

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* (X) adalah Rotasi jabatan (*job rotation*) sedangkan Objek penelitian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) ialah produktivitas.

Pada penelitian ini, objek yang dijadikan responden adalah karyawan KPSBU Jawa Barat bagian produksi. Berdasarkan variabel-variabel tersebut maka akan diteliti mengenai pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan KPSBU Jawa Barat bagian produksi.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan**

Penelitian ilmiah merupakan suatu rangkaian proses penelitian terhadap suatu fenomena objek yang diteliti secara sistematis yang dapat memecahkan masalah dari fenomena tersebut, dengan menggunakan suatu metode penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2009: 160) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya sedangkan menurut Sugiyono (2008:1) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Travers (dalam Husain umar 2008:21) menjelaskan bahwa, “Penelitian dengan pembelian metode deskriptif adalah

penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan KPSBU Jawa Barat bagian produksi.

Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan di mana dalam penelitian ini akan diuji apakah ada pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan KPSBU Jawa Barat bagian produksi.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2008: 7):

Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Lebih lanjut, menurut Naresh K. Malhotra (2005: 196) berpendapat bahwa, Metode *survey* adalah kuesioner terstruktur yang diberikan ke responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa deskriptif survei merupakan metode penelitian survei yang memiliki tujuan untuk mempelajari secara umum karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Sedangkan *explanatory survei* adalah

metode survei yang memiliki tujuan menjelaskan hubungan antar variabel penelitian atau menjelaskan sebab-sebab terjadinya suatu fenomena.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu

#### 1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah rotasi jabatan.

#### 2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan.

Operasionalisasi masing-masing variabel itu secara lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini:

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

| Variabel           | Konsep Variabel  | Sub Variabel   | Indikator   | Ukuran  | Skala   | No.Item Kuesioner |
|--------------------|--|--|---|---|---------|-------------------|
| Rotasi Jabatan (X) | Rotasi jabatan adalah proses perpindahan posisi secara horizontal dengan tujuan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, | <i>Merit system</i><br>(Prestasi kerja)<br><br>Marihoh T.E Hariandja<br>(2009:158) | Pencapaian tugas kerja yang maksimal                            | Tingkat pencapaian tugas kerja yang maksimal                            | Ordinal | 1, 2,             |
|                    |  |  | Intensitas keikutsertaan karyawan dalam program orientasi kerja | Tingkat intensitas keikutsertaan karyawan dalam program orientasi kerja | Ordinal | 3                 |

| Variabel | Konsep Variabel                  | Sub Variabel                                       | Indikator  | Ukuran  | Skala   | No.Item Kuesioner |
|----------|----------------------------------|--|--|---|---------|-------------------|
|          | serta keahlian karyawan.         |  | Memiliki efisiensi dalam bekerja                         | Tingkat efisiensi dalam bekerja                                       | Ordinal | 4                 |
|          | Marihot T.E Hariandja (2009:158) |  | Kesesuaian pekerjaan dengan minat karyawan dalam bekerja | Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan minat karyawan dalam bekerja      | Ordinal | 5,6               |
|          |                                  |  | Memiliki semangat dan totalitas dalam bekerja            | Tingkat kesesuaian antara semangat dan totalitas dalam bekerja        | Ordinal | 7,8               |
|          |                                  | <i>Seniority system</i><br>(Pengalaman/Senioritas) | Frekuensi masa kerja dengan pekerjaan yang dilalui       | Tingkat kesesuaian frekuensi masa kerja dengan pekerjaan yang dilalui | Ordinal | 9                 |
|          |                                  | Marihot T.E Hariandja (2009:158)                   | Perpindahan jabatan disesuaikan dengan keahlian bekerja  | Tingkat kesesuaian perpindahan jabatan dengan keahlian bekerja        | Ordinal | 10                |
|          |                                  |  | Berpengalaman dengan pekerjaan yang sejenis              | Tingkat kesesuaian pengalaman dengan pekerjaan yang sejenis           | Ordinal | 11                |

| Variabel          | Konsep Variabel  | Sub Variabel   | Indikator   | Ukuran  | Skala   | No.Item Kuesioner |
|-------------------|--|--|---|---|---------|-------------------|
|                   |  |  | Kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan                                      | Tingkat kesesuaian jabatan dengan latar belakang pendidikan   | Ordinal | 12                |
| Produktivitas (Y) | Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh ( <i>output</i> ) dengan <i>input</i> dengan kata lain produktivitas adalah perbandingan Antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu.<br><br>William. P. Anthony, K. Michele Kacmar and Pamela. L. Perewe (2002:438) | <i>Abillity</i><br>(keterampilan)<br><br>William. P. Anthony, K. Michele Kacmar and Pamela. L. Perewe (2002:438) | Memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan                                  | Tingkat keterampilan dalam melakukan pekerjaan  | Ordinal | 13                |
|                   |  |  | Keterampilan untuk mengembangkan diri dalam melakukan pekerjaan                     | Tingkat keterampilan dalam mengembangkan diri   | Ordinal | 14,15             |
|                   |  | <i>Knowledge</i><br>(Pengetahuan)<br><br>William. P. Anthony, K. Michele Kacmar and Pamela. L. Perewe (2002:438) | Mengetahui tugas pokok dan fungsi pekerjaan berdasarkan tata cara dan posedur kerja | Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan tata cara dan posedur kerja. | Ordinal | 16                |
|                   |  |  | Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik dan sesuai dengan pekerjaan            | Tingkat pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.  | Ordinal | 17                |

| Variabel | Konsep Variabel | Sub Variabel   | Indikator   | Ukuran   | Skala   | No.Item Kuesioner |
|----------|-----------------|--|---|--|---------|-------------------|
|          |                 | <p><i>Skills</i><br/>(keahlian)</p> <p>William. P. Anthony,<br/>K. Michele Kacmar and<br/>Pamela. L. Perewe<br/>(2002:438)</p> | Memiliki keahlian dan kreativitas yang tinggi terhadap pekerjaan                                      | Tingkat keahlian dan kreativitas yang tinggi terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan | Ordinal | 18                |
|          |                 |  | Keahlian mencari ide dan gagasan baru (inovasi) dalam bekerja serta mau menerapkannya dalam pekerjaan | Tingkat kemampuan secara terus-menerus dalam mencari gagasan baru (inovasi) dalam melakukan Pekerjaan      | Ordinal | 19                |
|          |                 | <p><i>Attitude</i><br/>(Sikap)</p> <p>William. P. Anthony,<br/>K. Michele Kacmar and<br/>Pamela. L. Perewe<br/>(2002:438)</p>  | Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaa   | Tingkat rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan   | Ordinal | 20                |
|          |                 |  | Mempunyai perilaku atau sikap yang baik serta disiplin dalam melakukan pekerjaan                      | Tingkat kesesuaian sikap yang baik serta disiplin terhadap pekerjaan                                       | Ordinal | 21,22             |

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian terdiri dari dua macam, yaitu:

#### 1. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari kuisioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran yang dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan bagian produksi KPSBU Jawa Barat.

#### 2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut akan ditunjukkan oleh tabel 3.2 sebagai berikut

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

| No | Jenis Data                                       | Kategori Data | Sumber Data  |
|----|--|---------------|--|
| 1  | Asosiasi Industri Pengolahan Susu Indonesia      | Sekunder      | <a href="http://www.public.kompasianan.com">www.public.kompasianan.com</a> |
| 2  | Jumlah Karyawan KPSBU Jawa Barat Tahun 2006–2008 | Primer        | KPSBU Jawa Barat   |



| No | Jenis Data  | Kategori Data | Sumber Data      |
|----|---|---------------|------------------|
| 3  | Target dan realisasi produksi serta kualitas susu di KPSBU Jawa Barat Tahun 2006–2008           | Primer        | KPSBU Jawa Barat |
| 4  | Rekapitulasi hasil penilaian karyawan Unit Penanganan Susu/Produksi KPSBU Jawa Barat Tahun 2008 | Primer        | KPSBU Jawa Barat |
| 5  | Tingkat kehadiran karyawan KPSBU Jawa Barat Tahun 2006-2008                                     | Primer        | KPSBU Jawa Barat |
| 6  | Realisasi rotasi jabatan karyawan KPSBU Jawa Barat Tahun 2008                                   | Primer        | KPSBU Jawa Barat |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

### 3.2.4 Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 72), populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menentukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka dalam penelitian ini sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, yang menjadi populasi adalah karyawan KPSBU Jawa Barat bagian produksi yang berjumlah 70 orang dan sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.



### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui:

1. Wawancara.

Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui permasalahan yang sedang diteliti. Teknik wawancara yang digunakan yaitu teknik wawancara tidak terstruktur dimana wawancara tidak terstruktur ini adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak memiliki pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Sugiyono (2008:132).

2. Kuisisioner

Kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiyono (2008:135). Dalam kuisisioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (Rotasi jabatan) dan Variabel (Y) Produktivitas karyawan. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

### 3. Studi literatur

Studi literatur merupakan pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs *web-site*, dan majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti dari Rotasi Jabatan dan Produktivitas.

#### 3.2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 3.2.6.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto, yang dimaksud dengan validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah” (Suharsimi Arikunto, 2009:145).

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya.

Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2009:146)

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

$N$  = Jumlah sampel

$\Sigma X^2$  = Kuadrat faktor variabel X

$\Sigma Y^2$  = Kuadrat faktor variabel Y

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009:245) dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

**TABEL 3.3**  
**KOEFISIEN KORELASI**

| BESARNYA NILAI                   | INTERPRETASI  |
|----------------------------------|---------------|
| Antara 0,800 sampai dengan 1,00  | Tinggi        |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup         |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,600 | Agak rendah   |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah        |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | Sangat Rendah |

Sumber : Suharsimi Arikunto (2009:245)

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
3. Berdasarkan jumlah angket yang diuji sebanyak 30 kasus dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka didapat nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar **0,374**.

### 3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. *Reliable* artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Menurut Suharsimi Arikunto, yang dimaksud dengan reliabilitas adalah “menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu” (Suharsimi Arikunto:2009).

Pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Husein Umar, 2002:146})$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sigma_t^2$  = Varians total  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian jumlahkan, seperti berikut ini:

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

(Husein Umar, 2002:147)

Keterangan:

- $n$  = Jumlah sampel

$\sigma$  = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 1) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $< r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

**TABEL 3.4**  
**KLASIFIKASI KOEFISIEN VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

| Interval Reliabilitas | Klasifikasi   |
|-----------------------|---------------|
| 0,800-1,000           | Sangat Tinggi |
| 0,600-0,800           | Tinggi        |
| 0,400-0,600           | Cukup         |
| 0,200-0,400           | Rendah        |
| 0,000-1,200           | Sangat Rendah |

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009:245)

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS 15 *for window*. Variabel yang akan diujikan tingkat validitas dan reliabilitasnya ialah rotasi jabatan sebagai variabel *independent* (X) serta produktivitas karyawan sebagai variabel *dependent* (Y).

### 3.2.6.3 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan aplikasi *software SPSS 15.0 for windows*. Variabel yang diuji yaitu rotasi jabatan (variabel X) dimana dari



27 item pernyataan hanya 12 yang valid sedangkan variabel produktivitas kerja (variabel Y) dari 24 item pernyataan hanya 10 item yang valid. Hasil pengujian pada 30 responden, dengan  $dk = n-2 = 30-2=28$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,374$ , nilai tingkat validitas yang diperoleh adalah sebagai berikut (dapat dilihat di halaman selanjutnya):

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS**

| NO  | Pernyataan   | R hitung | R tabel | Ket   |
|---|--|----------|---------|-------|
| <b>Rotasi Jabatan</b>   |  |          |         |       |
| <b>Merit system (prestasi Kerja)</b>                              |  |          |         |       |
| <b>- Pencapaian tugas kerja yang maksimal</b>                     |  |          |         |       |
| 1.  | Selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar                         | 0,460    | 0,374   | Valid |
| 2.  | Selalu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan | 0,558    | 0,374   | Valid |
| <b>- Intensitas keikutsertaan karyawan dalam orientasi kerja</b>  |  |          |         |       |
| 3.  | Tingkat Intensitas keikutsertaan karyawan dalam program orientasi kerja  | 0,743    | 0,374   | Valid |
| <b>- Memiliki efisiensi dalam bekerja</b>                         |  |          |         |       |
| 4.  | Memahami dan menguasai dengan baik tugas pekerjaan                       | 0,750    | 0,374   | Valid |
| <b>- Kesesuaian pekerjaan dengan minat karyawan dalam bekerja</b> |  |          |         |       |
| 5.  | Kesesuaian bidang pekerjaan dengan minat karyawan dalam bekerja          | 0,690    | 0,374   | Valid |
| 6.  | Kesesuaian bidang pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki               | 0,585    | 0,374   | Valid |
| <b>- Memiliki semangat dan totalitas dalam bekerja</b>            |  |          |         |       |
| 7.  | Semangat dan totalitas menjadi prinsip dalam bekerja di perusahaan       | 0,591    | 0,374   | Valid |
| 8.  | Bekerja dengan maksimal dalam memenuhi tuntutan kinerja dari perusahaan  | 0,663    | 0,374   | Valid |
| <b>Seniority system (pengalaman)</b>                              |  |          |         |       |
| <b>- Frekuensi masa kerja dengan pekerjaan yang digeluti</b>      |  |          |         |       |
| 9.  | Jabatan yang digeluti sesuai pengalaman kerja yang dimiliki              | 0,526    | 0,374   | Valid |

| <b>- Perpindahan jabatan disesuaikan dengan keahlian bekerja</b> |  |          |         |       |
|--|--|----------|---------|-------|
| 10.  | Menguasai dan memahami bidang pekerjaan dengan baik sesuai dengan bakat yang dimiliki          | 0,645    | 0,374   | Valid |
| <b>- Berpengalaman dengan pekerjaan yang sejenis</b>             |  |          |         |       |
| 11.  | Tingkat pengetahuan terhadap ruang lingkup pekerjaan yang digeluti                             | 0,639    | 0,374   | Valid |
| <b>- Kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan</b>          |  |          |         |       |
| 12   | Tingkat kesesuaian jabatan dengan latar belakang pendidikan                                    | 0,529    | 0,374   | Valid |
| NO   | Pernyataan   | R hitung | R tabel | Ket   |
| <b>Produktivitas Kerja</b>                                       |  |          |         |       |
| <b>Ability (keterampilan)</b>                                    |  |          |         |       |
| 13.  | Selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sebagai peningkatan mutu hasil kerja | 0,541    | 0,374   | Valid |
| 14.  | Tingkat kemampuan untuk mengembangkan diri dalam melakukan pekerjaan                           | 0,696    | 0,374   | Valid |
| 15.  | Tingkat kreativitas yang dimiliki  | 0,461    | 0,374   | Valid |
| <b>Knowledge (pengetahuan)</b>                                   |  |          |         |       |
| 16.  | Melakukan pekerjaan sesuai dengan tata cara dan prosedur kerja yang ada                        | 0,466    | 0,374   | Valid |
| 17.  | Tingkat penguasaan dan pemahaman terhadap pekerjaan  | 0,530    | 0,374   | Valid |
| <b>Skills (keahlian)</b>   |  |          |         |       |
| 18.  | Selalu berusaha untuk melakukan perbaikan secara terencana                                     | 0,639    | 0,374   | Valid |
| 19.  | Selalu terbuka dalam menerima saran/ ide yang dianggap lebih baik dari orang lain              | 0,486    | 0,374   | Valid |
| <b>Attitude (sikap)</b>  |  |          |         |       |
| 20.  | Tanggung jawab adalah hal yang sangat penting dan dipertimbangkan oleh perusahaan              | 0,412    | 0,374   | Valid |
| 21.  | Selalu memanfaatkan jam kerja dengan sebaik-baiknya  | 0,570    | 0,374   | Valid |
| 22.  | Mampu bersikap saling pengertian dalam bekerja sama dengan rekan kerja                         | 0,454    | 0,374   | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 3.5 maka dapat disimpulkan bahwa 6 indikator yang terdiri dari 22 item dapat dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Hasil pengujian reliabilitas yang diperoleh, dapat terlihat pada Tabel 3.6 berikut ini

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

| No | Variabel            | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----|---------------------|--------------|-------------|------------|
| 1  | Rotasi jabatan      | 0,890        | 0,374       | Reliabel   |
| 2  | Produktivitas Kerja | 0,828        | 0,374       | Reliabel   |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel, maka variabel yang diuji keduanya cukup reliabel.

### 3.2.7 Teknik Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

#### 3.2.7.1 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, digunakan dua jenis analisis yaitu analisis deskriptif khususnya bagi variabel yang bersifat kualitatif dan analisis verifikatif bagi variabel yang bersifat kuantitatif, yaitu berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan

analisis verifikatif menitik beratkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Alat penelitian ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh Rotasi jabatan terhadap peroduktivitas kerja karyawan KPSBU Jawa Barat. Data yang dihasilkan merupakan data ordinal. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

1. Menyusun Data

Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.

3. Tabulasi Data

a. Memberi skor pada setiap item

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Memberi skor pada setiap item

Perhitungannya skor pada setiap item dapat digunakan rumus menurut Riduwan (2007:14) sebagai berikut:

$$\text{Skor pada Setiap Item} = \frac{\text{Jumlah } n \text{ jawaban responden} \times \text{bobot } n}{\text{jawaban responden}}$$

Sebagai contoh untuk perhitungan skor pada setiap item akan dijelaskan pada bab 4, Adapun kriteria interpretasi skor dapat dilihat pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

**TABEL 3.7**  
**INTERPRETASI SKOR**

| No | Kriteria   | Keterangan                 |
|----|------------|----------------------------|
| 1  | 0% - 20%   | Sangat Lemah/Sangat Rendah |
| 2  | 21% - 40%  | Lemah/Rendah               |
| 3  | 41% - 60%  | Cukup                      |
| 4  | 61% - 80%  | Kuat/Tinggi                |
| 5  | 81% - 100% | Sangat Kuat/Sangat Tinggi  |

Sumber: Modifikasi Riduwan (2007:15)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
  - c. Mengubah jenis data
  - d. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
4. Menganalisis Data
- Menganalisis data yaitu proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
5. Pengujian
- Proses pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen (X) yaitu Rotasi Jabatan, terhadap variabel dependen

(Y) yaitu Produktivitas Kerja. Untuk mengetahui persyaratan digunakannya metode maka sekurang-kurangnya data yang diperoleh adalah data interval.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data ordinal, Karena penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid,1994:131). Data ordinal adalah data pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat konstruk yang diukur, sedangkan data interval adalah data pengukuran yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak konstruk yang diukur. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :



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

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Langkah selanjutnya dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana.

#### **3.2.7.1.1 Analisis Deskriptif**

Penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dalam mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yaitu:

1. Analisis deskriptif tanggapan responden karyawan mengenai Rotasi Jabatan di KPSBU Jawa Barat.
2. Analisis deskriptif tanggapan responden karyawan mengenai Produktivitas Karyawan KPSBU Jawa Barat.

#### **3.2.7.1.2 Analisis Verifikatif**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel, yaitu mengenai pengaruh rotasi jabatan sebagai variabel independen (X) terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 5 kategori pada Tabel 3.8 sebagai berikut:

**TABEL 3.8**  
**INTERPRESTASI ALTERNATIF JAWABAN**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Pernyataan Positif</b> |
|---------------------------|---------------------------|
| Sangat Tinggi             | 5                         |
| Tinggi                    | 4                         |
| Sedang                    | 3                         |
| Rendah                    | 2                         |
| Sangat Rendah             | 1                         |

Sumber: Sugiyono (2008:87)

Dalam mengolah hasil angket untuk mengkategorikan hasil perhitungan angket, maka digunakan kriteria penafsiran dengan teknik persentase (0 - 100%). Penafsiran pengelolaan data berdasarkan batas-batas menurut Moch. Ali (1985:84) adalah sebagai berikut.

**TABEL 3.9**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

| <b>No</b> | <b>Kriteria</b> | <b>Keterangan</b>  |
|-----------|-----------------|--------------------|
| 1         | 0 %             | Tidak seorang pun  |
| 2         | 1-25 %          | Sebagian kecil     |
| 3         | 26-49 %         | Hampir setengahnya |
| 4         | 50 %            | Setengahnya        |
| 5         | 51-75 %         | Sebagian besar     |
| 6         | 76-99 %         | Hampir seluruhnya  |
| 7         | 100 %           | Seluruhnya         |

Sumber : Moh. Ali (1985:84)

#### **a. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Setelah data terkumpul berhasil di ubah menjadi interval, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisa korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

Sebagaimana diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier sederhana atau melakukan prediksi (taksiran). Analisis ini

biasa dipergunakan pada penelitian yang menggunakan satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Dalam melakukan prediksi, harus dapat menentukan dengan tegas mana yang sebab dan mana yang akibat. Dengan diketahuinya sebab dan akibat, maka hubungan yang dicari bersifat kausal (sebab akibat). Selanjutnya, untuk mengetahui variabel sebab (bebas) maka dapat dilakukan prediksi tentang variabel akibat (terikat). Berdasarkan penjelasan tersebut maka salah satu syarat untuk melakukan prediksi atas variabel terikat di waktu yang akan datang, maupun di dalam populasinya, dengan dasar beberapa skor variabel bebas dan variabel terikat (sebagai sampel) adalah adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jadi, analisis korelasi dan analisis regresi menurut para ahli statistik merupakan satu bagian yang tidak bisa dipisahkan.

Analisis korelasi bertujuan mencari derajat keeratan hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi ( $r$ ) paling sedikit -1 dan paling besar 1 ( $-1 < r < 1$ ) artinya jika:

$r = 1$ , hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$ , hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

$r = 0$ , hubungan X dan Y lemah sekali dan tidak ada hubungan sama sekali.

Penentuan koefisien korelasi ( $r$ ) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*.  $X$  dikatakan mempengaruhi  $Y$ , jika berubahnya nilai  $X$  akan menyebabkan adanya perubahan nilai  $Y$ , artinya naik turunnya  $X$  akan membuat nilai  $Y$  juga naik turun, dengan demikian nilai  $Y$  ini akan bervariasi. Namun nilai  $Y$  bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh  $X$ , karena masih ada faktor lain yang menyebabkan. Untuk dapat memberi interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi antara variabel  $X$  dan  $Y$ , maka dapat digunakan pedoman yang tertera pada Tabel 3.10 berikut di bawah ini:

**TABEL 3.10**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI**  
**KOEFISIEN KORELASI**

| Besarnya Koefisien | Klasifikasi   |
|--------------------|---------------|
| 0,00 - 0,199       | Sangat rendah |
| 0,20 - 0,399       | Rendah        |
| 0,40 - 0,599       | Sedang        |
| 0,70 - 0,799       | Kuat          |
| 0,80 - 1,000       | Sangat Kuat   |

Sumber : Sugiyono (2008:214)

Analisis regresi digunakan bila peneliti bermaksud ingin mengetahui kondisi diwaktu yang akan datang dengan suatu dasar keadaan sekarang atau ingin melihat kondisi di waktu lalu dengan dasar keadaan sekarang, di mana sifat ini merupakan prediksi atau taksiran. Arti kata prediksi bukanlah merupakan hal yang pasti, tetapi merupakan suatu keadaan yang mendekati kebenaran.

Peneliti menggunakan analisis regresi bila bermaksud ingin mengetahui bagaimana variabel dependen/kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen atau prediktor, secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen/dan sebaliknya (Sugiyono, 2008: 204).

Analisis ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen, yaitu rotasi jabatan sebagai variabel independen (X) dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan regresi linier sederhana melalui perhitungan.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Nilai Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan

ataupun penurunan variabel independen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik, dan bila  $(-)$  maka terjadi penurunan.

$X =$  Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$  dan  $b$ , yaitu:  $\sum X_i, \sum Y_i, \sum X_i Y_i, \sum X_i^2, \sum Y_i^2$ , serta
- b. Mencari koefisien regresi  $a$  dan  $b$  dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono (2008: 206) sebagai berikut:

Nilai dari  $a$  dan  $b$  pada persamaan regresi linier dapat dihitung dengan rumus

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

#### **b. Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel bebas terhadap variasi (naik/turunnya) variabel terikat maka digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus berikut :

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

(Sugiyono, 2008: 210)



Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ( $t_{student}$ ). Rumus dari *distribusi student* adalah:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sudjana, 2001: 62})$$

Keterangan

t = distribusi student

r = koefisien korelasi

n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis yang diajukan adalah:

Rumus 1 :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Rumus 2 :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

$H_1 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan KPSBU Jawa Barat.

$H_0 : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan KPSBU Jawa Barat.

