BAB III
OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek dari penelitian ini adalah promosi jabatan, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Pos Indonesia Unit Pelayanan Teknis Bandung, Jawa Barat. Penulis memilih PT Pos Indonesia Unit Pelayanan Teknis bandung, Jawa barat ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PT Pos Indonesia Unit Pelayanan Teknis memiliki data yang diperlukan untuk penyusunan tugas akhir ini.

Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2009:38) ialah:"Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Objek dalam penelitian ini adalah promosi jabatan (X1), lingkungan kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y). Penelitian Dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung Jawa Barat.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.

Metode penelitan menurut Sugiyono (2009:4) adalah sebagai berikut :

> "Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2011:147) adalah sebagai berikut:

> "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah satu sampai empat. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

> "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan"

Metode verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik yaitu Analisis Regresi Linear berganda.

3.2.1 Desain Penelitian

Sebelum melakukan penelitian sangatlah perlu kita melakukan suatu perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis.

Desain penelitian menurut Narimawati Umi (2008) adalah sebagai berikut:

"Desain Penelitian adalah Suatu Rencana Struktur, dan Strategi untuk menjawab permasalahan, yang mengoptimasi validitas".

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada perusahaan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (XI) dan Lingkungan Kerja (X2), serta Semangat Kerja (Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi berdasarkan teori.
6. Menetapkan data-data mengenai promosi jabatan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap semangat kerja .
7. Melakukan analisis mengenai informasi tentang Promosi Jabatan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Semangat kerja.

Tabel 3. 1 Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode Yang Digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T-1,2,3	Descriptive	Descriptive Survey	PT Pos Indonesia	Cross Sectional
T-4	Verifikative	Explenatory Survey	PT Pos Indonesia	Cross Sectional
T-5	Verifikative	Explenatory Survey	PT Pos Indonesia	Cross Sectional
T-6	Verifikative	Explenatory Survey	PT Pos Indonesia	Cross Sectional

Keterangan:

T1 = Promosi Jabatan pada PT Pos Indonesia(Persero) Bandung.

T2 = Lingkungan Kerja pada PT Pos Indonesia(Persero) Bandung.

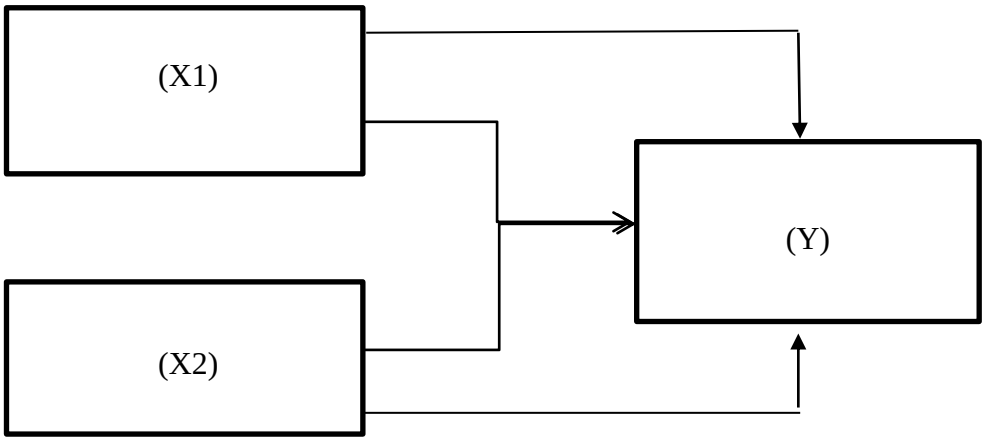
T3 = Semangat Kerja karyawan pada PT Pos Indonesia(Persero) Bandung.

T4 =Peningkatan Semangat kerja karyawan melalui promosi jabatan pada PT Pos Indonesia(Persero) Bandung.

T5 = Peningkatan semangat kerja karyawan melalui lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia(Persero) Bandung.

T6 = Peningkatan Semangat kerja karyawan melalui Promosi jabatan dan Lingkungan Kerja secara simultan pada PT Pos Indonesia(Persero) Bandung.

Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

3.2.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi Varibel menurut Nur Indriyantoro (2002:69) sebagai berikut :"Penentuan Construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasiona menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mngoprasionalisasikan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik.

