

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2017:3). Dalam penelitian ini metode yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan deskriptif verifikatif. Menurut Kusmayadi dan Sugiarto Amrizal (2019) metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan atau menggambarkan/melukiskan fenomena atau hubungan antar fenomena yang diteliti dengan sistematis, factual, dan akurat.

Melalui metode penelitian deskriptif ini, penulis megarapkan berdasarkan data dan fakta yang ada pada saat penelitian berlangsung dapat dilakukan analisis untuk membuktikan kebenaran hubungan sebab akibat sehingga diperoleh makna dan implikasi dari permasalahan penelitian yang ingin dipecahkan, maka akan mendapat data, hasil analisis data, dan kesimpulan. Metode penelitian deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu bagaimana promosi jabatan, bagaimana rotasi kerja serta bagaimana kepuasan kerja bagi pegawai Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata.

Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan metode penelitian verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode verifikatif adalah penelitian dapat dilakukan terhadap populasi/sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan

masalah bagaimana pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap kepuasan kerja bagi pegawai Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata.

Berdasarkan penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka penulisan yang digunakan adalah metode survei. Metode survei membedakan dan menguliti serta mengenal masalah-masalah serta mendapat pembenaran terhadap keadaan dan praktek yang sedang berlangsung. Penelitian dilakukan dalam waktu bersamaan terhadap sejumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan menggunakan sampel. Penelitian survei ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengadakan wawancara serta penyebaran kuesioner pada pegawai Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung Martadinata.

3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan aspek yang paling penting dalam suatu penelitian serta bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel X_1 (Promosi Jabatan), Variabel X_2 (Rotasi Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja). Variabel-variabel pada penelitian ini kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Operasionalisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran. Operasionalisasi variabel digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah

didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang diteliti.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

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 (2017:38). Berdasarkan judul penelitian yang dilakukan peneliti, berikut adalah definisi variabel penelitiannya:

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada faktor yang diukur atau dipilih oleh seorang peneliti dalam mengetahui hubungan antara fenomena yang diamati. Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab adanya perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, termasuk variabel independent adalah sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan (X1)

Menurut Hasibuan dalam Syahyuni (2018) promosi adalah perpindahan authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar.

2. Rotasi Kerja (X2)

Menurut Kasmir (2017) rotasi atau transfer antar bagian merupakan metode pengembangan karyawan yang sudah menempati suatu bagian

terlalu lama, tujuannya adalah agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang berada disatu tempat.

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang disebabkan/dipengaruhi oleh adanya variabel bebas/variabel independen. Menurut Sugiyono (2017:39) menyatakan bahwa. “Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Menurut Afandi (2018) :“kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel-variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator yang dijadikan sebagai bahan penyusunan instrument kuesioner. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata maka terdapat tiga variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu dikembangkan lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	No. Item
Promosi Jabatan (X1) “Pergantian authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar” Menurut Hasibuan dalam Syahyuni (2018)	1. Kejujuran	a. Mengutamakan kejujuran terhadap diri sendiri dan orang lain	• Tingkat kejujuran dalam bekerja	Ordinal	1
		b. Mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan tugas	• Bersikap jujur dalam menyelesaikan masing-masing pekerjaan atau tugasnya		2
	2. Tanggung Jawab	a. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	• Tingkat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima	Ordinal	3
		b. Pekerjaan sesuai arahan dan tepat waktu	• Tingkat melakukan pekerjaan sesuai arahan dan tepat waktu		4
	3. Loyalitas	a. Menjaga nama baik instansi/lembaga	• Memiliki reputasi yang baik	Ordinal	5
		b. Membela jika instansi menghadapi suatu masalah	• Tingkat kesetiaan terhadap instansi		6
	4. Tingkat Pendidikan	a. Pertimbangan tingkat pendidikan mempengaruhi promosi jabatan	• Tingkat Pendidikan mempengaruhi promosi jabatan	Ordinal	7
		b. Pegawai selalu mendapatkan pelatihan kerja guna untuk menjalankan tugasnya	• Pelatihan yang dilakukan semua pegawai guna membantu dalam mengerjakan tugas		8
	5. kreativitas	a. Memberikan saran cara baru untuk mencapai tujuan	• Tingkat memberikan saran yang baik untuk mencapai tujuan	Ordinal	9
		b. Memberikan ide baru dan inovatif untuk instansi/lembaga	• Mampu memberikan ide baru dan inovatif untuk instansi/lembaga		10
Rotasi kerja (X2)	1. Kemampuan kerja	a. Kemampuan terhadap pekerjaan dengan	• Mampu bekerja dengan baik	Ordinal	11

dilanjutkan

Lanjutan Tabel 3.1

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	No. Item
<p>“rotasi atau tranfer antar bagian merupakan metode pengembangan karyawan yang sudah menempati suatu bagian terlalu lama, tujuannya adalah agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang berada disatu tempat.”</p> <p>Menurut Kasmir (2017)</p>		baik dan komprehensif			
		b. Tidak pernah melakukan kesalahan	<ul style="list-style-type: none"> Mampu memahami bidang pekerjaan 		12
	2. Sikap kerja	a. Sikap kerja yang baik dalam menjalin kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan baik dengan sesama rekan kerja 	Ordinal	13
		b. Sikap optimis dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki rasa percaya diri dan optimis dalam bekerja 	Ordinal	14
		c. Beban kerja sehari-hari sesuai pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pekerjaan sesuai dengan kemampuan 		15
	3. Kondisi kerja	a. Kantor nyaman dengan kebersihan yang ada	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan kondisi kerja 	Ordinal	16
		b. Merasa aman dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja 		17
	4. Sikap pribadi	a. Mengatakan sesuatu sesuai dengan kenyataan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kejujuran pegawai 	Ordinal	18
		b. Dapat menyesuaikan diri	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menyesuaikan diri dengan tempat dan orang baru 		19
		c. Memahami pandangan dan pendapat orang lain	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menerima pendapat orang lain 		20
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>“kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”</p>	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pekerjaan sesuai kemampuan 	Ordinal	21
		b. Kesempatan pegawai belajar dan mengembangkan kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengembangkan diri di satker lain 		22
		c. Perencanaan dan pengembangan karir pegawai	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengembangkan karir di instansi/lembaga 	Ordinal	23
	2. Gaji/upah	a. Gaji/remunerasi yang diberikan telah sesuai	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat besarnya gaji sesuai dengan jabatan / golongan 	Ordinal	24

dilanjutkan

Lanjutan Tabel 3.1

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	No. Item
Menurut Afandi (2018)	3. Promosi	a. Kesempatan promosi	• Tingkat kesempatan untuk maju	Ordinal	25
		b. Penilaian promosi kerja	• Tingkat penilaian promosi atas dasar prestasi / nilai dan hasil kerja pegawai		26
	4. Rekan kerja	a. Membantu rekan kerja	• Tingkat hubungan dengan rekan kerja pada saat bekerja	Ordinal	27
		b. Rasa kekeluargaan	• Tingkat hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan rasa kekeluargaan		28
	5. Pengawasan	a. Menetapkan standar kerja	• Tingkat menetapkan standar kerja masing-masing kepada pegawai	Ordinal	29
		b. Pemeriksaan hasil kerja	• Memeriksa hasil kerja yang dilakukan seluruh pegawai	Ordinal	30

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Unit yang menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata, tepatnya di Jln. L.L.R.E.Martadinata No.99, Cihapit, Kec.Bandung Wetan, Kota Bandung.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2017:80)

Pada penelitian ini yang akan dijadikan sebagai populasinya adalah keseluruhan jumlah pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata yang berjumlah 55 orang berikut merupakan tabel total seluruh pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata:

Tabel 3.2
Seluruh Pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata

No.	Bagian	Jumlah
1.	Customer Sevice	6
2.	Teller	5
3.	Back Office	4
4.	Logistic	9
5.	IT	8
6.	Adm. Kredit	7
7.	RM. Kredit	8
8.	RM.Dana	8
Jumlah		55

Sumber : Bank BRI Kantor Cabang Bandung Martadinata 2023

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:84) mengatakan bahwa istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, karena jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata yaitu sebanyak 55 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa haru menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Suhardimi Arikunto Teknik pengumpulan data merupakan salah satu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar (Rukajat,2018). Menurut Sugiyono (2017:137) menyatakan bahwa “Teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*).”

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*) adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari berbagai bahan bacaan seperti buku-buku dan literatur lainnya di bidang manajemen sumber daya yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh dari :

a. Penelitian (*Obesrvation*)

Penelitian mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata. Menurut Sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu Teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata. Wawancara yaitu Teknik pengumpulan data dengan kegiatan tanya jawab secara lisan yang tujuannya untuk memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Rukajat (2018) kuesioner (angket) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji validitas dan reabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

3.5.1 Uji Validitas

Hasil penelitian dapat dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek

penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono,2017:267). Teknik uji yang digunakan adalah Teknik korelasi melalui koefisien korelasi Product Moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negative maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan atau di hapus dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y = Skor total instrument

n = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument atau pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, ini standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pernyataan tersebut valid (Signifikan). Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan program *Statiscal Package For Social Science* (SPSS). Nilai validitas setiap butirnya pernyataan atau pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *Correted Item-Total Correlation* maing-masing butir pertanyaan.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut Sugiyono (2017:130), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method* (*Spearman-Brown Correlation*) teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II
- c. Korelasi skor total kelompok I dan skor total kelompok II.

$$r_{AB} = \frac{(n \sum AB) - (\sum A \sum B)}{\sqrt{(n(\sum A^2) - (\sum A)^2)(n(\sum B)^2 - (\sum B)^2)}}$$

- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi Spearman Brown sebagai berikut :

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Sumber : Sugiyono (2017:190)

Keterangan :

r = Nilai Reliabilitas

rb = Korelasi Pearson Product Moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument (hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

- a. Bila r hitung > dari rtabel, maka instrument tersebut dikatakan reliabel
- b. Bila r hitung < dari rtabel, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel

Selain valid instrument penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrument penelitian menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

3.5.3 Uji MSI (*Method of Succesive Interval*)

Data yang diperoleh sebagai berikut penyebaran dari kuesioner bersifat ordinal, maka agar analisis dapat dilanjutkan maka skala pengukurannya harus dinaikkan ke skala pengukuran yang lebih tinggi, yaitu skala pengukuran interval agar dapat diolah lebih lanjut. Untuk itu maka digunakan *Method of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI sebagai berikut :

- 1) Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
- 2) Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
- 3) Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden tersebut dengan proposi.
- 4) Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
- 5) Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z, data > 30 dianggap mendekati luas daerah kurva normal.
- 6) Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut :

$$SV = \frac{\text{density at lower} - (\text{density at upper limit})}{\text{area under upper limit} - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan :

SV (Scale Value) = Rata-rata Interval

Density at lower limit = Kepaduan batas bawah

Density at upper limit = Kepaduan batas atas

Area under upper limit = Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit = Daerah dibawah batas bawah

- 7) Melakukan transformasi nilai skala dari skala ordinal ke nilai interval dengan rumus :

$$Y = Svi + [SVmin]$$

Catatan,SV yang nilainya kecil atau harga negative terbesar diubah menjadi sama dengan satu.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Sugiyono (2017) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan dan dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian

berdasarkan data variabel yang telah diperoleh. Menurut Sugiyono (2017:17) peneliti deskriptif, adalah penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan maupun menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi yang bertujuan untuk menganalisis data.

Penelitian membuat pernyataan-pernyataan (kuesioner) yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden. Kemudian setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. Untuk pengolahan data dari hasil angket maka penulisan menggunakan metode skala likert. Menurut Sugiyono (2018:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala likert yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan titik tolak untuk Menyusun instrument yang berupa pernyataan. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai bobot nilai mulai dari angka 5-4-3-2-1.

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Alternatif jawaban dan bobot nilai ini dijumpukan agar memudahkan responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Pada

bagian ini penyusunan akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan Menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian masuk kedalam kategori : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Nilai Jenjang Interval (NJI)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria jawaban}}$$

Dimana :

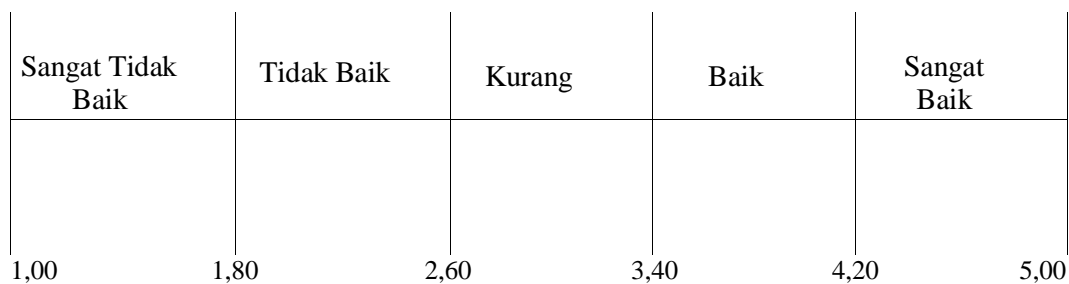
$$\text{Nilai tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai terendah} = 1$$

$$\text{Nilai jenjang interval (NJI)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditemukan sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu suatu metode analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017:53) analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini metode analisis verifikatif yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu suatu alat analisis untuk meramalkan seberapa besar atau seberapa tinggi tingkatan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan). Analisis Regresi Linier

Berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu variabel X_1 (Promosi Jabatan) dan X_2 (Rotasi Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja)

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dianalisis menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien korelasi variabel independent

X_1 = Variabel independent, yaitu Promosi Jabatan

X_2 = Variabel independent, yaitu Rotasi Kerja

e = Standar eror atau nilai variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam persamaan

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah Koefisien Korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut :

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi Berganda

$JK_{regresi}$ = Jumlah Kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Berdasarkan nilai korelasi (R) yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut :

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negative

Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2 dan variabel Y

Patokan untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera dibawah ini :

Tabel 3.4
Interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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 (2017:278)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh Promosi Jabatan (X_1) dan Rotasi kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien dwterminasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan untuk melihat seberapa besar pengaruh promosi jabatan (X1) dan rotasi kerja (X2) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja (Y), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien simultan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase X1 (Promosi Jabatan) dan X2 (Rotasi Jabatan) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Maka untuk mengetahui seberapa persentase dengan menggunakan rumus koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

β = Beta (nilai standarliezed coeffecients)

Zero Order = Matrik kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Maka :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.7 Uji Hipotesis

Penguji hipotesis adalah penguji terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil penguji tersebut dapat dinyatakan

signifikan secara statistik. Tujuan uji hipotesis adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Uji hipotesis kadang disebut juga “konfirmasi analisis data”.

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1), penelitian uji statistic dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis nol (H_0) adalah proposisi yang menyatakan tidak ada pengaruh atau tidak ada hubungan antara fenomena atau populasi. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) adalah lawan dari statemen H_0 atau mewakili claim atau dugaan dari peneliti terhadap kemungkinan tidak berlakunya kondisi status quo atau kondisi saat ini sebagai bagian dari tujuan penelitian yang hendak diraih. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji T) dan penguji secara simultan (uji F).

3.7.1 Uji T (Parsial)

Pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi linier secara parsial sangat penting untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh antara perubahan masing-masing variabelnya satu dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel independent yaitu promosi jabatan dan rotasi kerja sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja pegawai. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai thitung dapat dilihat dari pengelolaan data Coeffisient. Berikut ini adalah Langkah-langkah dengan menggunakan uji T :

1. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a. $H_0 : \rho_{yx1} = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel promosi jabatan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori.

- b. $H_0 : p_{yx1} \neq 0$, terdapat pengaruh variabel promosi jabatan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori.
- c. $H_0 : p_{yx2} = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel rotasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori.
- d. $H_0 : p_{yx2} \neq 0$, terdapat pengaruh variabel rotasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori.
- e. $H_0 : p_{yx1} = p_{yx2} = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel promosi jabatan (X1), rotasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) secara teori.
- f. $H_0 : p_{yx1} = p_{yx2} \neq 0$, terdapat pengaruh variabel promosi jabatan (X1), rotasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) secara teori.

Kemudian untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakan test dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{2 - r^2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Korelasi Parsial

k (kelas) = Jumlah variabel independent

2. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut :
 - a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak
 - b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 diterima

3.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara sderempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan Langkah membandingkan dari F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai statistic yang diajukan, sebagai berikut :

- a. $H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$, tidak terdapat pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. $H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$, terdapat pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Untuk melakukan uji signifikan koefisien berganda, taraf signifikan 5% dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan ;

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

N = Ukuran sampel

F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} , $df_1(K-1)$ = derajat kebebasan $df_2 (n-k) = 82$. Perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut $dk (n-k-1)$ dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)
2. Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142). Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel promosi jabatan, rotasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai yang sesuai dengan operasinalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala Likert.

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti ini menguji tentang Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata. Lokasi yang menjadi tempat penelitian dalam pembuatan skripsi ini yaitu Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandung Martadinata yang terletak di Jl. L.L.R.E.Martadinata No.99, Cihapit, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40114. Peneliti melakukan penelitian sejak tanggal 27 Januari 2023.