan antar variabel,

$r = 1$  atau mendekati 1 artinya ada hubungan positif antar variabel

$r = -1$  atau mendekati -1 artinya adanya hubungan yang berlawanan antar variabel.

Untuk tolak ukur petunjuk agar dapat mengetahui apakah hubungan

antara variabel dikatakan sangat rendah, rendah, sedang, kuat, sangat kuat berikut adalah table penjelasannya :

**Tabel. 8**

**Interprestasi Terhadap Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Kekuatan Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, ( 2018:231)

Dari data koefisien korelasi inilah nantinya diketahui seberapa besar hubungan antara variabel Komunikasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Paramita Bogor. Ini didasarkan pula pada kriteria klasifikasi besarnya nilai kriteria R. menurut Sugiyono, (2018:231) kriteria tersebut antara lain :

0,00 – 0,199 artinya mempunyai pengaruh yang sangat rendah.

0,20 – 0,399 artinya mempunyai pengaruh yang rendah

0,40 – 0,599 artinya mempunyai pengaruh yang sedang

0,60 – 0,799 artinya mempunyai pengaruh yang kuat

0,80 – 0,1000 artinya mempunyai pengaruh yang sangat kuat.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui Koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis:

Diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Nilai *intercept/constant*

$\beta$  = *Koefisien Regresi Variabel Independen Rotasi*

$\beta$  = Koefisien Regresi Variabel *Independen* Mutasi

$\beta$  = Koefisien Regresi Variabel *Independen* Motivasi

X1 = Variabel Rotasi

X2 = Variabel Promosi

X3 = Variabel Motivasi

1, 2,3 = Koefisien regresi variabel bebas

e = *standard error* ( tingkat kesalahan )

persamaan regresi berganda dapat digunakan dalam analisis jika telah memenuhi syarat asumsi klasik.

## 5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan begitu maka diajukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Rotasi, Mutasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Bogor. Uji yang dilakukan adalah secara parsial menggunakan uji t dan pengujian secara simultan menggunakan uji F dengan menggunakan program SPSS versi 23. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

### a. Uji t ( Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas atau *independen* (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat *dependen* (Y), secara individual (parsial) maka

digunakan uji t. Sugiyono ( 2018:234) menyebutkan bahwa uji parsial dapat di tentukan dengan formula sebagai berikut :

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

Pengujian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen*.
- 2) Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen*.

Uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, atau bisa dengan melihat kolom signifikansi pada masing – masing t hitung. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, sebagai berikut :

H0 :  $\beta_1 = 0$  tidak adanya pengaruh Rotasi terhadap kinerja karyawan.

H0:  $\beta_1 \neq 0$  adanya pengaruh Rotasi terhadap kinerja karyawan

H0 :  $\beta_2 = 0$  tidak adanya pengaruh Promosi terhadap kinerja karyawan.

H0:  $\beta_2 \neq 0$  adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_3 = 0$  tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_3 \neq 0$  adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. **Uji F ( Simultan)**

Uji simultan atau uji F ini pada dasarnya digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$  secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F.

Sugiyono ( 2018:234) menyebutkan bahwa uji parsial dapat di tentukan dengan rumus sebaga berikut :

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$K$  = Banyaknya variabel bebas

$n$  = Ukuran sample

$F$  = F-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F-tabel

$(n-k-1)$  = Derajat kebebasan

Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Taraf signifikan  $\alpha = 0,05$
- 2) Jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel *independen* secara simultan terhadap variabel *dependen*.

- 3) Jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel *independen* secara simultan terhadap variabel *dependen*.

Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk menguji secara Bersama – sama pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  tidak adanya pengaruh rotasi, mutasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  adanya pengaruh rotasi, mutasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 6. Koefisien Determinasi ( Uji r )

Menghitung determinasi  $r$  diperlukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y), yang dapat diukur dengan menggunakan rumus :

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika KD mendekati nol (0),  
berarti pengaruh variabel *independen* (X) terhadap *dependen* (Y) lemah.

- b. Jika KD mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel *independen* (X) terhadap *dependen* (Y) kuat.