

BAB III

DESAIN PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek Penelitian ini dilihat dari variabel-variabel yang diteliti dan terdiri dari 2 variabel, yaitu: variabel bebas (*independent variable*) adalah semangat kerja, sebagai variabel X, dan variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah produktivitas karyawan, sebagai variabel Y. Responden penelitian ini adalah karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Perusahaan tersebut merupakan BUMN yang beralamat di Jalan Cilaki No. 73 Bandung 40115.

Desain penelitian ini dibuat untuk menjadikan peneliti mampu menjawab pertanyaan penelitian dengan sevalid, seobjektif, setepat mungkin.

B. Metode Penelitian

Tujuan penelitian akan tercapai bila peneliti menggunakan metode penelitian yang tepat. Suharsimi Arikunto (2006:160) mengungkapkan bahwa “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Metode penelitian dapat dijadikan pedoman bagi penulis, dan memudahkan penulis dalam mengarahkan penelitiannya, sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai. Berdasarkan variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai semangat kerja, dan produktivitas karyawan Direktorat SDM PT Pos Bandung.

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh yang positif antara semangat kerja terhadap produktivitas karyawan Direktorat SDM PT Pos Bandung.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Sugiyono, (2010:7), *Metode explanatory survey* adalah metode dimana selain tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dengan cara menuturkan informasi yang diperoleh, penelitian ini juga menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti dengan cara menguji hipotesis melalui pengolahan dan pengujian data secara statistik.

C. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan memudahkan dalam menetapkan pengukuran terhadap variabel yang diamati.

Menurut Ating Somantri dan Sambas (2006:27) “Variabel adalah karakteristik yang akan diobservasi dari satuan pengamatan”.

Sedangkan menurut Arikunto (2006:118) “Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”.

Definisi variabel digunakan untuk menghindari perbedaan penafsiran atau kesalahan tentang definisi atau istilah-istilah yang dipergunakan sehingga pembatasan masalah yang diteliti akan lebih terarah, terutama dalam mengartikan variabel yang ada dalam penelitian, maka peneliti perlu menguraikan istilah-istilah dalam variabel tersebut.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yakni semangat kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan produktivitas karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Operasional masing-masing variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Operasional Variabel Semangat Kerja

Semangat kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai gambaran dedikasi seseorang atau sekelompok orang dalam penyelesaian tugas yang dapat lebih cepat atau sebaliknya, dan suasana keseluruhan yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang mencakup sifat atau tabi'at, tingkah laku atau perbuatan, suasana batin (rohaniah) yang mencerminkan perasaan senang, bahagia, loyalitas, dan kegairahan atau sebaliknya dalam melaksanakan pekerjaan.

Moral kerja atau semangat atau gairah kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok

kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Bedjo Siswanto, 1989:265).

Indikator untuk mengukur semangat kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Disiplin; (2) Tanggung jawab; (3) Antusiasme; (4) inisiatif; (5) Kerja sama.

Operasionalisasi variabel semangat kerja secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Semangat Kerja Karyawan

Variabel (X)	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Semangat Kerja Moral kerja atau semangat atau gairah kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan	1. Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat ketepatan jam masuk kerja ▪ Tingkat ketepatan jam keluar kerja ▪ Tingkat kepatuhan pada tata tertib ▪ Tingkat kepatuhan pada prosedur kerja 	Ordinal	1&2
	2. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesediaan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab ▪ Tingkat kesediaan untuk berani menanggung resiko ▪ Tingkat kesediaan bekerja tepat waktu 		3&4
	3. Antusiasme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Minat untuk mengutamakan prestasi kerja ▪ Semangat dalam mencari 		5&6

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

yang telah ditetapkan perusahaan (Bedjo Siswanto, 1989:265).		solusi terhadap masalah pekerjaan ▪ Semangat untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	
	4. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan mutu pekerjaan • Memberikan saran untuk kemajuan perusahaan 	7&8
	5. Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit • Menciptakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. 	9&10

Sumber: Bedjo Siswanto (1989:264)

2. Operasional Variabel Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (**Sedarmayanti, 2001:56**). Variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala ordinal yang mencakup indikator-indikator:

- Perbaikan terus menerus
- Efektivitas kerja
- Efisiensi kerja
- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja

Secara rinci operasionalisasi variabel produktivitas dapat dilihat pada tabel

3.2:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Produktivitas

Variabel (Y)	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Produktivitas Karyawan	1. Perbaikan terus-menerus	▪Partisipasi memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela	Ordinal	1, 2, 3, & 4

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (Sedarmayanti, 2001:56)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keterbukaan menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari orang lain 	
	2. Efektivitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pencapaian standar-standar yang telah ditetapkan ▪ Perencanaan pekerjaan 	5, 6, 7, & 8
	3. Efisiensi kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kepedulian terhadap masalah pemborosan ▪ Tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya 	9,10, 11,& 12
	4. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan 	13,14, 15,& 16
	5. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Besarnya kuantitas perkerjaan yang tercapai 	17,18, 19,& 20

Sumber : Sedarmayani (2001:56)

D. Sumber Data

Suharsimi Arikunto (2006:129) berpendapat:

Sumber data adalah subjek darimana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yaitu orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis atau lisan. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatan yang menjadi sumber data, sedang isi catatan adalah subjek peneliti atau penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi ke dalam dua bentuk, yaitu penggunaan data primer dan penggunaan data sekunder.

1. Data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya di dapat dari data hasil observasi langsung, data hasil

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

wawancara dan data hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT Pos Indonesia Bandung.

2. Data sekunder

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil wawancara. Data sekunder ini didapat dari dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kajian penelitian.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Dalam penelitian akan selalu berhadapan dengan suatu objek penelitian, baik itu berupa manusia, ataupun peristiwa-peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2010:61) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, penulis menyimpulkan yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dijadikan dasar untuk menjawab masalah penelitian.

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Direktorat SDM PT Pos Indonesia Bandung yang berjumlah 564 orang. Adapun data populasi karyawan Direktorat SDM PT Pos Indonesia Bandung dapat dilihat pada tabel 3.3:

Tabel 3. 3
Populasi Karyawan Direktorat SDM PT Pos Indonesia Bandung

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
Sub Direktorat Pengembangan SDM		
1	Bagian Pelatihan	71
2	Bagian Pengembangan Budaya & Eksekutif	92
Sub Direktorat Hubungan Industrial		
1	Bagian Perencanaan, Organisasi, dan Pengembangan Produktivitas	102
2	Bagian Pelayanan SDM	55
Sub Direktorat Sarana		
1	Bagian Pengelolaan Aset	82
2	Bagian Pengadaan	98
Unit Pengembangan Potensi SDM		63
Jumlah		564

Sumber: Direktorat Pelayanan Sumber Daya Manusia

2. Sampel

Mempertimbangkan keterbaasan kemampuan penelitian dilihat dari segi waktu, tenaga, dana serta keprektisan dalam pengumpulan data dari populasi, maka dilakukan penentuan sebagian dari populasi yang dijadikan sampel penelitian yang benar-benar mewakili seluruh populasi. Oleh sebab itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian subjek dari populasi yang dinamakan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudjana (2005:6) tentang pengertian sampel yaitu “Sebagian yang diambil dari populasi disebut sampel”.

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Menurut Sugiyono (2010:62) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena dalam penelitian ini ukuran populasinya lebih dari 100 orang, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

3. Teknik Sampling

Data yang diperoleh dari responden sebagai anggota populasi penelitian akan diambil sampelnya berdasarkan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2010:63) ”*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”

Pengambilan sampel responden dilakukan dengan menggunakan *proportionate random sampling*. Teknik ini dilakukan secara proposional karena anggota populasi dianggap heterogen yaitu populasi berasal dari beberapa bagian unit kerja.

Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah responden. Agar memudahkan proses penelitian, maka ukuran sampel dihitung berdasarkan formulasi yang dikemukakan Sugiyono yang dikutip oleh Riduwan (2006:65), sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2.	Bagian Pengembangan Budaya & Eksekutif	92	$\frac{92}{564} \times 85 = 13.86$	14
Sub Direktorat Hubungan Industrial				
1.	Bagian Perencanaan, Organisasi, dan Pengembangan Produktivitas	102	$\frac{102}{564} \times 85 = 15.37$	15
2.	Bagian Pelayanan SDM	55	$\frac{55}{564} \times 85 = 8.2$	8
Sub Direktorat Sarana				
1.	Bagian Pengelolaan Aset	82	$\frac{82}{564} \times 85 = 12.35$	12
2.	Bagian Pengadaan	98	$\frac{98}{564} \times 85 = 14.75$	15
Unit Pengembangan Potensi SDM		63	$\frac{63}{564} \times 85 = 9.49$	9
Jumlah		564		85

Sumber : Hasil Perhitungan Ukuran Sampel yang akan Diteliti

Berdasarkan hasil perhitungan sampel pada tabel 3.4, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel berjumlah 85 orang.

F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti perlu menggunakan instrument atau alat yang dapat digunakan sebagai pengumpul data agar data yang diperoleh lebih akurat. Pengumpulan data atau informasi merupakan prosedur dan prasyarat bagi pelaksanaan pemecahan masalah penelitian.

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Teknik pengumpulan data menurut Ating Somantri dan Sambas (2006:19) yaitu "Cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian." Teknik pengumpulan data yang tepat, dan sesuai dengan karakteristik penelitian yang digunakan akan memberikan gambaran yang akurat mengenai suatu kondisi tertentu. Hal ini akan mempermudah peneliti dalam menyusun suatu informasi yang berguna dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara (*interview*)

Ating dan Sambas (2006:32) mengungkapkan:

Teknik wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dari responden (sumber data) atas dasar inisiatif pewawancara (peneliti) dengan menggunakan alat berupa pedoman atau skedul wawancara, yang dilakukan secara tatap muka (*personal face to face interview*) maupun melalui telepon (*telephone interview*).

Wawancara ini dilakukan secara bebas dan terbuka dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Pedoman wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai objek dalam penelitian, seperti gambaran semangat kerja dan gambaran produktivitas karyawan. Wawancara ini dilakukan dengan Bapak Drs. H. Rachmat S.E selaku Humas Direktorat SDM PT Pos Bandung.

2. Angket (kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari responden

yang terdiri dari pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman dan opini responden. Kuesioner ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu kuesioner yang berisi instrument mengenai semangat kerja, dan mengenai produktivitas karyawan.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *Rating Scale*. Skala pengukuran *Rating Scale* menurut Sugiyono (2010:113) merupakan “Skala pengukuran yang mengolah data mentah berupa angka, yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif”.

Dalam menyusun kuesioner dilakukan beberapa prosedur berikut :

- a. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup. Menurut Arikunto (2006:152) “Instrumen tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih”.
- c. Responden hanya membutuhkan tanda *check list* pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat yang telah disediakan.
- d. Menetapkan pemberian skor pada setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:74), “Skala Likert mempunyai gradasi sangat positif dengan sangat negatif”.

Sebelum kegiatan pengumpulan data yang sebenarnya dilakukan, angket terlebih dahulu di uji cobakan. Pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mengetahui kekurangan-kekurangan pada item angket, berkaitan dengan alternatif jawaban yang tersedia maupun maksud yang terkandung dalam pernyataan item angket tersebut. Setelah angket tersebut di uji cobakan langkah selanjutnya menghitung validitas serta reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Suharsimi Arikunto (2006:168) mengatakan bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Formula yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

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

(Suharsimi Arikunto, 2006:183)

Keterangan:

- r_{xy} = Korelasi antara variabel X dan Y
- X = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba
- Y = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba
- $\sum X$ = jumlah skor tiap butir angket dari tiap responden
- $\sum Y$ = jumlah skor total butir angket dari tiap responden
- N = Banyaknya data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji validitas instrumen angket tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul, termasuk memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk memudahkan perhitungan dan pengolahan data selanjutnya.

Tabel 3. 5
Contoh Format Tabel Perhitungan Uji Validitas

No. Responden	Nomor Item Instrumen										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

- e. Menempatkan skor (scoring) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap bulir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.

Tabel 3. 6
Contoh Format Tabel Perhitungan Korelasi

No. Resp.	X	Y	XY	X ²	Y ²

- g. Menentukan titik kritis atau nilai tabel r, pada derajat bebas (db=N-2) dan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$.
- h. Membandingkan nilai koefisien korelasi product moment hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi product moment yang terdapat dalam tabel.
- i. Membuat kesimpulan dengan kriteria uji:

$r_{xy \text{ hitung}} > r_{xy \text{ tabel}}$, maka instrumen dinyatakan valid.

$r_{xy \text{ hitung}} \leq r_{xy \text{ tabel}}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrument penelitian disamping harus valid (sah) juga harus reliable (dapat dipercaya) yaitu memiliki nilai ketetapan, artinya instrument penelitian yang reliable akan sama hasilnya apabila diteskan pada kelompok yang sama (homogen), walaupun dalam waktu yang berbeda.

Suatu instrument pengukuran dikatakan reliable, jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reliable instrument dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran data dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil relatif sama, selama aspek diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa dari Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_r^2} \right]$$

Dimana : Rumus varians sebagai berikut:

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006:184)

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen/koeffisien alfa
- k = Banyaknya bulir soal
- $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians bulir
- σ_i^2 = Varians total
- $\sum X$ = Jumlah skor
- N = Jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka menguji reabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan *editing* data, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti konsistensi jawaban, dan menyeleksi keutuhan keutuhan kuesioner sehingga data siap diproses.
- b. Untuk mempermudah pengolahan data, buat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor item yang diperoleh.
- c. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing reponden.
- d. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- e. Menghitung varians masing-masing item.
- f. Menghitung varians total
- g. Menghitung nilai koefisien Alfa
- h. Menentukan titik kritis atau nilai tabel r, pada derajat bebas (db =N -2) dan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$.

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- i. Membandingkan nilai koefisien Alfa dengan nilai koefisien korelasi *Product Moment* yang terdapat dalam tabel.
- j. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya :
 1. Jika $r_{11} > r_{tabel}$, maka reliabel
 2. Jika $r_{11} \leq r_{tabel}$, maka tidak reliabel

G. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sambas dan Maman (2007:52) yaitu “Upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian”. Tujuan dilakukannya analisis data antara lain untuk mendeskripsikan data, sehingga dapat dipahami karakteristiknya, juga untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang telah diperoleh. Kesimpulan ini biasanya dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

Setelah data diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel semangat kerja (X), dan variabel produktivitas (Y).

Secara garis besar menurut Sugiyono (2002:74), langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap *option* dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Adapun pola pembobotan untuk koding tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 7
Pola Pembobotan Kuesioner Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif	5	1
2.	Setuju/Sering/Positif	4	2
3.	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral	3	3
4.	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif	1	5

Sumber : Sugiyono (2002:81)

3. *Tabulating*, dalam hal ini hasil coding dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Rekapitulasi Hasil Skoring Angket

Responden	Skor Item								Total
	1	2	3	4	5	6	N	
1.									
2.									
3									
N									

Sumber : Sugiyono (2002:81)

Setelah menyelesaikan proses pengolahan data diatas dan terkumpul sesuai dengan jumlah yang diinginkan, selanjutnya adalah melakukan analisis deskriptif dan analisis parametik.

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010:29), “Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.”

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah no.1 dan rumusan masalah no.2, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran mengenai semangat kerja, dan untuk mengetahui gambaran mengenai produktivitas karyawan. Berkaitan dengan analisis data deskriptif yaitu dengan:

- a. Penyajian data melalui tabel, berdasarkan angka frekuensi dan persentase (%).

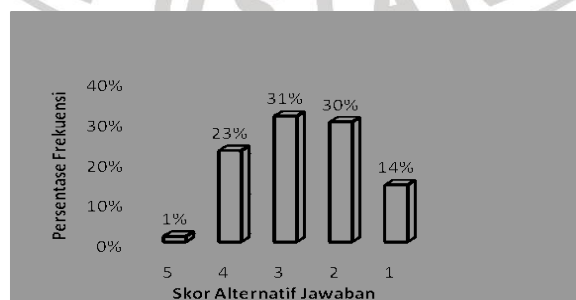
Seperti pada contoh tabel di bawah ini:

Tabel 3. 9
Distribusi Frekuensi

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif		
2	Setuju/Sering/Positif		
3	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral/Tidak Tahu		
4	Tidak Setuju/Jarang/Negatif		
5	Sangat Tidak setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif		

- b. Kemudian membuat grafik

Penyajian data melalui tabel, yang kemudian dipresentasikan dan dibuat grafiknya, sehingga terlihat gambaran semangat kerja karyawan dan produktivitas karyawan dalam bentuk grafik, seperti contoh berikut:



Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Gambar 3. 1
Contoh Grafik Deskriptif

- c. Selain mendeskripsikan data melalui penyajian tabel dan membuat grafik, penulis mendeskripsikan data dengan merata-ratakan skor jawaban responden kemudian dikonsultasikan pada kriteria skala penafsiran yang mengacu pada kategori tertentu yang dikembangkan dalam skala Likert. Interpretasi skor rata-rata jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan rumus interval (skala Likert) sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai dengan 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh kriteria penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang	Penafsiran	
	X	Y
1,00 – 1,79	Selalu	Selalu
1,80 – 2,59	Sering	Sering
2,60 – 3,39	Kadang-kadang	Kadang-kadang
3,40 – 4,19	Jarang	Jarang
4,20 – 5,00	Tidak Pernah	Tidak Pernah

Sumber : Diadaptasi dari skor kategori Likert skala 5

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Analisis Parametrik

Penelitian ini menggunakan analisis parametris karena data yang digunakan adalah data interval. Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah no. 3 yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan Direktorat SDM PT Pos Bandung.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris. Sehubungan dengan hal tersebut, ada beberapa syarat analisis data yang harus dipenuhi sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan beberapa pengujian yaitu Uji Normalitas, Uji Linearitas dan Uji Homogenitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Penelitian harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu uji *Liliefors Test*.

Langkah kerja uji normalitas dengan metode *Liliefors* menurut (Ating dan Sambas, 2006:289) sebagai berikut:

- 1) Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada data yang sama.
- 2) Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
- 3) Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
- 4) Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- 5) Hitung nilai z untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada table z
- 6) Menghitung *Theoretical Proportion*.
- 7) Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar didalam titik observasi antara kedua proporsi.
- 8) Carilah selisih terbesar di luar titik observasi

Berikut ini adalah tabel distribusi pembantu untuk pengujian normalitas data.

Tabel 3. 11
Tabel Distribusi Pembantu Untuk Pengujian Normalitas

X	F	fk	S _n (X _i)	Z	F _o (X _i)	S _n (X _i) - F _o (X _i)	S _n (X _{i-1}) - F _o (X _i)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Keterangan :

Kolom 1 : Susunan data dari kecil ke besar

Kolom 2 : Banyak data ke i yang muncul

Kolom 3 : Frekuensi kumulatif. Formula, $fk = f + fk_{\text{sebelumnya}}$

Kolom 4 : Proporsi empirik (observasi). Formula, $S_n (X_i) = fk/n$

Kolom 5 : Nilai Z, formula, $Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$

$$\text{Dimana : } \bar{X} = \frac{\sum Xi}{n} \text{ dan } S = \sqrt{\frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n-1}}$$

Kolom 6 : *Theoretical Proportion* (tabel z) : Proporsi Kumulatif Luas Kurva Normal Baku dengan cara melihat nilai z pada tabel distribusi normal.

Kolom 7 : Selisih *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion* dengan cara mencari selisih kolom (4) dan kolom (6)

Kolom 8 : Nilai mutlak, artinya semua nilai harus bertanda positif. Tandai selisih mana yang paling besar nilainya. Nilai tersebut Adalah D hitung.

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas digunakan untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Pengujian homogenitas data yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Barlett.

Pengujian homogenitas data dengan uji Barlett adalah untuk melihat apakah

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

variansi-variansi sebuah kelompok peubah bebas yang banyaknya data per kelompok bisa berbeda dan diambil secara acak dari data populasi masing-masing yang berdistribusi normal, berbeda atau tidak.

Dengan bantuan *Microsoft Excel* (Muhidin dan Abdurahman, 2009:85),

dengan rumus: $\chi^2 = (\ln 10)[B - (\sum db \cdot \log S_i^2)]$, dimana:

$$S_i^2 = \text{Varians tiap kelompok data}$$

$$db_i = n - 1 = \text{Derajat kebebasan tiap kelompok}$$

$$B = \text{Nilai Barlett} = (\text{Log } S_{gab}^2) (\sum db_i)$$

$$S_{gab}^2 = \text{Varians gabungan} = S_{gab}^2 = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$$

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas dengan uji Barlett adalah :

- 1) Menentukan kelompok-kelompok data, dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- 2) Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 12
Model Tabel Uji Bartlett

Indikator	db = n-1	S_i^2	$\text{Log } S_i^2$	db.Log S_i^2	db. S_i^2
1					
2					
3					
N					

Sumber : Ating dan Sambas (2006:295)

- 3) Menghitung varians gabungan.
- 4) Menghitung log dari varians gabungan.
- 5) Menghitung nilai Barlett.

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- 6) Menghitung nilai χ^2
- 7) Menentukan nilai dan titik kritis pada $\alpha = 0.05$ dan $db = k-1$, dimana k adalah banyaknya indikator.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Sebelum menguji linearitas regresi, harus diketahui rumus persamaan regresi sederhana yaitu :

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2010:261})$$

Keterangan :

- \hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
- a = Konstanta.
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Dengan ketentuan :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

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

Selanjutnya model persamaan tersebut dilakukan uji linearitas regresi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyusun tabel kelompok data variabel X dan variabel Y

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[b/a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}[b/a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{\text{res}} = \sum Y^2 - JK_{\text{Reg}[b/a]} - JK_{\text{Reg}[a]}$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg}[a]} = JK_{\text{Reg}[a]}$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{\text{Reg}[b/a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg}[b/a]} = JK_{\text{Reg}[b/a]}$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Res}} = \frac{JK_{\text{Res}}}{n-2}$$

8. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

9. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{\text{TC}} = JK_{\text{Res}} - JK_E$$

10. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2}$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n - k}$$

12. Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

13. Mencari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus: $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db\ TC, db\ E)}$ dimana $db\ TC = k-2$ dan $db\ E = n-k$

14. Membandingkan nilai uji F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}

3. Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah dengan melakukan uji hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dipercaya antarvariabel independen dan variabel dependen. Melalui pengujian hipotesis ini akan diambil kesimpulan menerima atau menolak hipotesis. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikan koefisien korelasi (uji t-student). Berikut langkah-langkah pengujian hipotesisnya:

a. Membuat persamaan regresi

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana, dimana analisis ini didasarkan pada hubungan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut persamaan regresi linier:

$$\hat{Y} = a + b(X)$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Sedangkan b dicari dengan menggunakan rumus:

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

Sugiyono (2004:243) untuk pengujian keberartian pada analisis regresi dapat dilakukan dengan menggunakan cara sebagai berikut :

- 1) Menentukan rumusan hipotesis H_0 dan H_1 seperti yang sudah dikemukakan sebelumnya
- 2) Menentukan uji statistika yang sesuai. Uji statistika yang digunakan adalah uji F,
Langkah-langkah yang dilakukan untuk uji signifikasi yaitu sebagai berikut :

- a) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[a]}$) dengan rumus

$$JK_{Reg[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- b) Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

- c) Mencari jumlah kuadrat residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]}$$

- d) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($(RJK_{reg(a)})$) dengan

$$\text{rumus : } RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

- e) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]}$$

- f) Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \underline{JK_{Res}}$$

n-2

g) Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus: $F = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$

- 3) Menentukan nilai kritis (α) yaitu 5%, dengan derajat kebebasan untuk $db_{reg/b/a} = 1$ dan $db_{res} = n - 2$.
- 4) Membandingkan nilai uji F_{hitung} terhadap nilai $F_{(\alpha, db_{reg/b/a}, db_{res})}$

b. Menghitung Koefisien Korelasi antara Variable X dan Variabel Y

Untuk mengetahui hubungan variabel X (semangat kerja) dengan variabel Y (produktivitas karyawan) dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

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

Sementara untuk mengetahui tingkat hubungan (koefisien korelasi) antara variabel X (semangat kerja) dengan Y (produktivitas karyawan). Maka dapat digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi seperti yang dituangkan dalam table 3.13:

Tabel 3. 13
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Kuat
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Sedang/Cukup Kuat
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2010:231)

Untuk menentukan besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y, dapat digunakan rumus koefisien determinasi atau koefisien penentu. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi ini

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

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

digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*). Berikut rumus koefisien determinasi:

(Riduwan, 2006:224)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah teknik pengujian hipotesis. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu signifikansi koefisien korelasi (uji t-student). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2010:230})$$

Keterangan:

t = Distribusi Student dengan Derajat Kebebasan (dk) = n - 2

r_s = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya sampel

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja (variabel X) terhadap produktivitas karyawan (variabel Y).

$H_1: \beta \neq 0$: terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja (variabel X) terhadap produktivitas karyawan (variabel Y).

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan drajat kebebasan (dk)= n-2



Eritauli Sihombing, 2012

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu