

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki, Menurut Sugiyono (2017:2). Dengan metode deskriptif, dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor lain. Penelitian deskriptif dirancang untuk menggambarkan subjek penelitian dengan cara yang akurat. Lebih sederhananya, penelitian deskriptif adalah semua tentang deskripsi subjek yang diteliti dalam studi tersebut. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey. Melalui penelitian deskriptif, maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Promosi Jabatan di kantor Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Bagaimana Pengawasan kerja di kantor Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Bagaimana *Human Relation* di kantor Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di kantor Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

5. Seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan, Pengawasan dan *Human Relation* terhadap Kinerja pegawai di kantor Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) baik secara simultan maupun parsial.

Sedangkan Metode verifikatif Menurut Sugiyono (2017:11) adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat di ambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau di tolak. Penelitian *verifikatif* bertujuan menjawab rumusan masalah yang kelima yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi jabatan ,Pengawasan dan *Human Relation* terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi dari operasional variabel adalah segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, Menurut Sugiyono (2017:31). Berdasarkan judul penelitian yang diambil, terdapat 2 variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi variabel terikat, Variabel bebas ini meliputi faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti, tujuannya agar dapat menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Yang menjadi Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan, Pengawasan dan *Human Relation*.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat ialah faktor-faktor yang diamati dan diukur dalam rangka menentukan pengaruh variabel bebas, di dalamnya itu termasuk faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

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. Secara teoritis didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan dengan objek yang lain. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1.1 Variabel Independen

Variabel bebas (Independent/exogeneous), adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat), dalam penelitian ini dinyatakan dalam “X, dimana Promosi Jabatan sebagai X_1 ,Pengawasan kerja sebagai X_2 dan *Human Relation* sebagai X_3 . Pengertian masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

a. Promosi Jabatan sebagai variabel Independent (X_1)

Promosi jabatan adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya, Alex S. Nitisemito dalam Hasibuan (2013;108).

b. Pengawasan sebagai variabel Independent (X_2)

Pengawasan sebagai usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar, menentukan dan mengukur deviasi-deviasai dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien, Robert J. Mockler dalam T. Hani Handoko (2013;359).

c. *Human Relation* Sebagai variabel independent (X_3)

Human relation adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi keorganisasian. Ditinjau dari keimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan social, Keith Davis dalam Trisari (2008:2).

3.2.1.2 Variabel Dependen

Variabel terikat (Dependen/endogeneous), Variabel terikat atau tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi atau yang akan menjadi akibat dari adanya variabel bebas, dinyatakan dengan “Y” variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja. Menurut Anwar P Mangkunegara (2014:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan operasionalisasi variabel penelitian sehingga variabel yang menjadi fokus penelitian dapat diukur untuk menjawab masalah penelitian yang telah dibuat. operasionalisasi variabel yang dimaksud dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Promosi Jabatan (X1) Proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Alex S. Nitisemito dalam Hasibuan (2013;108)	1. Kejujuran	a. kejujuran dalam bekerja	Bersikap Jujur dalam bekerja	Ordinal	1
		b. Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas apa yang diperbuat dalam perturan organisasi	Ordinal	2
	2. Disiplin	a. Ketaatan terhadap peraturan organisasi	Mematuhi peraturan yang telah disepakati	Ordinal	3
		b. Kehadiran	Hadir tepat waktu ke kantor	Ordinal	4
	3. Prestasi Kerja	a. Tolak ukur promosi jabatan	Prestasi kerja menjadi tolak ukur dalam promosi jabatan	Ordinal	5
		b. Kepuasan penilaian prestasi kerja	Kepuasan karyawan akan penilaian prestasi kerja yang dilakukan organisasi	Ordinal	6
	4. Kerja Sama	a. Kerjasama antar pegawai	Mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya.	Ordinal	7
		b. Kerjasama dengan pimpinan	Mampu bekerjasama dengan pemimpin organisasi	Ordinal	8
	5. Kecakapan	a. Pengetahuan	Memiliki	Ordinal	9

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
		yang mendukung pelaksanaan tugas	pengetahuan yang cukup melaksanakan tugas			
		b. Kecakapan dalam mengingat	mudah lupa dalam bekerja	Ordinal	10	
	6. Loyalitas	a. Bekerja secara total untuk organisasi	Bekerja hanya untuk kepentingan organisasi	Ordinal	11	
		b. Mempromosikan organisasi kepada masyarakat umum	Mempromosikan organisasi kepada masyarakat luas	Ordinal	12	
	7. Kepemimpinan	a. Kemampuan membentuk team work	Mampu membangun kekompakan antar pegawai	Ordinal	13	
		b. Kemampuan Mengambil keputusan	Dapat mengambil keputusan yang baik untuk organisasi dalam segala kondisi	Ordinal	14	
	2. Pendidikan	a. Pendidikan Formal	pertimbangan tingkat pendidikan dalam promosi jabatan	Ordinal	15	
		b. Pendidikan Informal	Pelatihan yang dilakukan semua pegawai guna membantu dalam mengerjakan tugas	Ordinal	16	
	Pengawasan Kerja (X2) usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang	1. Prosedur	a. Pengawasan langsung	Pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan organisasi	Ordinal	17
			b. Pengawasan tidak langsung	Pengawasan dilakukan melalui perantara seperti cctv atau rekan sekerja	Ordinal	18
2. Standar		a. batasan waktu	Teguran oleh	Ordinal	19	

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
<p>sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar, menentukan dan mengukur deviasi-deviasai dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.</p> <p>Robert J. Mockler dalam T. Hani Handoko (2013;359)</p>		dalam menyelesaikan pekerjaan	pemimpin jika tidak menyelesaikan tugas tepat waktu			
		b. batasan waktu dalam bekerja	Teguran oleh pemimpin jika tidak mentaati aturan waktu dalam bekerja	Ordinal	20	
	3. Ketelitian	a. pengukuran kerja pegawai	Ketelitian pemimpin organisasi dalam mengukur kinerja	Ordinal	21	
		b. tingkat kesalahan dalam bekerja	Kehadiran pimpinan instansi guna meminimalisir tingkat kesalahan	Ordinal	22	
	4. Pengukuran pekerjaan	a. evaluasi pekerjaan pegawai	Evaluasi yang dilakukan pimpinan instansi terhadap kinerja karyawan	Ordinal	23	
		b. tanggung jawab atas pekerjaan	tanggung jawab pegawai menjadi pertimbangan penting dalam pengukuran pekerjaan	Ordinal	24	
	5. Perbaikan	a. koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan	Banyak tugas yang dikoreksi oleh pimpinan	Ordinal	25	
		b. koreksi pekerjaan dari sesama pegawai	Banyak tugas yang dikoreksi oleh sesama pegawai	Ordinal	26	
	<p>Human Relation (X3) interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja</p>	1. Importance of individual (pentingnya individu)	a. Perhatian instansi terhadap karyawan	Karyawan selalu diperhatikan oleh instansi	Ordinal	27
			b. Perhitungan Perasaan karyawan atas tindakan	Tindakan yang dibuat perusahaan selalu memperhitungkan perasaan	Ordinal	28

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<p>dan dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepininannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan social.</p> <p>Keith Davis dalam Trisari (2008:2)</p>			karyawan		
	2. Mutual acceptance (saling menerima)	a. Semua anggota perusahaan harus saling menerima satu sama tanpa hambatan apapun	Akibat disharmonisasi terhadap Seluruh karyawan untuk saling menerima satu sama lainnya	Ordinal	29
		b. Semua anggota harus saling menerima perbedaan karakteristik	Seluruh karyawan saling menerima perbedaan karakteristik	Ordinal	30
	3. Common interest (kepentingan bersama)	a. Keterkaitan karyawan	Karyawan satu sama lain terkait demi kepentingan bersama	Ordinal	31
		b. Kebersamaan karyawan	Kebersamaan karyawan atas kepentingan bersama	Ordinal	32
	4. Open communication (komunikasi terbuka)	a. Keputusan baik organisasi	Pentingnya komunikasi terbuka demi menghasilkan keputusan terbaik	Ordinal	33
		b. Penunjang daya kerja	Komunikasi terbuka sebagai penunjang dalam meningkatkan daya kerja	Ordinal	34
		c. Posisi komunikasi terbuka dalam organisasi	Seberapa penting komunikasi terbuka terhadap organisasi	Ordinal	35
	5. Participation officials (partisipasi karyawan)	a. Partisipasi karyawan dalam organisasi	Pentingnya partisipasi karyawan dalam organisasi	Ordinal	36
		b. Peran partisipasi karyawan dalam berbagai hal di organisasi	Partisipasi karyawan dalam berbagai hal yang dilakukan organisasi	Ordinal	37
	6. Local identity (identitas)	a. musyawarah dalam	Pengambilan keputusan yang	Ordinal	38

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	setempat)	mengambil keputusan secara bersama-sama	dilakukan secara musyawarah		
		b. Seringnya karyawan mendapatkan pujian dari organisasi atau pimpinan	Karyawan sering diberikan pujian sehingga mereka diakui dan merasa bagian dari organisasi	Ordinal	39
	7. Local Decisions (keputusan setempat)	a. Keputusan pimpinan	Seberapa besar kuat keputusan pimpinan organisasi	Ordinal	40
		b. Melakukan pemecahan masalah secara bersama-sama	Melakukan pemecahan masalah secara bersama-sama	Ordinal	41
	8. High moral standart (ukuran moral yang tinggi)	a. keadilan mengenai suatu tindakan dapat disebut benar dan adil	Keadilan organisasi terhadap karyawan	Ordinal	42
		b. sesama karyawan saling beretika baik	Karyawan saling beretika baik satu sama lainnya	Ordinal	43
Kinerja (Y) suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins dalam Anwar P Mangkunegara (2014:9)	1. Kuantitas	a. Kecepatan	Tingkat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	44
		b. Hasil Kerja	Kesesuaian Kuantitas Hasil Kerja dengan rencana	Ordinal	45
	2. Kualitas	a. Kerapihan	Kerapihan dalam menyusun laporan atau tugas	Ordinal	46
		b. Kepuasan Organisasi	Kualitas Kerja yang memuaskan Organisasi	Ordinal	47
	3. Tanggung Jawab	a. Jalin kerja sama	Karyawan mampu menciptakan kerjasama dengan baik baik	Ordinal	48
		b. Penyelesaian	Menyelesaikan	Ordinal	49

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		Tugas	Tugas yang menjadi tanggung jawab		
	4. Kerja Sama	a. Kemampuan Bekerja sama	Kemampuan bekerja sama dengan seluruh element	Ordinal	50
		b. Penunjang Tujuan organisasi	Kerja sama sebagai penunjang terwujudnya tujuan organisasi	Ordinal	51

Sumber: Hasil Penelitian ,2019

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang di dalamnya ada bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017:80) Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang berjumlah 36 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti) Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (2012:104)

yaitu jika jumlah populasi dalam suatu penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) yaitu sebanyak 36 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau Sampel Jenuh.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data.

1. Data Pimer

Data yang diperoleh dari instansi yang bersangkutan yang menjadi objek penelitian dengan cara :

a. Wawancara :

Wawancara dengan Bagian *Human Resource Development* di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) untuk mencari data tentang permasalahan yang dihadapi instansi dan tentang topik yang diteliti dengan mengadakan tanya jawab langsung.

b. Kuisisioner

Menyebarkan kuisisioner kepada karyawan di Koperasi Pemerintah Kota Bandung (KPKB) untuk memperoleh data tentang Promosi Jabatan, Pengawasan dan *Human Relation* untuk kepentingan penelitian. Bentuk angket yang disebar adalah angket tertutup yaitu pada setiap pertanyaan telah disediakan sejumlah alternatif jawaban untuk dipilih oleh setiap responden dengan menggunakan skala Likert yang masing-masing terdiri dari lima pilihan jawaban yang bersifat positif.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Pada penelitian ini penulis melakukan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, atau pun referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian

adalah beberapa daftar pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 (> 0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 (< 0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2017:134).

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefesien r *product moment*

r : Koefesien validitas item yang dicari

x : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y : Skor total instrumen

n : Jumlah responden dalam uji instrumen

Σx : Jumlah hasil pengamatan variabel X

Σy : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

Σxy : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

Σx^2 : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

Σy^2 : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

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

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0.3 .

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus

dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Dan apabila tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode analisis yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pernyataan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II.
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma AB - (\Sigma A\Sigma B)}{\sqrt{[n\Sigma A^2 - (\Sigma A)^2] [n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi *Pearson Product Moment*

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

ΣA : Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB : Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 : Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus

korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut :

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

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 instrumen (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

- Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu

melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Uji MSI (Method of Succesive Interval)

Data yang didapat dari kuesioner merupakan ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan menjadi skala interval melalui "*Method of Succesive Interval*". Menurut Umi Narimawati, dkk (2013:47) langkah-langkah untuk transformasi data:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner.
2. Untuk setiap pernyataan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
3. Menghitung nilai z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai z pada rumus distribusi normal.
5. Menghitung nilai skala menggunakan rumus *Method of Succesive Interval*:

$$SV = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan :

SV (*Scala 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

Menggunakan nilai transformasi (Nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : $Y = SV + (\text{Nilai skala} + 1)$

3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan yang dikemukakan Menurut Sugiyono (2017:244), “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan”.

3.7.1 Metode Analisis

Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian. Atau definisi lain dari analisis data yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menubah data hasil dari penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan dalam mengambil kesimpulan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survey penelitian dari penelitian lapangan dan kepustakaan. Adapun masing-masing metode untuk menganalisis variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini antara lain:

3.7.1.1 Analisis deskriptif

Suatu metode penelitian yang memberikan deskripsi atau gambaran mengenai situasi atas kejadian secara faktual. Menurut Sugiyono (2017:206) analisis deskriptif adalah: "Statistik 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".

Analisis deskriptif merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui nilai dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel X_1 (Promosi Jabatan), variabel X_2 (Pengawasan) dan X_3 (*Human Relation*), dan variabel Y (Kinerja Pegawai), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Skala *Likert*

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

Sumber: Sugiyono (2017:160)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian

ini penyusun 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. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

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

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

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

Dimana:

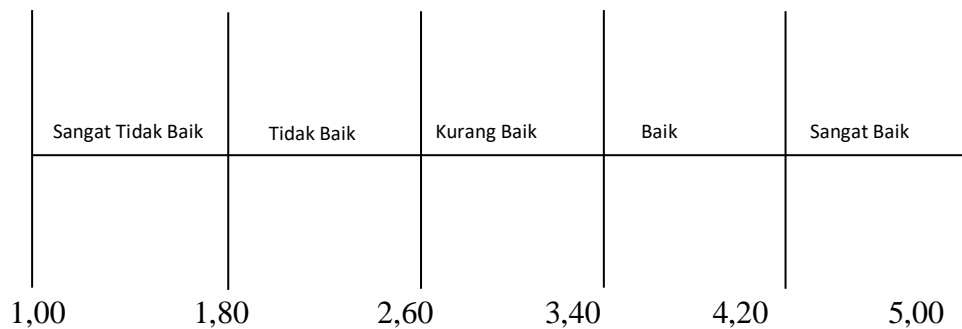
Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

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

Maka dapat ditentukan kategori skala 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

3.7.1.2 Analisis Verifikatif

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. Analisis verikatif merupakan analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

3.7.1.2.1 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 tidak adanya hubungan). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu variabel X_1 (Promosi Jabatan), X_2 (Pengawasan) dan X_3 (*Human Relation*) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

X_1 = Variabel independen, yaitu Promosi Jabatan

X_2 = Variabel independen, yaitu Pengawasan

X_3 = Variabel independent ,yaitu *Human Relation*

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel

e = Standar error atau nilai variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan

3.7.1.2.2 Analisis Kolerasi Berganda

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

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

Dimana:

r = Koefisien kolerasi berganda

JK_{regresi} = Jumlah Kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total kolerasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2, X_3 dan variabel Y

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

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan kolerasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Taksiran Besarnya Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:278)

3.7.1.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table Model Summary dan tertulis Adjusted R Square. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2016).

Koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

rs = koefisien korelasi Rank Spearman

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), Yang berlokasi di Jl. Wastukencana No.5, Kota Bandung, Jawa Barat. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan dari mulai 2 Mei 2019 sampai dengan 26 oktober 2019.

3.9 Rancangan Kuesioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Promosi Jabatan, Pengawasan, *Human Relation* dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel.

