BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Menurut Husein Umar (2003:303) mengatakan bahwa : Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu.

Objek dalam penelitian ini adalah pelaksanaan program promosi jabatan sebagai variabel X atau variabel *independent* yang mencakup kejujuran, disiplin, prestasi kerja, loyalitas, pendidikan, kepemimpinan, dan komunikatif. Sedangkan semangat kerja karyawan sebagai variabel Y atau variabel *dependent* yang mencakup dalam hal absensi, kualitas, disiplin, kreativitas karyawan, sikap dan minat kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Bandung, yang terdiri dari 9 unit yaitu APJ Bandung, UPJ Bandung Utara, UPJ Bandung Timur, UPJ Bandung Selatan, UPJ Cijaura, UPJ Ujung Berung, UPJ Bandung Barat, UPJ Kopo, Prima Priangan yang berlokasi di Jln. Soekarno - Hatta No.436 Bandung.

3.2. Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian kesatu dan kedua.

Menurut Nazir (2003 : 54) mengatakan bahwa :

> Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Adapun deskriptif ini dilaksanakan untuk mengetahui gambaran sesungguhnya tentang analisis pelaksanaan program promosi jabatan dampaknya terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.

Sedangkan Sugiyono (2001:16) mengatakan bahwa : Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk memilih metode penelitian, menyusun *instrument* penelitian, mengumpulkan data dan menganalisanya.

Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ketiga, yaitu untuk menganalisis besarnya dampak pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitiaan. Desain penelitian akan

berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Menurut Sugiyono (2010:18) menjelasakan proses penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

”1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrumen penelitian
7. Kesimpulan”

Berdasarkan proses penelitian yang dijelaskan diatas, maka penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Sumber masalah

   Peneliti menentukan masalah-masalah sebagai fenomena untuk dasar penelitian.

2. Rumusan masalah

   Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Proses penemuan masalah merupakan tahap penelitian yang paling sulit karena tujuan penelitian ini adalah menjawab masalah penelitian sehingga suatu penelitian tidak dapat dilakukan dengan baik jika masalahnya tidak dirumuskan secara jelas. Rumusan masalah atau pertanyaan penelitian akan mempengaruhi pelaksanaan tahap selanjutnya didalam tahap penelitian. Pada penelitian ini masalah-masalah dirumuskan melalui suatu pertanyaan, yang akan diuji dengan cara menguji hipotesis. Masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Bagaimana tanggapan reponden mengenai pelaksanaan program promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Bandung.
2. Bagaimana semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.
3. Seberapa besar dampak pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis) maka, peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan berpikir, Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis). Telaah teoritis dalam penelitian ini adalah :

Menurut **Abdurrahmat Fathoni (2006:112)** mengemukakan bahwa :

> Promosi atau orang sering menyebutnya kenaikan jabatan/kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang pegawai, adalah merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya.

Menurut **Alex. S. Nitisemito (2002:423)** mengatakan bahwa : Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut **Manullang (2008:155)** yang menyatakan bahwa :

> Ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan promosi. Pertama-tama ialah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian dapat diakibatkan oleh pemberian promosi yang obyektif.

4. Pengajuan hipotesis

   Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah **"Pelaksanaan Program Promosi Jabatan Berdampak Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Bandung."**

5. Metode penelitian

   Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisiten yang dikehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis adalah tersedianya dana, waktu, dan kemudahan yang lain. Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik analisis data mengunakan statistik deskriptif dan verifikatif.

6. Menyusun instrumen penelitian

   Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka peneliti dapat menyusun instrumen penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen pada penelitian ini berbentuk kuesioner, untuk pedoman wawancara. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrumen penelitian harus terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya.

Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut dapat dipercaya. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianilisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tertentu. Pengujian statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen berubah, korelasi Pearson *Product Moment* untuk meneliti erat tidaknya dampak pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan, koefisien determinasi untuk menilai besarnya dampak pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan dan uji t_{hitung} untuk menguji tingkat signifikan.

7. Kesimpulan

   Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar untuk pembuatan keputusan.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Umi Narimawati (2007:61) menyatakan bahwa : Operasionalisasi variabel adalah proses penguraian variabel penelitian kedalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Sesuai dengan kerangka

pemikiran dan hipotesis yang telah disajikan sebelumnya, maka penulis membedakan obyek penelitian ke dalam dua variabel.

1. Variabel Bebas *(Independent Variable)* : Promosi Jabatan (X)
2. Variabel Terikat *(Dependent Variable)* : Semangat Kerja (Y)

Variabel Bebas *(Independent Variable)*

Menurut Umi Narimawati (2007 : 27) mengemukakan bahwa :

> Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang pengaruhnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang di observasi dalam kaitannya dengan variabel lain.

Variabel bebas (X) di usulan penelitian ini adalah promosi jabatan yaitu "proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya". (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003:258). Indikator dari promosi jabatan adalah kejujuran, disiplin, prestasi kerja, loyalitas, pendidikan, kepemimpinan, komunikatif. Skala yang digunakan adalah skala ordinal dan interval.

Variabel Terikat *(Dependent Variable)*

Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain *(Independent variable)*. Variabel terikat (Y) disini adalah semangat kerja. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Indikator dari

semangat kerja adalah absensi, kualitas, disiplin, kreativitas karyawan, sikap dan minat kerja. Skala yang digunakan adalah skala ordinal dan interval.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.1 dan 3.2 di bawah ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Promosi Jabatan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala	Sumber Data
Promosi Jabatan (X)	Promosi atau orang sering menyebutnya kenaikan jabatan/kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang pegawai, adalah merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. **Abdurrahmat Fathoni (2006:112)**	▪ Kejujuran	▪ Tingkat kejujuran yang dimiliki karyawan	1	**Ordinal & Interval**	Karyawan PT. PLN (Persero) Bandung
		▪ Disiplin	▪ Kepatuhan terhadap prosedur	2		
			▪ Tingkat mematuhi aturan	3		
		▪ Prestasi kerja	▪ Tingkat kualitas kerja	4		
			▪ Tingkat ketepatan kerja	5		
		▪ Loyalitas	▪ Tingkat masa kerja karyawan	6		
		▪ Pendidikan	▪ Tingkat latar belakang pendidikan	7		
			▪ Tingkat kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan	8		
		▪ Kepemimpinan	▪ Tingkat kemampuan memimpin kelompok	9		
		▪ Komunikatif	▪ Tingkat kemampuan komunikasi secara tepat	10		

Sumber : Kerangka Pemikiran

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Semangat Kerja Karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala	Sumber Data
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. **Alex. S. Nitisemito (2002 : 423)**	▪ Absensi	▪ Tingkat kehadiran ▪ Tingkat ketepatan kedatangan	1 2	**Ordinal & Interval**	Karyawan PT. PLN (Persero) Bandung
		▪ Kualitas	▪ Tingkat kualitas kerja ▪ Tingkat ketepatan kerja	3 4		
		▪ Disiplin	▪ Tingkat kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku ▪ Tingkat mematuhi aturan	5 6		
		▪ Kreativitas Karyawan	▪ Tingkat kreativitas kerja ▪ Tingkat kemampuan menghasilkan ide-ide baru	7 8		
		▪ Sikap dan Minat Kerja	▪ Tingkat sikap kerja yang baik ▪ Tingkat minat kerja yang optimis	9 10		

Sumber : Kerangka Pemikiran

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

3.2.3.1. Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai "Analisis Pelaksanaan Program Promosi Jabatan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Bandung" adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari obyek penelitian.

Menurut Umi Narimawati (2007:47) menyatakan bahwa :

> Ada dua cara pokok untuk memperoleh data primer, yaitu dengan cara berkomunikasi dengan obyek yang diteliti atau responden dan melakukan observasi. Komunikasi dengan responden dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner. Kuesioner dapat secara tertulis maupun lisan. Sedang observasi dilakukan dengan tanpa pertanyaan.

Dalam penelitian ini data primer yang diambil langsung dari PT. PLN (Persero) Bandung. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer adalah sebagai berikut :

1) *Interview*, langsung dilakukan dengan pihak terkait di perusahaan tempat obyek penelitian yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang diteliti oleh penulis. Terdapat dua tipe yaitu : *interview* terbuka dan *interview* tertutup.

2) Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan *form* yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada obyek penelitian guna mendapat informasi.

2. Data Sekunder

Data yang secara tidak langsung diperoleh oleh peneliti guna mendukung data yang sudah ada sehingga lebih lengkap adalah tergolong data sekunder. Menurut Umi Narimawati (2007:51) menyatakan bahwa : “Data sekunder merupakan data yang sudah ada; data tersebut sudah dikumpulkan sebelumnya untuk tujuan-tujuan yang tidak mendesak”.

Contoh dari data ini yaitu : dokumentasi perusahaan, jurnal, makalah, buku, dan penelitian terdahulu.

3.2.3.2. Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:72) menyatakan bahwa :

> Populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Sedangkan Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan krakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung berjumlah 307 orang. Karakteristik yang dipelajari dalam populasi ini adalah promosi jabatan dan semangat kerja.

Tabel 3.3
Populasi Penelitian
Pada PT. PLN (Persero) Bandung

No.	Unit	Ukuran Populasi
1.	Area Pelayanan & Jaringan Bandung	88
2.	Unit Pelayanan Jaringan Bandung Utara	27
3.	Unit Pelayanan Jaringan Bandung Timur	28
4.	Unit Pelayanan Jaringan Bandung Selatan	28
5.	Unit Pelayanan Jaringan Cijaura	27
6.	Unit Pelayanan Jaringan Ujung Berung	30
7.	Unit Pelayanan Jaringan Bandung Barat	26
8.	Unit Pelayanan Jaringan Kopo	25
9.	Prima Priangan	28
TOTAL		**307**

Sumber :PT. PLN (Persero) Bandung.

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008:77) menyatakan bahwa : “Sample itu bermakna sebagai komponen-komponen yang merupakan dan mewakili populasi”.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *Cluster Random Sampling* berdasarkan wilayah lokasi karyawan dan jumlah responden masing-masing *cluster*.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. PLN (Persero) Bandung, sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n) menggunakan pendapat Slovin yang dikutip Husein Umar (2004:78), untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana: n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian

$$n = \frac{307}{1 + 307(0{,}1)^2} = 75.43 = 76$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 76 orang karyawan.

Ukuran alokasi pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:78) adalah sebagai berikut :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Dimana :

n_1 = Besarnya sampel pada strata ke-1
N_1 = Besarnya populasi pada strata ke-1
N = Besarnya populasi keseluruhan
n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Area Pelayanan & Jaringan Bandung

$$n_1 = \frac{88}{307} \times 76 = 21.78 = 22$$

2. Unit Pelayanan & Jaringan Bandung Utara

$$n_1 = \frac{27}{307} \times 76 = 6.68 = 7$$

3. Unit Pelayanan & Jaringan Bandung Timur

$$n_1 = \frac{28}{307} \times 76 = 6.93 = 7$$

4. Unit Pelayanan & Jaringan Bandung Selatan

$$n_1 = \frac{28}{307} \times 76 = 6.93 = 7$$

5. Unit Pelayanan & Jaringan Cijaura

$$n_1 = \frac{27}{307} \times 76 = 6.68 = 7$$

6. Unit Pelayanan & Jaringan Ujung Berung

$$n_1 = \frac{30}{307} \times 76 = 7.43 = 7$$

7. Unit Pelayanan & Jaringan Bandung Barat

$$n_1 = \frac{26}{307} \times 76 = 6.43 = 6$$

8. Unit Pelayanan & Jaringan Kopo

$$n_1 = \frac{25}{307} \times 76 = 6.19 = 6$$

9. Prima Priangan

$$n_1 = \frac{28}{307} \times 76 = 6.93 = 7$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing *cluster* selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel Penelitian Pada PT. PLN (Persero) Bandung

No.	Unit	Ukuran Populasi	Ukuran Sampel
1.	Area Pelayanan & Jaringan Bandung	88	22
2.	Unit Pelayanan Jaringan Bandung Utara	27	7
3.	Unit Pelayanan Jaringan Bandung Timur	28	7
4.	Unit Pelayanan Jaringan Bandung Selatan	28	7
5.	Unit Pelayanan Jaringan Cijaura	27	7
6.	Unit Pelayanan Jaringan Ujung Berung	30	7
7.	Unit Pelayanan Jaringan Bandung Barat	26	6
8.	Unit Pelayanan Jaringan Kopo	25	6
9.	Prima Priangan	28	7
TOTAL		**307**	**76**

Sumber : Data Diolah 2010

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 76 orang.

3.2.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Sehubungan dengan tingkat pengukuran untuk variabel X (Pelaksanaan Program Promosi Jabatan) dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dan variabel Y (Semangat Kerja Karyawan) berskala ordinal, maka data variabel X tersebut harus ditransformasikan untuk menaikkan tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval. Teknik yang digunakan untuk menaikkan data tersebut adalah MSI *(Method of Succesive Interval)* atau disebut metode interval berurutan. Teknik tersebut merupakan teknik yang paling sederhana dalam mentransformasi skala ordinal menjadi skala interval. Dengan demikian semua data yang telah dinaikkan dari skala ordinal ke interval ini dapat digunakan sebagai data *input* untuk analisis korelasi Pearson *Product Moment.* Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval menurut Umi Narimawati (2007:82) adalah sebagai berikut :

1. Perhatikan banyaknya responden yang memberikan respon yang ada (1), artinya hitung frekuensi setiap skor.
2. Tentukan frekuensi kumulatif yaitu dengan menjumlahkan terus dari setiap skor.
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan cara membagi frekuensi kumulatif dengan total frekuensi. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku.
4. Selanjutnya adalah menghitung nilai z berdasarkan pada proporsi kumulatif diatas.

5. Dari nilai z yang diketahui tersebut tentukan nilai densitynya.
6. Hitung SV *(Scale Value = Nilai Skala)* dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$\mathbf{SV} = \frac{\textbf{\textit{(Density at Lower Limit) - (Density at Upper Limit)}}}{\textbf{\textit{(Area Under Upper Limit) – (Area Under Lower Limit)}}}$$

Dimana :

Density at Lower Limit = kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit = kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit = daerah dibawah batas atas
Area Under Lower Limit = daerah dibawah batas bawah

7. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban dengan persamaan berikut :

Score = Scale Value – Scale Value $_{\text{minimum}}$ +

Proses pentransformasian data ordinal menjadi data interval dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu *Microsoft Office Excel 2007 (Analize).*

Selanjutnya untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara sebagai berikut :

1) Wawancara

Melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan dan mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dan mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang tengah diteliti oleh penulis.

2) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

3) Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menelaah catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah pelaksanaan promosi jabatan dan semangat kerja.

Pada proses pengolahan hasil data penelitian, maka perlu dilakukan pengujian kualitas data sebelum diolah dan dianalisis. Ada pun konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu : validitas dan reliabilitas, artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bisa jika datanya kurang reliabel dan kurang valid, sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

3.2.4.1. Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720) validitas adalah ”*Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure*”.

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat *test* (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk

diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap *item* pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh *item*. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson *Product Moment*.

Apabila nilai koefisien korelasi butir *item* pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa *item* pernyataan tersebut merupakan konstruksi *(construct)* yang valid. Untuk pengujian validitas instrumen penelitian ini, penulis menggunakan program *excel* dalam tabulasi data dan memasukkan data tersebut ke dalam program *SPSS 17.0 for windows.*

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas
Variabel Pelaksanaan Program Promosi Jabatan

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Pelaksanaan Program Promosi Jabatan (Variabel X)	Pert_1	0.312	0.300	Valid
	Pert_2	0.571	0.300	Valid
	Pert_3	0.396	0.300	Valid
	Pert_4	0.492	0.300	Valid
	Pert_5	0.383	0.300	Valid
	Pert_6	0.359	0.300	Valid
	Pert_7	0.486	0.300	Valid
	Pert_8	0.501	0.300	Valid
	Pert_9	0.408	0.300	Valid
	Pert_10	0.426	0.300	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pelaksanaan program promosi jabatan tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel pelaksanaan program promosi jabatan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Karyawan

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Semangat Kerja Karyawan (Variabel Y)	Pert_1	0.392	0.300	Valid
	Pert_2	0.364	0.300	Valid
	Pert_3	0.487	0.300	Valid
	Pert_4	0.467	0.300	Valid
	Pert_5	0.580	0.300	Valid
	Pert_6	0.525	0.300	Valid
	Pert_7	0.392	0.300	Valid
	Pert_8	0.388	0.300	Valid
	Pert_9	0.361	0.300	Valid
	Pert_10	0.321	0.300	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan semangat kerja karyawan tersebut valid dalam artian item-item dapat digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja karyawan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Muji Gunarto (2000 : wordpress.com) menyatakan bahwa :

> Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama intrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran *(measurement error).*

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut, selanjutnya dilakukan uji keandalan. Uji keandalan bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individual, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang sudah valid. Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Untuk teknik perhitungan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 17.0 for windows*. Teknik yang digunakan untuk menguji keandalan kuesioner pada penelitian ini adalah metode *split-half* dari *Spearman-Brown* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membagi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan menjadi dua, belahan pertama (total ganjil) dan belahan kedua (total genap);

2. Skor untuk masing-masing pertanyaan atau pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total untuk masing-masing responden;
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua dengan Pearson *Product Moment*;

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

Keterangan :

r_{xy} = korelasi Pearson *Product Moment*
$\sum_{xy}$ = jumlah perkalian butir variabel Pelaksanaan Program Promosi Jabatan (X) dengan butir variabel Semangat Kerja (Y)
$\sum x^2$ = jumlah butir variabel Pelaksanaan Program Promosi Jabatan (X) kuadrat
$\sum y^2$ = jumlah butir variabel Semangat Kerja (Y) kuadrat

4. Mencari reliabilitas untuk keseluruhan pertanyaan atau pernyataan dengan dengan rumus *spearman brown:*

Sugiyono (2010:359), menyatakan bahwa rumus *spearman brown* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_{xy} = Reliabilitas untuk seluruh instrumen.
r_b = Korelasi Pearson *Product Moment* antar belahan ganjil dan belahan genap dari instrumen.

Tabel 3.7
Kriteria Standar Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Criteria	Reliability	Validity
Good	0.8	0.5
Acceptable	0.7	0.3
Marginal	0.6	0.2
Poor	0.5	0.1

Sumber: Barker et al, 2002

Nilai koefisien reliabilitas dikatakan *reliable* apabila bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. Untuk mengetahui lebih jelas hasil uji reliabilitas tiap item pernyataan dengan menggunakan *SPSS for windows 17.0* dapat dilihat pada lampiran "hasil *output* spss uji validitas dan reliabilitas variabel *independent* dan variabel *dependent*".

Reliabilitas Variabel Pelaksanaan Program Promosi Jabatan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.077
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	.349
		N of Items	5[b]
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.536
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.698
		Unequal Length	.698
		Guttman Split-Half Coefficient	.694

a. The items are: Pert_1, Pert_3, Pert_5, Pert_7, Pert_9.

b. The items are: Pert_2, Pert_4, Pert_6, Pert_8, Pert_10.

Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.254
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	.130
		N of Items	5[b]
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.538
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.699
		Unequal Length	.699
		Guttman Split-Half Coefficient	.699

a. The items are: Pert_1, Pert_3, Pert_5, Pert_7, Pert_9.

b. The items are: Pert_2, Pert_4, Pert_6, Pert_8, Pert_10.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelaksanaan Program Promosi Jabatan dan Variabel Semangat Kerja Karyawan

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Pelaksanaan Program Promosi Jabatan	0.698	0.600	Reliabel
Semangat Kerja Karyawan	0.699	0.600	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.8 dapat diketahui bahwa dari semua item pertanyaan Pelaksanaan Program Promosi Jabatan positif dan > r_{kritis} sebesar 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa semua item butir pertanyaan semangat kerja karyawan sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.2.5. Metode Analisis dan Perancangan Hipotesis

3.2.5.1. Metode Analisis

1. Metode Analisis Deskriptif/Kualitatif

Analisis Deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Sugiyono (2004:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel 3.9 berikut ini :

Tabel 3.9
Pernyataan Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai (Positif)
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2004:89)

a. Pelaksanaan Program Promosi Jabatan

Untuk variabel sumber pelaksanaan program promosi jabatan dari 7 indikator dengan 10 item kuesioner dengan jumlah responden 76, maka akan diperoleh kriteria berikut ini :

Skor Aktual : jawaban seluruh responden 76 atas kuesioner 10 yang diajukan.

Skor Ideal : Bobot tertinggi 5 X 76 X 10 = 3800

b. Semangat Kerja Karyawan

Untuk variabel sumber semangat kerja karyawan dari 5 indikator dengan 10 item kuesioner dengan jumlah responden 76, maka akan diperoleh kriteria berikut ini :

Skor Aktual : jawaban seluruh responden 76 atas kuesioner 10 yang diajukan.

Skor Ideal : Bobot tertinggi 5 X 76 X 10 = 3800

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.10 sebagai berikut :

Tabel 3.10
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik
2	36.01 - 52.00	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

2. Metode Analisis Verifikatif/ Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada penelitan ini digunakan analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Jonathan Sarwono (2006:65) mengatakan bahwa : Analisis regresi adalah analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari satu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variabel bebas.

Dalam penelitian ini digunakan regresi linier sederhana karena data-data yang ada di dalam penelitian ini masih bersifat sederhana yaitu hanya ada satu variabel *dependent* dan satu variabel *independent.* Adapun pengertian regresi linier sederhana menurut Jonathan Sarwono (2006:66) adalah : mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung".

Penulis juga akan melakukan uji statistik analisis regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sumber : Sugiyono (2010:261)

Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X = Pelaksanaan Program Promosi Jabatan
Y = Semangat Kerja Karyawan
a = Nilai Konstan
b = Angka Arah / Koefisien Regresi
n = Banyaknya sampel

b. Analisis Koefisien Korelasi Pearson *Product Moment*

Didasarkan pada data yang ada pada penelitian ini dimana data berskala ordinal telah dirubah menjadi skala interval dengan *Method of Succesive Interval* (MSI) maka korelasi yang digunakan adalah koefisien korelasi Pearson *Product Moment* guna mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Adapun rumus dari analisis Korelasi Pearson *Product Moment* adalah:

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

Sumber: Sugiyono, (2010 : 228)

Keterangan :

r_{xy} = korelasi Pearson *Product Moment*
$\sum_{xy}$ = jumlah perkalian butir variabel Pelaksanaan Program Promosi Jabatan (X) dengan butir variabel Semangat Kerja (Y)
$\sum x^2$ = jumlah butir variabel Pelaksanaan Program Promosi Jabatan (X) kuadrat
$\sum y^2$ = jumlah butir variabel Semangat Kerja (Y) kuadrat

Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan data, selain menggunakan langkah-langkah diatas, penulis menggunakan alat bantu *software* SPSS 17.0 *for windows*. Setelah koefisien korelasi Pearson *Product Moment* diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan melakukan pendistribusian (r) kedalam pengujian uji t untuk menguji tingkat signifikan korelasi tersebut, dengan ketentuan kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

1. Jika nilai $r > 0$, artinya terjadi hubungan linear positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (*independent*), maka semakin besar pula nilai variabel Y (*dependent*).
2. Jika nilai $r < 0$, artinya terjadi hubungan linear negatif, makin kecil nilai variabel X (*independent*), maka semakin kecil nilai variabel Y (*dependent*).
3. Jika Nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (*independent)* dengan variabel Y (*dependent*).

4. Jika nilai r =1 atau -1, artinya terjadi hubungan linear sempurna yaitu berupa garis lurus untuk r yang semakin mengarah angka 0, maka garis semakin tidak lurus.

Penafsiran nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2010:231) lebih jelasnya dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 3.11
Interprestasi Tingkat Hubungan 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

Sugiyono (2010:231)

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak perubahan variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap *(ceteris paribus).*

Husein Umar (2002:296), untuk menentukan Koefisien determinasi digunakan rumus adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:
Kd = Koefisien Determinasi
r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

3.2.5.2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah ada atau tidaknya dampak signifikan dari pelaksanaan program promosi jabatan (variabel X) sebagai variabel bebas dengan semangat kerja karyawan (variabel Y) sebagai variabel tidak bebas. Jika tidak terdapat dampak signifikan maka di formulasikan dalam hipotesis Nol (H_0), yaitu hipotesis untuk ditolak. Apabila kedua variabel tersebut dihipotesiskan memiliki dampak yang signifikan maka diformulasikan dalam Hipotesis alternatif (H_1) yaitu merupakan hipotesis yang diharapkan untuk diterima.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar dampak Pelaksanaan Program Promosi Jabatan (X) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu :

Ho : $\rho = 0$, berarti tidak ada dampak antara pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan.

H1 : $\rho \neq 0$, berarti terdapat dampak antara pelaksanaan program promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H0 ditolak; H1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H0 diterima; H1 ditolak

Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :
t = Statistik uji korelasi
r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
n = banyaknya sampel dalam penelitian

Kriteria pengujian adalah Ho jika harga dari rumus di atas (t_{hitung}) yang didapat dari tabel distribusi *t* dengan ά = 0.01 (1%) untuk mengetahui diterima atau ditolak, dinyatakan melalui kriteria yang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000:316-317) yaitu :

1. Jika nilai t_{tabel} > nilai t_{hitung}

   Maka Ho ada pada daerah penerimaan, berarti H1 diterima atau pelaksanaan program promosi jabatan tidak berdampak terhadap semangat kerja karyawan.

2. Jika nilai t_{tabel} < nilai t_{hitung}

   Maka Ho terdapat pada daerah penolakan, berarti H1 diterima atau pelaksanaan program promosi jabatan berdampak terhadap semangat kerja karyawan.

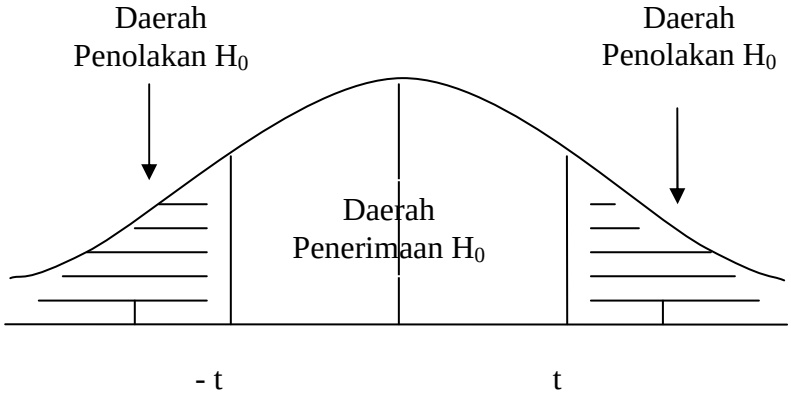
Kriteria :

Bila nilai t $_{hitung}$ < nilai t $_{tabel}$, maka Ho diterima

Bila nilai t $_{hitung}$ > nilai t $_{tabel}$, maka Ho ditolak

t $_{hitung}$ > t $_{tabel}$ maka Ho ditolak H1 diterima.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1 :



Gambar 3.1
Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan