

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian menganalisis bagaimana pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten. Variabel ialah segala sesuatu yang memiliki perbedaan atau variasi nilai (Bougie & Sekaran, 2013). Variasi nilai tersebut dapat berbeda untuk berbagai objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Dalam penelitian ini mencakup dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat (*Dependent variable*) ialah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti dan menjadi variabel inti dari penelitian. Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan salah satu hal yang mempengaruhi variabel terikat (*Dependent variable*) baik secara positif atau negative (Bougie and Sekaran, 2013).

Variabel independen (*independent variable*) Promosi Jabatan (X_1) yang memiliki beberapa indikator atau dimensi yang diantaranya 1) senioritas; 2) Prestasi; 3) Loyalitas; 4) Kejujuran. Beban kerja sebagai variabel. independen (*independent variable*) (X_2) yang terdiri dari dimensi atau indikator 1) Beban waktu (*time load*); 2) Beban usaha mental (*mental effort load*); 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stres load*). Variabel Dependen (*Dependent Variabel*) Kepuasan Kerja (Y) memiliki beberapa dimensi yang terdiri dari 1) *Pay* (Gaji); 2) *The Work Itself* (Pekerjaan itu sendiri); 3) *Supervision* (Pengawasan Pimpinan); 4) *Co- Workers* (rekan Kerja); *Promotion* (Promosi).

Objek dalam penelitian ini adalah Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No. 628, Cimenerang,. Kec. Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat 40292. Adapun yang dijadikan sebagai unit analisis yaitu Pegawai kantor Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu dimulai dari Desember 2021 hingga Juni 2022.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini ialah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang di mana tujuan utamanya ialah untuk "melukis gambar" menggunakan kata-kata atau angka dan untuk menyajikan profil, klasifikasi jenis, atau garis besar langkah-langkah untuk menjawab pertanyaan seperti siapa, kapan, di mana, dan bagaimana (Neuman, 2014). Maksud dari penelitian deskriptif ini yaitu untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian verifikatif atau penelitian kualitas ialah penelitian yang tujuannya untuk menguji kebenaran hubungan kausal (*cause and effect*) yaitu hubungan antara variabel independen (yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (yang dipengaruhi) (Malhotra, 2010). Dalam penelitian ini, akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten.

3.2.2 Metode penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan ialah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini merupakan penelitian ilmiah yang memiliki sifat sistematis kepada bagian – bagian, fenomena serta hubungan – hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif ialah untuk mengembangkan dan menggunakan model sistematis, teori, dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena (Ahyar et al., 2020). Penelitian kuantitatif mengacu pada pandangan filsafat positivisme yang memandang bahwa suatu fenomena dalam penelitian dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan kerja bersifat sebab akibat. (Paramita, 2021:5). Dalam penelitian kuantitatif, teori berguna untuk dasar penelitian yang diuji. Oleh karena itu, sebelum pengumpulan data peneliti menjelaskan teori secara komprehensif. Teori menjadi kerangka untuk keseluruhan proses penelitian, mulai dari bentuk dan rumusan pertanyaan dan hipotesis hingga prosedur pengumpulan data kemudian akan ditemukan jawaban yang mengandung pertanyaan mengenai variabel penelitian (Hardani. Ustiawaty, 2017:317)

3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah proses bergerak dari konstruk definisi konseptual ke kegiatan atau tindakan spesifik yang memungkinkan peneliti untuk mengamati secara empiris (Neuman, 2014). Operasionalisasi variabel ialah sebuah kegiatan yang menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel yang diteliti, indikator, ukuran dan skala yang bertujuan untuk mendefinisikan dan mengukur variabel. Mengoperasionalkan sesuatu konsep agar dapat diukur, dilakukan melalui melihat dimensi perilaku, aspek atau karakteristik yang ditunjukkan oleh suatu konsep (Hermawan, 2009:95). Membedakan konsep teoritis dengan konsep analisis perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel. Agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis dalam suatu penelitian, maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel. Variabel merupakan segala sesuatu yang memiliki perbedaan atau variasi nilai (Bougie and Sekaran, 2013:68).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan indikator, jenis, dan skala variabel – variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistic dapat dilakukan dengan tepat. Terdapat 3 variabel yang di digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas/Independen (Variabel X)

Variabel independen atau variabel stimulus (sebagaimana Underwood menyebutnya) adalah faktor yang dimanipulasi atau dipilih oleh eksperimen dalam upayanya untuk memastikan hubungannya dengan fenomena yang diamati.(Marvasti, 2018). Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu promosi jabatan (X_1) dan beban kerja (X_2).

2. Variabel terikat/Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen adalah ukuran perilaku subjek. Variabel dependen adalah respons yang dilakukan orang atau hewan. Respons ini umumnya diukur menggunakan setidaknya satu dari beberapa dimensi yang berbeda (Marvasti, 2018). Variabel terikat dapat dikatakan sebagai variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel stimulus atau variabel

bebas. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja Pegawai (Y) untuk keperluan analisis, maka jawaban itu dapat diberi skor.

Berdasarkan objek penelitian, dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah promosi jabatan sebagai variabel *independent* promosi jabatan (X_1), beban kerja (X_2) dan kepuasan kerja sebagai variabel *dependent* (Y). Penjabaran Operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut:

TABEL 3. 1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
Promosi Jabatan (X_1)	Promosi jabatan ialah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri pegawai sebelumnya (Ardana et al., 2012)	Senioritas. (lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan)	Kemampuan dalam bekerja	Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan	Ordinal	1
			Gagasan yang diberikan oleh pegawai	Keterlibatan pegawai dalam memberikan gagasan terhadap perusahaan	Ordinal	2
			Pegawai mampu melakukan manajerial yang rasional	Kemampuan pegawai mengelola pekerjaannya	Ordinal	3
		Prestasi. (Kemampua	Kapasitas Pegawai	Kesesuaian kapasitas	Ordinal	4

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		n pegawai menyelesaikan pekerjaannya, mendapatkan penghargaan	dalam menyelesaikan pekerjaan	Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan		
			Pegawai mendapatkan penghargaan dari perusahaan	Kemampuan pegawai untuk mencapai target pekerjaan dan mendapatkan penghargaan	Ordinal	5
		Loyalitas. (Kesetiaan pegawai terhadap organisasi, tanggungjawab terhadap perusahaan)	Kesetiaan pegawai terhadap organisasi/perusahaan	Kemampuan pegawai menjaga kesetiiaannya kepada perusahaan	Ordinal	6
			Tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan	Kemampuan pegawai untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya	Ordinal	7
		Kejujuran (seberapa pegawai menjaga kejujurannya untuk dirinya sendiri, atasan maupun bawahan)	Pegawai memiliki kejujuran	Sikap jujur yang dilakukan pegawai terhadap rekan kerja baik atasan maupun bawahan	Ordinal	8
Beban kerja (X2)	Beban kerja ialah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2011)	Beban waktu (<i>time load</i>). Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas atau kerja.	waktu yang tersedia dalam perencanaan tugas	Frekuensi waktu yang tersedia untuk merencanakan tugas – tugas dalam pekerjaan	Ordinal	9

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
			Waktu yang tersedia dalam pelaksanaan pekerjaan	Kebutuhan Pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang tersedia	Ordinal	10
			Monitoring dan pengawasan hasil pekerjaan	Kemampuan atasan memonitor dan melakukan pengawasan terhadap hasil pekerjaan Pegawai	Ordinal	11
		Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>). Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan	Kesulitan pekerjaan yang dihadapi oleh Pegawai	Kesesuaian tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi oleh Pegawai	Ordinal	12
			Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang Pendidikan	Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang Pendidikan Pegawai	Ordinal	13
			Konsentrasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	Kemampuan Pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	14
		Beban tekanan psikologis (<i>psychological stress load</i>). Menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi	Risiko pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai	Perasaan Pegawai mengenai risiko pekerjaan	Ordinal	15
			Kegelisahan Pegawai dalam	Sikap gelisah yang dirasakan Pegawai dalam	Ordinal	16

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item								
1	2	3	4	5	6	7								
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan nilai – nilai pekerjaan yang penting Noe (2018)	<i>Pay</i> (Gaji). Keputusan organisasi apakah gaji dan tunjangan menyamai atau melampaui rata – rata industri.	menyelesaikan pekerjaan	menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	17								
			Gaji yang diterima oleh Pegawai sesuai dengan peraturan pemerintah	Kesesuaian besaran gaji yang diterima Pegawai dengan peraturan pemerintah										
			Gaji sesuai dengan jabatan Pegawai	Kesesuaian gaji Pegawai dengan jabatan kerja			Ordinal	18						
			Gaji mampu memenuhi kebutuhan Pegawai	Kecukupan gaji Pegawai untuk memenuhi kebutuhan										
			<i>The Work Itself</i> (Pekerjaan itu sendiri), dimana organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan membuat pekerjaan lebih kompleks dan bermakna	Penempatan kerja dan keahlian yang sesuai					Kesesuaian penempatan Pegawai dengan bidang keahlian	Ordinal	20			
			Tuntutan kerja Pegawai sesuai dengan kemampuan	Kesesuaian tuntutan kerja yang diterima Pegawai										
			Pengetahuan terhadap hasil lanjutan langsung umpan balik	Kemampuan Pegawai memahami bagaimana kinerja mereka					Ordinal			22		
			<i>Supervision</i> (Pengawas Pimpinan), yaitu dengan adanya pengawasan maka Pegawai dapat memberikan dukungan sosial yang ditunjukkan dengan rasa simpati dan peduli	Supervisor memberikan standar pekerjaan dan teknis pekerjaan kepada Pegawai									Kemampuan supervisor memberikan standar dan teknis pekerjaan	
			Pemberian dukungan kepada Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Sikap supervisor dalam memberikan dukungan pada Pegawai									Ordinal	24
			Memiliki perencanaan pengawasan kerja yang baik	Sikap pimpinan terhadap perencanaan kerja yang akan dilakukan Pegawai										

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		<i>Co-Workers</i> (rekan kerja), dengan adanya keharmonisan dengan rekan kerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja	Pegawai memiliki Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	Sikap harmonis Pegawai terhadap rekan kerja	Ordinal	26
		Pegawai rekan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja	Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja	Perilaku kerjasama antar rekan kerja dalam perusahaan	Ordinal	27
		<i>Promotion</i> (Promosi). Promosi mengacu pada peningkatan Pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih tinggi, dan gaji yang lebih baik.	Pegawai mendapatkan promosi jabatan sesuai prestasi kerja	Kesesuaian promosi kerja didasarkan oleh prestasi kerja Pegawai	Ordinal	28
			Pegawai mendapatkan promosi kerja berdasarkan lama bekerja	Kesesuaian promosi kerja didasarkan lama bekerja	Ordinal	29

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian didefinisikan sebagai informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, maka dari itu perlu diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang dibuat oleh peneliti dengan tujuan khusus untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya, sedangkan data sekunder sendiri merupakan data yang telah dikumpulkan yang bertujuan selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi serta data sekunder dapat ditemukan dengan cepat dan biayanya tidak mahal (N. K Malhotra, 2010). Berikut adalah sumber data dalam penelitian ini:

1. Data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau orang yang bersangkutan

yang memerlukannya. Data primer terdapat dari sumber informan utama yaitu individu atau perseorangan misalnya hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada responden (Hasan, 2002). Pada penelitian ini, yang menjadi sumber data primer ialah kuesioner berupa angket yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran yang dianggap mewakili seluruh populasi data dari penelitian, yakni survei pada Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten.

2. Data sekunder ialah struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan serta dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder biasanya diperoleh dari dalam suatu perusahaan (sumber internal) (N. K Malhotra, 2010). Pada penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder ialah literatur, jurnal, artikel, serta situs internet dan berbagai sumber informasi lainnya yang berkenaan dengan topik penelitian.

Sumber data primer dapat diperoleh melalui hasil survei yang dilakukan Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten. Sumber data sekunder diantaranya diperoleh dari data - data Departemen Sumber Daya Manusia dan Unum Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten, jurnal – jurnal ilmiah, internet, data perusahaan dan berbagai sumber informasi lainnya. Data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian mengumpulkan dan menyajikan Tabel 3.2 sebagai berikut.

TABEL 3. 2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Tanggapan Pegawai mengenai kepuasan kerja pada pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	Primer	Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten
2	Data jumlah Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa barat dan Banten berdasarkan departemen	Sekunder	Pegawai Departemen SDM dan Umum Perum Perhutani Divre III Jawa barat dan Banten
3	Data kehadiran pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	Sekunder	Staff absesnsi pegawai Perum Perhutani Divre

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
4	Data Masalah yang dirasakan Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa barat dan Banten	Sekunder	III Jawa Barat dan Banten Ketua departemen SDM dan umum Perum Perhutani Divre III Jawa barat dan Banten
5	<i>Daily Monitoring</i> , data promosi, dan daftar kehadiran Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	Sekunder	Anggota departemen SDM dan umum Perum Perhutani Divre III Jawa barat dan Banten
6	Tanggapan terhadap penanganan masalah yang dirasakan Perum Perhutani Divre III Jawa barat dan Banten	Sekunder	Ketua departemen SDM dan umum Perum Perhutani Divre III Jawa barat dan Banten
7	Data Promosi Jabatan Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	Sekunder	Staff Departemen SDM dan Umum Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten

3.2.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.2.5.1 Populasi

Populasi merupakan total dari semua elemen penelitian yang terbagi dalam beberapa karakteristik. Sebagian besar dari tujuan rise atau penelitian adalah untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik suatu populasi dengan cara mengambil sensus ataupun sampel (Naresh K. Malhotra, 2015). Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Hermawan, 2006:143). Berdasarkan definisi populasi yang dijelaskan, maka dalam penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai kantor Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten yang berjumlah 134 orang pada tahun 2022.

TABEL 3. 3

JUMLAH PEGAWAI PERUM PERHUTANI DIVRE III JABAR-BANTEN

No	Departemen	Jumlah Pegawai
1	Departemen Keuangan	17
2	Departemen Produksi dan Ecowisata	18

No	Departemen	Jumlah Pegawai
3	Departemen PSDH & PS	28
4	Departemen SDM, Umum, dan IT	47
5	Sekretaris	21
6	Kantor Divre (Direksi)	3
Jumlah Pegawai		134

Sumber: Departemen SDM dan Umum Perum Perhutani Divre III Jabar- Banten

3.2.5.2 Sampel

Sampel adalah subkelompok dari populasi yang dipilih untuk penelitian (Malhotra, 2015). sampel mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan mengambil sampel, peneliti bertujuan menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi. Objek populasi diperkenankan diambil dari sebagian jumlah yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan pengambilan sampel atau teknik sampling probability sampling dengan pengambilan sampling *Simple random Sampling* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan instrumen penelitian (kuesioner) sebagai alat pengumpulan data.

Menurut (Sugiyono, 2002) Teknik *simple random sampling* ialah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam menentukan sampel pada teknik simple random sampling terdapat beberapa langkah di antaranya:

1. Menentukan populasi yang akan dijadikan target penelitian
2. Hitung jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian dengan interval 0,05 menggunakan metode undian menggunakan *sample size calculator*
3. Pemilihan responden secara acak dengan menyebarkan kuesioner penelitian
4. Mengumpulkan data yang didapatkan untuk kemudian di analisis

Dalam penelitian ini tidak seluruh populasi dijadikan sampel, namun setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu beberapa Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten di Bandung. Untuk mengetahui besarnya sampel yang diambil dalam penelitian, maka perlu dilakukan pengukuran sampel. Peneliti berhak mengambil

sebagian sampel yang mampu mewakili dan representatif, artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan tujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sampel yaitu menggunakan rumus Slovin (Supriyanto & Iswandiri, 2017). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Berikut ini rumus Slovin yang digunakan.

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

(Supriyanto & Iswandiri, 2017)

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang tidak dapat ditolerir
Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah:

$N = 134$ $\alpha = 0,05$

$$n = \frac{134}{1 + (134)(0,05)^2} = \frac{134}{1,335} = 100,37 \approx 100$$

Penetapan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin tersebut menghasilkan ukuran sampel (n) untuk penelitian ini dengan $\alpha = 0,05$ yakni sebanyak 100 responden Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten. Selanjutnya menyebarkan satuan – satuan sampling ke departemen yang ada di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten. Untuk mempermudah penyebaran sampel maka peneliti menggunakan rumus alokasi proporsional (Sugiyono, 2013) yaitu :

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

Keterangan:

ni = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

Ni = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus alokasi proporsional diatas maka sampel untuk tiap-tiap jabatan atau bidang sebagai berikut.

TABEL 3. 4
PROPORSI SAMPEL PENELITIAN DI PERUM PERHUTANI DIVRE III
JAWA BARAT DAN BANTEN

No	Departemen	Jumlah Pegawai	Proporsi Tiap Jabatan	Sampel
1	Departemen Keuangan	17	17/134 * (100)	13
2	Departemen Produksi dan Ecowisata	18	18/134 * (100)	13
3	Departemen PSDH & PS	28	28/134 * (100)	21
4	Departemen SDM, Umum, dan IT	47	47/134 * (100)	35
5	Sekretaris	21	21/134 * (100)	16
6	Kantor Divre (Direksi)	3	3/134 * (100)	2
Total Sampel				100

3.2.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Penarikan sampel ialah teknik pengambilan sampel yang bertujuan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa , sehingga akan diperoleh sampel yang benar-benar memiliki fungsi sebagai contoh atau sebagai gambaran keadaan populasi yang sebenarnya (Arikunto, 2014). Metode penarikan sampel terdiri dari dua teknik diantaranya teknik probabilitas dan non probabilitas (Hermawan, 2009). Metode penarikan sampel probabilitas terdiri dari Metode Penarikan Sampel Acak (*Simple Random Sampling*), Metode Penarikan Sampling Berkelompok (*Cluster Sampling*), Metode Penarikan Sampling Ber strata (*Stratified Random Sampling*) dan Metode Penarikan Sampel Sistematis (*Systematic Sampling*). (Hermawan, 2006: 148).

Penelitian ini menggunakan penarikan sampel probabilitas dengan metode penarikan sampel acak (*Simple Random Sampling*), karena seluruh Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten berkesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah cara – cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya:

1. Observasi, ialah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yang memiliki tujuan untuk mencatat fenomena-fenomena yang terjadi secara langsung
2. Wawancara, ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti serta mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Teknik wawancara bertujuan mendapatkan informasi mengenai tingkat kepuasan kerja kepada pihak Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten.
3. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dari responden yang dilakukan melalui pemberian sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab yang bertujuan untuk memperoleh informasi pribadi dari responden (Sugiyono, 2013:173). Dalam penelitian ini, pengisian kuesioner menggunakan Google form yang disebarakan kepada responden
4. Dokumentasi yang merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sehingga terdapat bukti yang sesuai dengan tujuan (Sugiyono, 2013:422).

3.2.7 Method of Successive interval (MSI)

Teknik pengolahan data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan menentukan batas skala dari masing – masing alternatif jawaban yang diberikan oleh responden. Setiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2, dan 1 Jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4, dan 5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal, namun karena pengolahan data dengan penentuan statistik parameter memerlukan setidaknya data yang akan diukur pada skala ordinal, maka perlu menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* untuk mengubah menjadi data interval:

- a. Perhatikan setiap item.
- b. Untuk setiap item, tentukan berapa banyak orang yan menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.

- c. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan membantu frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- d. Berdasarkan proporsi setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- e. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban
- f. Menentukan nilai interval rata – rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + (1 + |NS_{min}|)$$

Keterangan:

Y= Nilai Transformasi

NS = Nilai Skala

Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat kemudian ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan – pasangan tersebut.

3.2.8 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data yang telah diperoleh dari responden, selanjutnya perlu diuji untuk menentukan mutu dari hasil penelitian. ukuran layak atau tidaknya suatu instrumen pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap pengujian berupa pengujian validitas dan reliabilitas. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Pengujian validitas pada instrumen dilakukan bertujuan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan (Sugiyono, 2013 :348). Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu program SPSS 26.0 *for windows*

3.2.8.1 Pengujian Validitas

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara promosi jabatan (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan

memaparkan data yang telah terkumpul dari responden penelitian melalui angket berupa kuesioner. Data yang diperoleh dalam suatu penelitian dapat digunakan apabila data tersebut memiliki instrumen dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Validitas dapat dikatakan sebagai suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugioyno, 2014:455). Dilakukannya uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak valid serta mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Tingkat kevalidan suatu instrumen dapat diukur dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut.

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

Sumber :(Sugiyono, 2013:228)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel

x_i = nilai x ke- i

y_i = nilai y ke- i

N = Banyaknya responden

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini, yang akan diuji adalah validitas dari instrumen Promosi Jabatan (X_1), beban Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan *Statistical Product for Service Solutions SPSS 26.0 for windows*. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan diuji kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh $df = n - 1 (30 - 1) \rightarrow r_{tabel} 0,374$. Untuk lebih detailnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut.

TABEL 3. 5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS PROMOSI JABATAN (X_1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
	Senioritas			

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,421	0,374	Valid
2	Keterlibatan pegawai dalam memberikan gagasan terhadap perusahaan	0,536	0,374	Valid
3	Kemampuan pegawai mengelola pekerjaannya	0,545	0,374	Valid
Prestasi				
4	Kesesuaian kapasitas Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0,613	0,374	Valid
5	Kemampuan pegawai untuk mencapai target pekerjaan dan mendapatkan penghargaan	0,629	0,374	Valid
Loyalitas				
6	Kemampuan pegawai menjaga kesetiaannya kepada perusahaan	0,632	0,374	Valid
7	Kemampuan pegawai untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya	0,734	0,374	Valid
Kejujuran				
8	Sikap jujur yang dilakukan pegawai terhadap rekan kerja baik atasan maupun bawahan	0,577	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dari variabel promosi jabatan (X_1) dinyatakan valid., karena r_{hitung} setiap item pernyataan lebih besar daripada r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi loyalitas pada instrumen kemampuan pegawai untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya. Sedangkan nilai terendah terhadap dalam dimensi senioritas pada instrumen nomor 2 yaitu kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variabel beban kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 3.6.

TABEL 3. 6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS BEBAN KERJA (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Beban Waktu (<i>Time Load</i>)				
9	Frekuensi waktu yang tersedia untuk merencanakan tugas – tugas dalam pekerjaan	0,667	0,374	Valid
10	Kebutuhan Pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang tersedia	0,697	0,374	Valid
11	Kemampuan atasan memonitor dan melakukan pengawasan terhadap hasil pekerjaan Pegawai	0,742	0,374	Valid
Beban Usaha Mental (<i>mental effort load</i>)				
12	Kesesuaian tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi oleh Pegawai	0,714	0,374	Valid
13	Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang Pendidikan Pegawai	0,733	0,374	Valid
14	Kemampuan konsentrasi Pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,477	0,374	Valid
Beban tekanan psikologis (<i>psychological stres load</i>)				
15	Risiko pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai	0,577	0,374	Valid
16	Sikap gelisah yang dirasakan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0,448	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dapat dilihat pada tabel 3.6 bahwa semua instrumen pada variabel beban kerja (X₂) menunjukkan seluruhnya valid, karena tiap r_{hitung} setiap item pernyataan lebih besar dari r_{tabel}. Nilai tertinggi pada variabel Beban kerja (X₂) ialah ada pada dimensi beban waktu (*Time Load*) pada pernyataan Kemampuan atasan memonitor dan melakukan pengawasan terhadap hasil pekerjaan Pegawai dengan r_{hitung} 0,742. Sedangkan skor terendah ada pada instrumen nomor 16 pada dimensi beban tekanan

psikologis (*psychological stres load*) yaitu Sikap gelisah yang dirasakan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 0,448. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini.

TABEL 3. 7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Pay (Gaji)				
17	Gaji yang diterima oleh Pegawai sesuai dengan peraturan pemerintah	0,582	0,374	Valid
18	Gaji sesuai dengan jabatan Pegawai	0,591	0,374	Valid
19	Gaji mampu memenuhi kebutuhan Pegawai	0,593	0,374	Valid
The Work Itself (Pekerjaan itu sendiri)				
20	Penempatan kerja dan keahlian yang sesuai	0,597	0,374	Valid
21	Tuntutan kerja Pegawai sesuai dengan kemampuan	0,776	0,374	Valid
22	Pengetahuan terhadap hasil lanjutan langsung umpan balik	0,641	0,374	Valid
Supervision (Pengawas Pimpinan)				
23	Supervisor memberikan standar pekerjaan dan teknis pekerjaan kepada Pegawai	0,701	0,374	Valid
24	Pemberian dukungan kepada Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0,516	0,374	Valid
25	Memiliki perencanaan pengawasan kerja yang baik	0,702	0,374	Valid
Co- Workers (rekan kerja)				
26	Pegawai memiliki Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	0,670	0,374	Valid
27	Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja	0,532	0,374	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Promotion (Promosi)				
28	Kesesuaian promosi kerja didasarkan oleh prestasi kerja Pegawai	0,597	0,374	Valid
29	Kesesuaian promosi kerja didasarkan lama bekerja	0,607	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 3.7 hasil uji validitas kepuasan kerja (Y) semua item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Pada variabel kepuasan kerja (Y) bahwa nilai tertinggi r_{hitung} ada pada dimensi *The Work Itself* (Pekerjaan itu sendiri) yaitu pada instrumen nomor 21 dengan pernyataan tuntutan kerja Pegawai sesuai dengan kemampuan. Sedangkan untuk nilai instrumen terendah pada variabel kepuasan kerja (Y) terdapat dalam dimensi *Supervision* (Pengawas Pimpinan) pada instrumen nomor 24 dengan pernyataan pemberian dukungan kepada Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai 0,516. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari masing – masing variabel dalam kuseioner telah memenuhi ketentuan valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$

3.2.8.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan suatu hal. Selain itu, reliabilitas juga menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrumen dikatakan sudah baik karena instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014:178).

Tingkat kepercayaan suatu data ditentukan oleh tingkat kepercayaan instrumen yang digunakan dalam penelitian, jika instrument penelitian yang digunakan merupakan instrumen yang dapat dipercaya atau reliabel, maka data yang dihasilkan dari instrument tersebut merupakan data yang dapat dipercaya (Sugiyono, 2013:172). Reliabilitas instrument dalam penelitian ini dapat diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dikarenakan instrumen pertanyaan

kuesioner menggunakan skala 1 sampai dengan 5. Rumus alpha atau Cronbach's alpha (α) sebagai berikut

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] I^1 - \left[\frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Sekaran, 2014:179)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

S_t^2 = varian total

$\sum S_b^2$ = jumlah varian butir soal

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:220) dalam (Nasution & Ichsan, 2021) dikatakan reliabel bila Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dari hasil pengujian terhadap instrument penelitian maka diperoleh bahwa uji reliabilitas masing – masing instrumen variabel menggambarkan yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan survey melalui kuesioner terhadap 30 responden (taraf signifikansi 5% maka diperoleh $df = n (30) \rightarrow r_{tabel} 0,374$. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan *Statistical Product for Service Solutions SPSS 26.0*, menunjukan bahwa semua variabel reliabel karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yang 0,374. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel 3.8 Berikut:

TABEL 3. 8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	ket
1	Promosi Jabatan	0,812	0,374	Reliabel
2	Beban Kerja	0,862	0,374	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,979	0,374	Reliabel

Sumber: lampiran 4

3.2.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk variabel yang bersifat kualitatif, sedangkan teknik analisis verifikatif digunakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Penelitian ini menggunakan kuesioner berupa angkat

penelitian untuk mengukur variabel- variabel yang terkait dalam penelitian. Setelah melakukan pengumpulan data melalui kuesioner, peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis data. Tahapan analisis data menurut Siregar (2012:206) dapat dilakukan melalui tahap berikut:

1. Pemeriksaan data (*editing*), yaitu dimana data mentah (*row data*) diperiksa dan melihat kesalahan – kesalahan data yang diberikan oleh pewawancara maupun oleh responden. Pemeriksaan ini menyangkut kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan dari awal hingga akhir. Tujuan dilakukannya pemeriksanaa yaitu untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Pembuatan kode (*coding*), merupakan proses penghitungan bobot nilai pada setiap item menggunakan skala *likert* yang telah dirancang oleh peneliti.
3. Tabulasi (*tabulating*), yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi atau tabulasi hasil scoring yang dibagi ke dalam beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.
4. Analisis, yaitu metode yang digunakan dalam menjawab permasalahan dalam penelitian secara kuantitatif, analisis penelitian kuantitatif dengan metode analisis verifikatif

Untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah metode analisis verifikatif. dengan demikian, dapat dilakukan analisis jalur (*Path Analysis*). Pada penelitian ini, peneliti menganalisis tiga variabel, yaitu. Promosi Jabatan (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Hal yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh Promosi Jabatan (X_1), beban kerja (X_2), dan Kepuasan kerja (Y). Penelitian ini menggunakan pengukuran data berskala Ordinal, yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan skala *Likert*. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari kuesioner berupa angket terdiri dari 5 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada Tabel berikut ini.

TABEL 3. 9
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Setuju/Baik	Rentang Jawaban	Tidak Setuju/Tidak Baik
		\leftarrow 5 4 3 2 1 \rightarrow	

Positif	5	4	3	2	1	Negatif
---------	---	---	---	---	---	---------

Sumber : Modifikasi dari (Akdon and Riduwan, 2010:91)

3.2.9.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Pengolahan data mentah yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dilakukan dengan tujuan agar data tersebut mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah penelitian. Kuesioner berupa angket yang digunakan sebagai alat dalam penelitian disusun berdasarkan variabel- variabel yang terdapat di dalam penelitian , yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai promosi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Teknik analisis data yang telah terkumpul dapat dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2014:206).

Analisis deskriptif bertujuan untuk mencari kuat lemahnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata sampel atau populasi tanpa diuji signifikansi nya. Variabel yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif antara lain:

1. Analisis deskriptif mengenai Promosi Jabatan yang terdiri dari senioritas, prestasi, loyalitas, dan kejujuran
2. Analisis deskriptif mengenai beban kerja yang terdiri dari Beban waktu (*time load*), Beban usaha mental (*mental effort load*), dan Beban tekanan psikologis (*psychological stres load*)
3. Analisis deskriptif mengenai Kepuasan kerja yang terdiri dari Gaji (*Pay*), Pekerjaan itu sendiri (*The Work itself*), Pengawasan Pimpinan (*Supervision*), dan Promosi (*Promotion*)

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program *SPSS for windows 26,0 version* melalui distribusi frekuensi. Hasil perhitungan dikategorikan dengan menggunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100% yang disajikan dalam Tabel berikut.

TABEL 3. 10
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
4	50%	Setengahnya
5	51-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : (Ali, 1985:184)

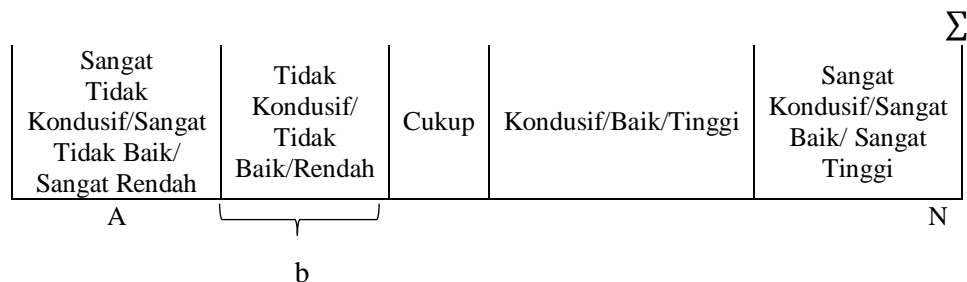
Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval

Persentase Skor = [(Total Skor): Nilai Maksimum] x 100

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2014:135)

GAMBAR 3. 1
GARIS KONTINUM

Keterangan:

a: Skor minimum

b: Jarak interval

Σ: Jumlah perolehan skor

N: Skor ideal

setiap pernyataan dalam angket penelitian akan diberikan skor untuk memudahkan proses penilaian dan proses analisis data. Rumus dalam menentukan skor 0-100% tadi menggunakan rumus dari (Sugiyono, 2014:94) berikut ini:

Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval

Persentase Skor = [(Total Skor): Nilai Maksimum] x 100

3.2.9.2 Teknik analisis data verifikatif

Teknik analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Promosi Jabatan (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu Promosi Jabatan, beban kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu teknik analisis linear berganda digunakan karena tidak terdapat hubungan antara Promosi Jabatan (X_1) dan beban kerja (X_2). Dengan menggunakan teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut

3.2.9.2.1 Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan ujian menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2011:160). Suatu data akan berdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan sama dengan nilai probabilitas saat dilakukan pengamatan (Santoso, 2012:234). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu variabel.

Pada grafik Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas diagonal. Adapun rumus yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Sumber: (Sugiono, 2014)

Keterangan:

O_i = Frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke-i

E_i = Frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke-i

X^2 = nilai Chi-square

Untuk melihat apakah data ber distribusi normal bisa dilakukan dengan membaca penjelasan secara grafis yaitu jika semua titik sebar yang di dapat berada

dekat garis lurus maka data akan ber distribusi normal. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, hal yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Entry data buka file data yang akan di analisis
2. Pilih menu berikut ini *Analyze, Descriptive Statistic, Explore*. Misalnya, *Chi-Square*. Hipotesis yang diuji

H_0 : Sampel berasal dari populasi ber distribusi normal

H_1 : Sampel tidak berasal dari populasi ber distribusi normal

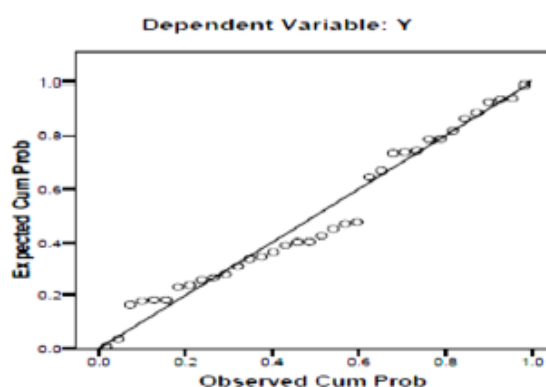
Hasil output uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa titik – titik akan tersebar di sekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi ber distribusi normal.

Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan taraf uji $\alpha = 0,05$
2. Bandingkan α dengan taraf signifikan yang diperoleh
3. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha = 0,05$ maka sampel berasal dari populasi yang ber distribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh $\leq \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Berikut gambar 3.2 memperlihatkan normal probability plot yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.2

GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk tujuan mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak normal dengan dilakukan

analisis menggunakan aplikasi SPSS dengan melihat dari *Kolmogorov smirnov* test. Rumusnya ialah:

$$D = \text{Maximum } [S(x) - F_o(x)]$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang observasi

Fo(x) = Distribusi kumulatif teoritis

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal

3.2.9.2.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis verifikatif digunakan dengan tujuan menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan korelasi dalam penelitian ini yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membuktikan hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antar variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian (Lleras, 2005). Analisis utaa yang dilakukan untuk menguji konstruk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak. Analisis kalur mencari pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam memenuhi persyaratan digunakannya metode analisis jalur maka sekurang – kurangnya data yang diperoleh adalah data interval. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya berpengaruh variabel X_1 (Promosi Jabatan) dan X_2 (Beban Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja).

1. Diagram Jalur dan Persamaan Sturktural

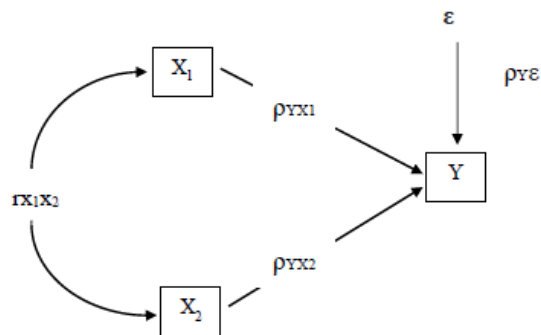
Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural hubungan antar variabel pada diagram jalur.

a. Diagram jalur

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausal antar variabel. Diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. pengaruh – pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti mode struktural (Noor, 2011).

b. Persamaan struktural

Persamaan struktural merupakan persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel – variabel pada diagram jalur yan ada. Pengujian analisis jalur menggunakan persamaan struktural yang menyetakan hubungan antar variabel pada diagram jalur pada gambar 3.3 sebagai berikut.



GAMBAR 3. 3

STRUKTUR DIAGAM JALUR X_1 dan X_2 TERHADAP Y

Keterangan:

X_1 : Promosi Jabatan

X_2 : Beban Kerja

Y : Kepuasan Kerja

ϵ : Epsilon (Variabel lain)

$r_{X_1X_2}$: Koefisiensi Kolerasi Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ρ_{YX_1} : Koefisien Jalur Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ρ_{YX_2} : Koefisien Jalur Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Struktur diagram jalur pada gambar 3.3 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki dampak pada variabel dependen. Selain itu, terdapat juga faktor – faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara X1 (Promosi Jabatan), X2 (Beban kerja) dan Y (Kepuasan kerja) yaitu variabel residu yang dilambangkan dengan ϵ (epsilon), pada penelitian ini, variabel epsilon tersebut tidak diperhatikan.

Struktur hubungan antara X dan Y diuji melalui analisis jalur dengan hipotesis “terdapat pengaruh yang signifikan antara (1) Promosi Jabatan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y), (2) beban kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y), dan (3) Promosi Jabatan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y).

2. Koefisien Jalur

Koefisien jalur bertujuan mengetahui besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Untuk memperoleh nilai koefisien alur dari masing – masing variabel independen, terlebih dahulu dihitung kolerasi antar variabel dengan rumus kolerasi Pearson Product moment sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh atau kolerasi variabel dapat diklasifikasikan dengan cara menggunakan rumus Guilford pada Tabel 3.4 sebagai berikut.

TABEL 3. 11
KOEFISIEN DAN KOLERASI DAN TAKSIRANNYA

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013:231)

Setelah melakukan pengujian koefisien kolerasi antar variabel dihitung selanjutnya dihitung koefisien jalur. Adapun langkah – langkah yang dapat dilakukan dalam analisis jalur diantaranya sebagai berikut:

1. Menghitung matriks kolerasi antar variabel bebas

$$R_1 = \begin{array}{cc} & \begin{array}{c} X_1 \\ X_2 \end{array} \\ \begin{array}{c} X_1 \\ X_2 \end{array} & \begin{array}{cc} \overline{r_{X_1.r_{X_1}}} & \overline{r_{X_2.r_{X_1}}} \\ \overline{r_{X_1.r_{X_2}}} & \overline{r_{X_2.r_{X_2}}} \end{array} \end{array}$$

2. Identifikasi persamaan sub hipotesis menghitung matriks invers korelasi

$$R^{-1} = \begin{array}{cc} & \begin{array}{c} X_1 \\ X_2 \end{array} \\ \begin{array}{c} X_1 \\ X_2 \end{array} & \begin{array}{cc} \overline{C_{1.1}} & \overline{C_{2.1}} \\ \overline{C_{1.2}} & \overline{C_{2.2}} \end{array} \end{array}$$

3. Menghitung semua koefisien jalur melalui rumus

$$\begin{array}{c} \left| \begin{array}{c} \rho_{YX1} \\ \rho_{YX2} \end{array} \right| \begin{array}{cc} \overline{X_1} & \overline{X_2} \\ \overline{C_{1.1}} & \overline{C_{2.1}} \\ \overline{C_{1.2}} & \overline{C_{2.2}} \end{array} \left| \begin{array}{c} \overline{r_{YX1}} \\ \overline{r_{YX2}} \end{array} \right| \end{array}$$

4. Hitung R^2Y (X_1 dan X_2) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 , terhadap Y secara simultan dengan menggunakan rumus:

$$R^2Y (X_1, X_2) = [\rho_{YX1}, \rho_{YX2}] \begin{array}{c} \overline{r_{YX1}} \\ \overline{r_{YX2}} \end{array}$$

5. Menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel

- a. Pengaruh (X_1) terhadap Y

$$\text{Pengaruh langsung} = \rho_{YX1} \cdot \rho_{YX1}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.2}) = \underline{\rho_{YX1} \cdot r_{X_1.X_2} \cdot \rho_{YX2}} +$$

$$\text{Pengaruh total } (X_1) \text{ terhadap } Y = \dots\dots\dots$$

- b. Pengaruh (X_2) terhadap Y

$$\text{Pengaruh langsung} = \rho_{YX2} \cdot \rho_{YX2}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{2.1}) =$$

$$\underline{\rho_{YX2} \cdot r_{X_2.X_1} \cdot \rho_{YX1}} +$$

$$\text{Pengaruh total } (X_2) \text{ terhadap } Y = \dots\dots\dots$$

6. Menghitung variabel lain (ϵ) dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho y \epsilon = \sqrt{1 - R^2} y(x_1, x_2)$$

3.2.10 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dalam analisis data penelitian yaitu pengujian hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka harus menggunakan uji statistika yang benar dan tepat. Untuk menguji signifikansi korelasi antara Promosi Jabatan (X_1), Beban kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y), hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Menurut Sugiyono (2010:192), untuk melakukan Analisis Jalur (*Path Analysis*) digunakan beberapa pengujian yaitu:

A. Uji – F (Uji Hipotesis Simultan)

Rumus signifikansi adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2008:223)

Keterangan:

R^2 = Koefisiensi Korelasi

k = Jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

menurut Sugiyono (2008:223), kriteria pengambilan keputusan hipotesis adalah Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak berpengaruh terhadap kepuasan Kerja

Dalam kasus tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, derajat ialah $dk (n-2)$ dan dilakukan uji satu arah, yaitu sisi kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji untuk memutuskan menerima hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. $H_0 : \rho = 0$, artinya Promosi Jabatan dan Beban Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- b. $H_a : \rho \neq 0$, artinya Promosi Jabatan dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

B. Uji – t (Uji Hipotesis Parsial)

Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan uji t (t – Test). Uji t (t – Test) digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2014:288)

Keterangan:

t = nilai yang dihitung

r = korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk (n-2) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah :

- a. $H_0: \rho = 0$, artinya variabel Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*
 $H_{a1}: \rho_1 \neq 0$, artinya variabel *Promosi Jabatan* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*
- b. $H_0: \rho_2 = 0$, artinya variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*
 $H_{a1}: \rho_2 \neq 0$, artinya variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*
- c. $H_0: \rho_1 + \rho_2 = 0$, artinya variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*

Ha1: $\rho_1 + \rho_2 \neq 0$, artinya variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara $0 (0\%) < R^2 < 1 (100\%)$. Nilai R^2 yang kecil menandakan kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu menandakan variabel independen dapat memprediksi variabel dependen (Suyono, 2015:186). Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono, (2012:257)

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan