

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian adalah upaya untuk mencari kebenaran secara ilmiah yang didasarkan pada data yang sesuai dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Disamping itu untuk memperoleh kebenaran ilmiah, metode penelitian juga merupakan cara utama yang digunakan mencapai tujuan penelitian secara efektif. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017: 6) menjelaskan bahwa:

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode *survey*, menurut Sunyoto (2015:24) mengemukakan metode *survey* adalah “metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung berhubungan dengan objek penelitian. Jika *survey* dilakukan dengan sensus maka menggunakan metode sensus namun jika populasi banyak maka *survey* cukup dilakukan dengan sampel”.

Sifat dari penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui

nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang di teliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2017:11) metode verifikatif 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.

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yakni meliputi profesionalisme, komitmen organisasi, penilaian kinerja dan semangat kerja. Sedangkan metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan penilaian kinerja terhadap semangat kerja di PT. Kewalram Indonesia.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan pada judul penelitian yang diambil yaitu, pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan (studi pada PT. Kewalram Indonesia) yang terdiri atas beberapa variabel, masing-masing variabel akan dijelaskan dan dibuat operasionalisasi variable.

### 3.2.1 Definsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel X (variabel independen) dan satu variabel Y (variabel dependen). Mengenai variabel independen, Sugiyono (2017: 39) mengatakan bahwa variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), penilaian kinerja ( $X_3$ ). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan (Y), berikut adalah definisi variabel penelitiannya :

1. Variabel profesionalisme ( $X_1$ )

Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian. Sedarmayanti (2014:90)

2. Variabel komitmen organisasi ( $X_2$ )

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta

kemajuan yang berkelanjutan. Allen dan Meyer alih bahasa oleh Bambang Swasto Sunuharjo (2016:117)

3. Variabel penilaian kinerja ( $X_3$ )

Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi anggota organisasi yang salah satu kegunaannya adalah untuk memperbaiki kinerja. Jadi Penilaian kinerja adalah cara mengukur pelaksanaan kerja masing-masing individu yang berguna untuk pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, dan individu secara khusus. Moehariono (2014:28)

4. Variabel semangat kerja (Y)

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Alex S Nitisemito (2015:427)

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

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**

<b>Variabel Penelitian/Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>	<b>No Item</b>
<p><b>Profesionalisme (X<sub>1</sub>)</b>            “Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karenamereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.”</p> <p><b>Sedarmayanti (2014:90)</b></p>	Kompetensi	Keterampilan	Tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas.	Ordinal	1
		Pengetahuan	Tingkat pengetahuan dan wawasan yang dimiliki karyawan.	Ordinal	2
	Efektivitas	Kuantitas Kerja	Tingkat kuantitas kerja yang dikerjakan.	Ordinal	3
		Kualitas Kerja	Tingkat kualitas kerja karyawan.	Ordinal	4
		Waktu	Tingkat efektivitas waktu yang digunakan karyawan.	Ordinal	5
	Efisiensi	Biaya	Tingkat efesiensi terhadap biaya.	Ordinal	6
		Waktu	Tingkat mengelola waktu oleh karyawan.	Ordinal	7
	Tanggung jawab	Menyelesaikan tugas dengan baik	Tingkat menyelesaikan tugas dengan baik.	Ordinal	8
		Tepat waktu	Tingkat tanggung jawab terhadap waktu.	Ordinal	9
		Berani dan ikhlas memikul resiko	Tingkat keberanian dan ikhlas memikul resiko.	Ordinal	10

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<b>Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>  “Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.”  <b>Allen dan Meyer (alih bahasa oleh Bambang Swasto Sunuharjo, 2016:117)</b>	Afektif	Keinginan berkarir di organisasi	Tingkat keseriusan dan keinginan berkarir terhadap organisasi.	Ordinal	11
		Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat memiliki rasa percaya diri kerja yang tinggi terhadap organisasi.	Ordinal	12
	Berkelanjutan	Bertahan dengan pekerjaannya	Tingkat kemampuan bertahan dengan pekerjaannya.	Ordinal	13
		Tertarik pada pekerjaan	Tingkat ketertarikan dan minat dalam pekerjaannya.	Ordinal	14
		Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan	Tingkat ketidaknyamanan meninggalkan pekerjaannya.	Ordinal	15
	Normatif	Setia terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan terhadap organisasi.	Ordinal	16
		Bahagia dalam melakukan pekerjaan.	Tingkat kebahagiaan pegawai terhadap melakukan pekerjaannya.	Ordinal	17
		Kebanggaan bekerja pada organisasi	Tingkat kebanggaan pekerja terhadap bekerja pada organisasi tersebut.	Ordinal	18

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p><b>Penilaian Kinerja (X<sub>3</sub>)</b></p> <p>“Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi anggota organisasi yang salah satu kegunaannya adalah untuk memperbaiki kinerja. Jadi Penilaian kinerja adalah cara mengukur pelaksanaan kerja masing-masing individu yang berguna untuk pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, dan individu secara khusus.”</p> <p><b>Moheriono (2014:28)</b></p>	Efektif	Adil	Tingkat keadilan dalam melakukan pekerjaan.	Ordinal	19
	Efisiensi	Hasil yang di kerjakan	Tingkat hasil yang dikerjakan karyawan.	Ordinal	20
		Waktu	Tingkat waktu terhadap melakukan pekerjaan.	Ordinal	21
	Kualitas	Memiliki kualitas kerja yang baik	Tingkat kualitas kerja yang baik.	Ordinal	22
		Sikap kerja	Tingkat sikap kerja yang jujur dan loyal.	Ordinal	23
	Ketepatan waktu	Hadir tepat waktu	Tingkat kedisiplinan hadir tepat waktu.	Ordinal	24
		Tanggung Jawab terhadap waktu	Tingkat tanggung jawab dalam menggunakan waktu dalam organisasi.	Ordinal	25
	Produktivitas	Keterampilan	Tingkat kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan keterampilan yang dimiliki.	Ordinal	26
		Hubungan antar lingkungan kerja	Tingkat hubungan antar lingkungan kerja.	Ordinal	27
		Efisiensi	Tingkat melaksanakan tugas dengan maksimal.	Ordinal	28

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p><b>Semangat Kerja (Y)</b></p> <p>“Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.”</p> <p><b>Alex S NitiseMITO (2015:427)</b></p>	Absensi yang tinggi	Datang tepat waktu	Tingkat ketepatan datang terhadap waktu.	Ordinal	29
		Keterlambatan	Tingkat keterlambatan karyawan.	Ordinal	30
		Alfa	Tingkat alfa karyawan.	Ordinal	31
	Tanggung Jawab	Disiplin	Tingkat Kedisiplinan karyawan.	Ordinal	32
		Waktu	Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap waktu.	Ordinal	33
	Produktivitas Kerja	Sikap Kerja	Memiliki sikap kerja yang baik dan tanggung jawab.	Ordinal	34
		Keterampilan	Tingkat keterampilan dalam melakukan pekerjaannya.	Ordinal	35
		Hubungan antar lingkungan kerja	Tingkat hubungan yang solid dan baik terhadap rekan kerja.	Ordinal	36
	<i>Labour Turn Over</i>	Jenjang karir	Tingkat jenjang karir terhadap karyawan.	Ordinal	37
		Stress Kerja	Tingkat stress kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya.	Ordinal	38
		Lingkungan Kerja	Tingkat persaingan kerja yang tinggi.	Ordinal	39

### 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

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 sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal

Menurut Sugiyono (2017:80) menjelaskan bahwa 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. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Kewalram Indonesia departemen TFO spinning sebanyak 330 karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:81) menyampaikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

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

Keterangan :

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = jumlah populasi

$e$  : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jumlah populasi yaitu sebanyak 330 karyawan dengan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% (0,1) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90% sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebesar :

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

$$= \frac{330}{1 + 330(0.1)^2} = 76.7$$

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka yang jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kewalram Indonesia sebanyak 76.7 yang dibulatkan menjadi 80 karyawan.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:82). Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Teknik *probalility sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* atau disebut juga dengan *simple* (sederhana) adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara Sugiyono (2017:401).

Data penelitian dikumpulkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, data primer diperoleh dari perusahaan langsung tempat dilakukan penelitian yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner, melakukan wawancara maupun dengan observasi. Sedangkan data sekunder di peroleh dari buku, internet, jurnal, dan lain-lain yang dapat digunakan dalam penelitian.

Adapun jenis pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Teknik penelitian lapangan merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian yang sedang dilakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi.

- a. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah diteliti, dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada para karyawan PT. Kewalram Indonesia.
- b. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, mencermati dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- c. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara penulis dengan pihak yang memberikan informasi. Dengan cara ini

diharapkan dapat diperoleh data atau informasi tentang kegiatan di PT.

Kewalram Indonesia dan dapat diketahui masalah khusus yang dihadapi.

## 2. Penelitian kepustakaan (*Library Reaearch*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan antara lain data penjualan dan data pengunjung perusahaan yang berkaitan dengan objek.

### 3.5 Uji Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Instrument 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 instrument
- n : Jumlah responden dalam uji instrumen
- $\sum x$  : Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$  : Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum xy$  : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
- $\sum x^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkolerasi 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 pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Corellation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan 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 pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2017:126). 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 yang digunakan dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan 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 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

$\Sigma A$  : Jumlah total skor belahan ganjil

$\Sigma B$  : Jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\Sigma AB$  : 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.

- a. Bila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. 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 relative 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 reliable

### 3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut Sugiyono (2017:147) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang Diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.



Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu Karyawan PT. Kewalram Indonesia. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert***

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

Sumber : Sugiyono (2017:94)

Mengacu pada ketentuan yang telah diuraikan maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung. Skor tersebut kemudian ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yang dapat membantu dalam yang mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang diteliti.

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan

menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

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

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1 Rentang skor =  $\frac{5-1}{5} = 0.8$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

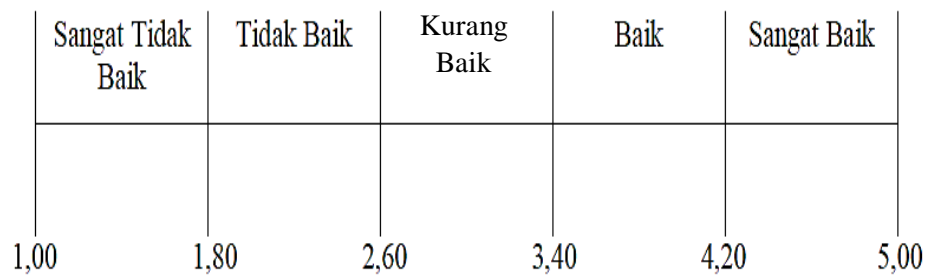
- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

**Tabel 3.3**  
**Kategori Skala**

<b>Skala</b>	<b>Kategori</b>
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81- 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017 : 134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:54). Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan. Dengan profesionalisme, komitmen organisasi, dan penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini :

#### 3.6.2.1 Method Of Succesive Interval (MSI)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI

*(Method Of Succesive Interval).*

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi Spearman yang mengizinkan data berskala ordinal; maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap reponden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribur normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing reponden dengan rumusan berikut.

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

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$y = sv + [k] \quad k = 1[SVmin]$$

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa:

“Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Variabel terikat (semangat kerja)

- $a$  : Bilangan konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefesien regresi profesionalisme, komitmen organisasi dan penilaian kinerja.
- $X_1$  : Variabel bebas (profesionalisme)
- $X_2$  : Variabel bebas (komitmen organisasi)
- $X_3$  : Variabel bebas (penilaian kinerja)
- $e$  : Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi semangat kerja selain profesionalisme, komitmen organisasi dan penilaian kinerja.

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi ganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependent. Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Korelasi ganda merupakan korelasi yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) serta satu variabel terikat ( $Y$ ). Apabila perumusan masalahnya terdiri dari tiga masalah, maka hubungan antara masing-masing variabel dilakukan dengan cara perhitungan korelasi sederhana.

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel profesionalisme, komitmen

organisasi dan penilaian kinerja (X), dan semangat kerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{JK_{(reg)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$r^2$  : Koefisien korelasi berganda

$JK_{(reg)}$  : Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat total korelasi

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

Apabila  $r = -1$  artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila  $r = 0$  artinya tidak terdapat hubungan korelasi

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 3.4**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel  $X_1$  (profesionalisme),  $X_2$  (komitmen organisasi),  $X_3$  (penilaian kinerja) dan  $Y$  (semangat kerja karyawan).

### **3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1; \beta_2, \beta_3 = 0$ , tidak terdapat pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan.

$H_1 = \beta_1; \beta_2 ; \beta_3 \neq 0$ , terdapat pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan.



Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r^2$  : Kuadrat koefisien korelasi ganda

K : Banyaknya variabel bebas

N : Jumlah anggota sampel

F :  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel (n-k-1)}$  = Derajat

Kebebasan

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

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

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  –  $H_1$  ditolak (tidak signifikan)

### 3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh profesionalisme terhadap semangat

karyawan

2.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh profesionalisme terhadap semangat karyawan

3.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan
4.  $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat karyawan
5.  $H_0 : \beta_3 = 0$ , tidak terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat karyawan
6.  $H_1 : \beta_3 \neq 0$ , terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji hipotesis parsial atau Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$rp$  : Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  : jumlah sampel

$t$  : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Selanjutnya hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Terima  $H_0$  Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  –  $H_1$  ditolak (tidak signifikan)

Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  –  $H_1$  diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan  $H_0$  ditolak berarti variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

### 3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel profesionalisme ( $X_1$ ), variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan variabel penilaian kinerja ( $X_3$ ) terhadap variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

#### a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel profesionalisme ( $X_1$ ), variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan variabel penilaian kinerja ( $X_3$ ) terhadap variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ). secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

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

Keterangan :

Kd : Nilai koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi product moment

100% : Pengali yang menyatakan dalam persentase

#### b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel profesionalisme ( $X_1$ ), variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan variabel penilaian kinerja ( $X_3$ ) terhadap variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ). secara parsial :

$$KD = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

- B : Beta (nilai *standarlized coefficients*)
- Zero Order : Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat  
dimana apabila
- Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah
- Kd : 1 , berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Penelitian yang di gunakan adalah kuesioner, dimana bentuk yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, pernyataan penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel profesionalisme, komitmen organisasi, penilaian kinerja dan semangat kerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan seperti pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada bidang industri tekstil di PT. Kewalram Indonesia yang bertempat di Jalan Raya Rancaekek Km No. 254, Cimanggung Kabupaten Sumedang 45364 Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 10 April 2019 sampai dengan 10 Oktober 2019.