Operasionalisasi Variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statitik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

a. Variabel Independent (Varibel X)

Definisi variabel bebas menurut Sugiyono (2010:59) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel indefendent dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (X1), Lingkungan kerja (X2), variable-variabel ini di tentukan dengan skala ordinal, data- data di peroleh melalui kuisioner.

b. Variabel Dependent (Varibel Y)

Definisi variabel terikat menurut Sugiyono (2010:59) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y)

Tabel 3. 2 Operasionalisasi variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuisioner	Sumber
Promosi Jabatan (X1)	promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. (Fathoni 2006:160)	Kejujuran	Tingkat Kejujuran dalam bekerja	Ordinal	1,2	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Disiplin	Tingkat kedisiplinan dalam bekerja	Ordinal	3,4	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Prestasi kerja	Tingkat kemampuan dalam mencapai hasil kerja	Ordinal	5,6	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Kerja sama	Tingkat kesesuaian kerjsama dengan atasan	Ordinal	7,8	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Kecakapan	Tingkat kesesuaian pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.	Ordinal	9,10	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Loyalitas	Tingkat kesesuaian loyalitas terhadap perusahaan	Ordinal	11,12	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Kepemimpinan	Tingkat kesesuaian kepemimpinan, team work	Ordinal	13,14	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

			dan mengambil keputusan			
		Komunikasi	Tingkat kesesuaian komunikasi dengan atasan dan rekan kerja	Ordinal	15,16	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Pendidikan	Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan	Ordinal	17,18	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti 2009:21)	Penerangan	Kondisi penerangan dan sarana penerangan	Ordinal	19,20	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Suhu udara	Suhu ruang kerja menunjang aktivitas	Ordinal	21,22	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Kelembaban	Tingkat kelembaban dalam ruangan	Ordinal	23,24	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Dekorasi ditempat kerja	Tingkat kesesuaian Dekorasi dan tata letak perlengkapan dlam ruangan	Ordinal	25,26	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Tata warna	Tingkat kesesuaian warna dalam ruangan yang mencolok atau tidak.	Ordinal	27,28	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Kebisingan	Tingkat kebisingan dalam	Ordinal	29,30	PT Pos Indonesia

			ruangan dan luar kantor			(Persero) Bandung
		Musik di tempat kerja	Tingkat suara musik dalam ruangan.	Ordinal	31	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		keamanan	Tingkat keamanan dalam ruangan	Ordinal	32	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
Semangat Kerja (Variabel Y)	semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka	Kegembiraan	Tingkat rasa gembira dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dan Tingkat rasa nyaman dan senang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya	Ordinal	33,34	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Kerjasama	Tingkat kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya dan keharmonisan antar sesama pegawai	Ordinal	35,36	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Kebanggaan dalam dinas	Tingkat rasa bangga dalam tugas dan tanggung jawab yang ia miliki dalam bekerja dan kesenangan	Ordinal	37,38	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

	reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. (Moekijat :2003)		pada pekerjaan sendiri			
		Ketaatan pada peraturan	Tingkat taat dan mampunya seseorang untuk patuh dan taat pada peraturan yang ada dan kemampuan dalam menjalankan kewajiban dalam peraturan	Ordinal	39,40	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
		Kesetiaan	Tingkat rasa kesetiaan pada pekerjaan yang ia sandang saat ini Dan kepercayaan dan pengabdian pada perusahaan	Ordinal	41,42	PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

3.2.3 Sumber dan Teknik Pengelompokan Data

3.2.3.1 Sumber data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai peningkatan semangat kerja melalui promosi jabatan dan lingkungan kerja merupakan data primer dan sekunder.

Menggunakan data primer dikarenakan peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan, yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diolah menjadi sebuah informasi untuk peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari wawancara, hasil survey (obsevasi), dan pengambilan data langsung.

Menurut Sugiyono (2012:137), sumber data dapat dibagi menjadi dua garis besar, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, seperti dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer

   Sugiyono (2012:137) menyatakan bahwa sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu permasalahan yang mengolah data untuk keperluan peleitian, seperti dengan cara memberikan kuesioner terhadap pegawai dan penulis melakukan wawancara dengan beberapa pegawai yang berhubungan sesuai dengan judul penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder

   Sugiyono (2012:137) menyatakan bahwa sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku serta

dokumen perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku dan artikel-artikel dari jurnal ilmiah.

3.2.3.2 Teknik Pengelompokan Data

Sebelum menentukan data yang akan diambil untuk dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

   Menurut Umi Narimawati (2008:161), populasi merupakan Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian. Populasi adalah seluruh data yang menjadi objek penelitian (Margono, 2010:118). Menurut Sugiyono (2012:115) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

   Berdasarkan pengertian diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Pos Indonesia Unit Pelayanan Teknis yang berjumlah 123 orang, yang bisa dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3. 3 Populasi Penelitian

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Kepala Kantor	1	-
2	Wakil Kepala Kantor	1	-
3	Akuntansi	4	2
4	Audit dan Manajemen resiko	5	2
5	Filateli	6	3
6	Giro dan Penyaluran Dana	14	7
7	Keuangan dan BPM	15	7
8	Layanan Korporat	19	8
9	Pelayanan	15	7

No	Bagian	Populasi	Sampel
10	Pelayanan Pelanggan	4	2
11	Penjualan	7	3
12	Pengawasan UPL	12	5
13	SDM	8	4
14	Solusi Teknologi Informasi	2	1
15	Teknologi dan sarana	7	3
16	Pengembangan Outlet	3	1
	Jumlah	123	55

Sumber : HRD PT Pos Unit Pelayanan Teknis Bandung Jawa Barat

2. Sampel

Umi Narimawati (2008), sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *simple random sampling*.

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)

Keterangan :

n= jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{123}{1+123\ (0.1)^2}$$

$$= 55.1569507 = 55$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 123 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 55 orang karyawan dengan pembulatan.

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing biro dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman sebagai berikut :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana :

ni = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

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

1. Pegawai Akuntansi

   $n_i = \frac{4}{123}$ x 55 = 1.7 (pembulatan = 2)

2. Pegawai Audit dan Manajemen resiko

   $n_i = \frac{5}{123}$ x 55 = 2.2 (pembulatan = 2)

3. Pegawai Filateli

   $n_i = \frac{6}{123}$ x 55 = 2.6 (pembulatan = 3)

4. Pegawai Giro dan Penyaluran Dana

   $n_i = \frac{14}{123}$ x 55 = 6.26 (pembulatan = 6)

5. Pegawai Keuangan dan BPM

   $n_i = \frac{15}{123}$ x 55=6.7 (pembulatan = 7)

6. Pegawai Layanan Korporat

   $n_i = \frac{19}{123}$ x 55= 8.4 (pembulatan = 8)

7. Pegawai Pelayanan

   $n_i = \frac{15}{123}$ x 55= 6.7 (pembulatan = 7)

8. Pegawai Pengawasan UPL

   $n_i = \frac{12}{123}$ x 55= 5.3 (pembulatan = 5)

9. Pegawai Pelayanan Pelanggan

   $n_i = \frac{4}{123}$ x 55= 1.78 (pembulatan = 2)

10. Pegawai Solusi Teknologi Inforrmasi

    $n_i = \frac{2}{123}$ x 55= 0.89 (pembulatan = 1)

11. Pegawai Pengembangan Outlet

$n_i = \frac{3}{123}$ x 55= 1.3 (pembulatan = 1)

12. Pegawai SDM

$n_i = \frac{8}{123}$ x 55= 3.57 (pembulatan = 4)

13. Pegawai penjualan

$n_i = \frac{7}{123}$ x 55= 3.1 (pembulatan = 3)

14. Pegawai Teknologi dan Sarana

$n_i = \frac{7}{123}$ x 55= 3.1 (pembulatan = 3)

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek penelitian demi mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT Pos Indonesia). Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:
   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

      Melakukan pengamatan secara langsung di PT Pos Indonesia demi memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kemudian hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

   b. Wawancara atau interview

Merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah. Penulis melakukan hubungan langsung dengan pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab dengan sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan peningkatan semangat kerja melalui Promosi jabatan dan lingkungan kerja.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai Peningkatan semangat Kerja melalui Promosi Jabatan dan lingkungan kerja.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai promosi jabatan dan lingkungan kerja (X), Semangat kerja (Y) karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

3.2.4.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh man ketapatan dan kecermatan suatu alat ukurb dalm melakukan fungsi ukurnya (Azwar 2007:89). Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus *korelasi product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

$$rx = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)-(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[n\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right]\left[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right]}}$$

(Sumber: Umi Narimawati 2010: 42)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson*

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Dalam mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada table 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 samoai dengan 0,200	Agak tidak tinggi
Antara 0.200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0.100 sampai dengan 0,000	Sangat tidak tinggi

Sumber : Suharsimi Arikunto (2009:164)

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

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

$$= n - 2$$

Dimana : n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Keputusan pengujian instrument dengan mengunakan taraf signifikan dengan 5% atau sisi adalah :

1. item instrument dikatakan valid jika t hitung lebih dari atau sama dengan t0,05=1,9744 maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. item instrument dikatakan tidak valid t hitung kurang dari t0,5(165)=1,9744 maka item tersebut tidak dapat digunakan.

3.2.4.1 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:3), reliabiltas adalah : "Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu". Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala 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-ganil). 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 kelompok II.
c) Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.

d) Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

Sumber : Narimawati Umi, (2010:44)

Dimana

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ*b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur dugunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar daro 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliable).

Tabel 3. 5 Standar Penelitian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliabilitas	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber : Barker et al, (2002;70)

3.2.4.3 Uji Metode Suksesif Internal (MSI)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skal interval melalui "*Methode of Succesive Interval"* (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagi berikut :

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
b) Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
c) Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval.

$$Means\ of\ Interval = \frac{Density\ at\ lower\ Limit\ -\ (Density\ at\ Upper\ Limit)}{area\ Under\ Upper\ Limit\ -\ (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :

Mean of Interval	: Rata-rata interval
Density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	: daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	: daerah di bawah batas bawah

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai skala + Nilai skala minimal + 1

1.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010:41), rancangan analisis dapat di definisikan sebagai berikut :

> "Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti".

3.2.5.1.1 Analisis Deskriftif (kualitatif)

Analisis deskriptif atau kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variable penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistic.

Analisis kuantitatif digunakan dengan menyusun table frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variable penelitian masuk dalam kategori : sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
d. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor Ideal}}{\text{Skor Actual}} \text{ X } 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.8 sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Kriteria Persentase Tanggapan Responden

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, 2007:85

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert dengan langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yag didapat lalu dianalisis dengan cara :

a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

b. Nilai yang diperoleh merupakan indicator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1, X2, …..Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

c. Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "Methode of Successive Interval" (hays, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan :

Mean Of Interval : rata-rata interval

Density At Lower Limit : kepadatan batas bawah

Density At Upper Limit : kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit : daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit : daerah di bawah batas bawah

a. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala minimum] + 1.

e. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Untuk mengetahui pengaruh antara variable dapat digunakan salah satunya adalah sebagai contoh analisis regresi berganda (*multiple regression).*

1. Analisis regresi dan asumsi klasik

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variable bebas atau independen variable (X) terhadap satu variable tidak bebas atau dependen variable (Y) secara bersama-sama.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan metode analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*). Analisis ini secara matematis ditulis dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja Karyawan

α = konstanta

X1 = Promosi Jabatan

X2 = Lingkungan Kerja

$\beta 1$ = Koefisien regresi Promosi Jabatan

$\beta 2$ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

ε = *Standar error*

dimana β1 sampai β6 adalah koefisien prediktor yang diketahui dari nilai *unstandardized coefficients* β.

Apabila koefisien β bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, demikian pula sebaliknya, bila koefisien β bernilai negatif (-) hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan penurunan nilai variabel dependen.

Persamaan regresi berganda estimasinya adalah :

$$Y = Pyx1\ X1 + Pyx2\ X2 + \varepsilon$$

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variable-variabel yang diteliti, terdiri atas :

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel yang terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan :

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak (Ghozali, 2006). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal (nilai korelasi tidak sama dengan nol). Uji multikolinieritas ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF = 1/tolerance) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF 10. Jadi multikolinieritas terjadi *tolerance* <0,10 atau nilai VIF >10

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah yang

terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Bila terjadi heteroskedastisitas akan menimbulakan varians koefisien regresi menjadi minimal dan *confidence interval* melebar, sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak valid lagi. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di*studentized*. Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik (point – point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis korelasi

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati, at all, mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\ XiYi) - (\ Xi)(\ y)}{\sqrt{\{n(\ Xi^2) - (\ Xi)^2\}\{n(\ yi^2) - (\ yi)^2\}}}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi

X_1 = Kinerja Karyawan

X_2 = Human Capital

Y = Komitmen

N = Jumlah Responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Tingkat Keeratan Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup/sedang/moderat
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Asyahri Alhusin (2003:157)

3. Analisis Determinasi

Analisis Determinasi ditujukan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variansi variabel dependen.Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien

determinasi dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/ SPSS atau secara manual didapat dari R2 = SSreg/SStot.

$$\mathbf{Kd = r^2 X\ 100\%}$$

Dimana: Kd = Koefisien determinasi

$r2$ = Kuadrat koefisien kolerasi

Dimana apabila :

Kd = 0, Berati pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah

Kd = 1, Berati pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

3.2.5.2 Uji Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji Promosi Jabatan (X1), lingkungan kerja (X2), semangat kerja (Y). Dengan memperhatikan karakteristik variable yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah-langkah dalam analisis sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t untuk menguji pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat hipotesis sebagai berikut :

a. rumus uji-t yang digunakan adalah :

$$t\ hitung\ (x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{\text{se}\ (b_{1,2})}$$

T hitung diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar erornya.

b. Hipotesis

H_1. $\beta = 0$, Peningkatan Semangat Kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh promosi jabatan

H_1. $\beta \neq 0$, Peningkatan Semangat Kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan.

H_2. $\beta = 0$, Peningkatan Semangat Kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

H_2. $\beta \neq 0$, Peningkatan Semangat Kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila thitung < dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.

2. Pengujian Secara Simultan

Melkukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variable bebas secara simultan terhadap variable terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{regresi} / k}{JK_{residu} / \{n-(k+1)\}}$$

dimana :

JK residu = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variable bebas

N = jumlah anggota sample

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara besama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi Fdengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan mircro-soft. Jika F hitung > F kritis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variable bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variable terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiono, 2009 : 183) :

> "Menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variable X dengan variable Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Methode* atau dikenal dengan rumus *Pearson".*

b. Hipotesis

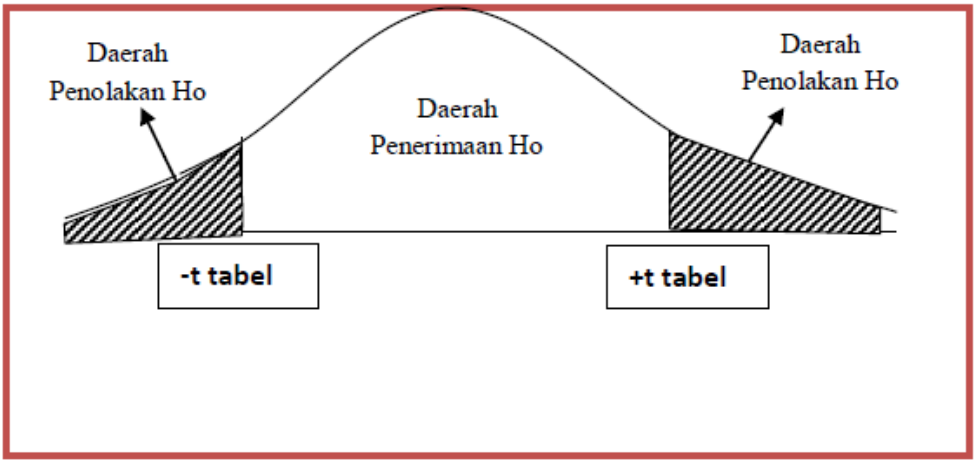
H0 : β_1 , β_2 = 0, Peningkatan Semangat kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh promosi jabatan dan lingkungan kerja scara simultan.

Ha :β_1 , $\beta_2 \neq 0$ Peningkatan Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan dan lingkungan kerja scara simultan.

c. Kriteria pengujian

H0 ditolak apabila F hitung > dari F tablel ($\alpha = 0{,}05$)

Apabila pada pengujian secara simultan H0 ditolak, artinyas sekurang-kurangnya ada sebuah yxi 0. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3. 2 Daerah penerimaan dan penolakan H_0