

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode ini melihat keterkaitan dua variabel melalui analisa data yang dikemukakan oleh Moch Nasir (1995:63) bahwa:

Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, dengan tujuan untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sementara pada penelitian analisis, analisa ditujukan untuk menguji hipotesa-hipotesa dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam tentang hubungan-hubungan.

Mengenai ciri-ciri metode deskriptif Winarno Surakhmad (1994:140) memberikan batasan sebagai berikut:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan kemudian dianalisa (karena metode ini sering pula disebut metode analitik).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan metode penelitian tersebut, akan dikumpulkan data yang relevan dengan permasalahan yang ada, untuk selanjutnya diukur berdasarkan ilmu statistik. Hasil dari penggunaan metode ini diharapkan dapat menjawab semua permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya serta tepat mengarah pada tujuan penelitian.

### **3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Penelitian ini mempelajari dua variabel yaitu variabel promosi jabatan sebagai variabel independen atau variabel bebas, dan variabel kinerja pegawai sebagai dependen atau variabel terikat.

Moch Nasir (1985:152) mengemukakan bahwa: “Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, sedangkan definisi operasional adalah suatu definisi-definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan definisi-definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasionalisasi”.

#### **3.2.1 Definisi Operasional Variabel Promosi Jabatan**

Promosi jabatan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Indikator variabel promosi jabatan yang dipakai dalam penelitian ini meliputi: dasar-dasar promosi antara lain: (1) prestasi kerja, (2) tanggung jawab, (3) senioritas (4) kecakapan, dan (5) kompetensi.

1. Indikator prestasi kerja, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kualitas kerja yang dimiliki pegawai dan konsisten dalam memenuhi komitmen dari batas waktu penyelesaian pekerjaan.

2. Indikator tanggung jawab, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kesediaan pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.
3. Indikator senioritas, dalam penelitian ini didefinisikan pada lamanya pengalaman bekerja seorang pegawai.
4. Indikator kecakapan, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keahlian yang dimiliki pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan.
5. Indikator kompetensi, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai.

Adapun promosi jabatan berdasarkan asas-asas promosi jabatan antara lain:

(1) keadilan dan (2) formasi.

1. Indikator keadilan, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai penilaian yang harus jujur dan obyektif.
2. Indikator formasi, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai susunan jabatan yang ada di suatu instansi.

Secara lebih jelas definisi operasional variabel penelitian tentang promosi dapat dirangkum dalam tabel operasional variabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel X (Promosi Jabatan)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
<b>Promosi Jabatan</b>	<b>Dasar-dasar Promosi Jabatan</b>	1. Tingkat kualitas kerja yang dimiliki pegawai 2. Tingkat kesalahan dalam bekerja 3. Tingkat keseriusan dalam menjalankan tugas	<b>Ordinal</b>

Variabel	Indikator	Ukuran	Ordinal
		4. Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Tingkat kreativitas pegawai 5. Tingkat inovasi pegawai 6. Tingkat lamanya bekerja (masa kerja) 7. Tingkat loyalitas pegawai 8. Tingkat kecakapan yang dimiliki pegawai 9. Tingkat pengetahuan dalam bekerja 10. Tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai	
	<b>Asas-asas Promosi Jabatan</b>	11. Tingkat kejujuran pegawai 12. Tingkat penilaian yang obyektif 13. Tingkat kesesuaian jabatan	

Sumber: Malayu S.P Hasibuan (2003:108-109), Justine T. Sirait (2006:178) dan Moekijat (1993:78)

### 3.2.2 Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator variabel kinerja pegawai yang dipakai dalam penelitian ini meliputi:

(1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kreativitas, (4) kerjasama, (5) kesadaran, (6) pengetahuan tentang pekerjaan, (7) inisiatif, dan (8) kualitas pribadi.

1. Indikator kualitas kerja, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2. Indikator kuantitas kerja, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. Indikator kreativitas, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
4. Indikator kerjasama, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
5. Indikator kesadaran, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kesadaran yang dapat dipercaya dari pegawai.
6. Indikator pengetahuan tentang pekerjaan, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pemahamannya serta pengembangan dalam melakukan pekerjaan.
7. Indikator inisiatif, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Indikator kualitas pribadi, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kepemimpinan dan integritas pribadi.

Secara lebih jelas definisi operasional variabel kinerja pegawai dapat dirangkum dalam tabel operasional variabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	1. Kualitas Kerja	1. Tingkat penyelesaian tugas dengan baik dan memuaskan 2. Tingkat kualitas kerja lebih utama	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	3. Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan jam kerja. 4. Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan instansi pemerintahan.	
	3. Kreativitas	5. Tingkat kreativitas dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja, termasuk gagasan dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja. 6. Tindakan dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan.	
	4. Kerjasama	7. Tingkat kesediaan bekerjasama dengan rekan kerja. 8. Tingkat pembinaan kerjasama dengan atasan. 9. Tingkat kesediaan kerjasama dengan bawahan.	
	5. Kesadaran	10. Tingkat kesediaan terhadap bekerja dengan baik walupun pimpinan tidak ada. 11. Tingkat keberhasilan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan pimpinan.	
	6. Pengetahuan	12. Tingkat pengetahuan yang	

	tentang pekerjaan	mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.	
		13. Tingkat pemahaman saya terhadap pedoman kerja sehari-hari.	
		14. Tingkat pengembangan ide-ide dan gagasan-gagasan baru dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan.	
	7. Inisiatif	15. Tingkat mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh atasan.	
		16. Tingkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.	
	8. Kualitas pribadi	17. Tingkat frekuensi menggunakan jam istirahat sepanjang untuk kepentingan instansi.	
		18. Tingkat kesediaan tidak akan pulang kantor bila pekerjaan belum selesai.	
		19. Tingkat integritas pribadi sebagai pegawai	

Sumber: Gomes (2003:142)

### 3.3 Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

Syarat yang harus di tempuh oleh peneliti agar tercapainya tujuan penelitian adalah salah satunya dengan di dukung oleh data yang akurat dari sumber data yang dapat dipertanggung jawabkan baik itu dari manusia, ataupun peristiwa-peristiwa yang terjadi di objek peneliti. Keseluruhan karakteristik obyek penelitian ini dinamakan populasi. Mengenai populasi tersebut, Sugiyono (2002:55) mengatakan bahwa :”Populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri atas obyek/subyek yang



mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Pengertian sampel menurut Suharsimi Arikunto (1998:115), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, Suharsimi Arikunto (1998:120) mengemukakan bahwa, “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Winarno Surakhmad (1998:100) mengemukakan bahwa. “Sampel yang jumlahnya sebesar populasi yang dijadikan objek penelitian disebut sampel total”.

Populasi penelitian ini adalah para pegawai di bagian Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung yang berjumlah 74 orang yang berlokasi di Jl. Raya Soreang Km 17. Karena terbatasnya populasi, maka keseluruhan anggota populasi dijadikan objek penelitian. Secara rinci dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Rekapitulasi Jumlah Pegawai BKD (Badan Kepegawaian Daerah)**  
**Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung**

No.	Uraian Pekerjaan	Jumlah
1.	Kepala Badan Kepegawaian Daerah	1 orang
2.	Sekretaris BKD	1 orang
3.	Kepala Bidang	4 orang
4.	Jafungda	4 orang
5.	Kasubag	2 orang
6.	Kasubid	12 orang
7.	Pelaksana	50 orang



	Jumlah	74 orang
--	--------	----------

Sumber: Sub Bagian Umum Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Keterangan :

BKD = Badan Kepegawaian Daerah

Jafungda = Pejabat Fungsional Daerah

Kasubag = Kepala Sub Bagian

Kasubid = Kepala Sub Bidang

### 3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber di mana data yang diperlukan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk menjaga kevalidan dari data-data yang diperoleh, maka sumber data yang dipergunakan penulis meliputi:

#### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data di mana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang akan menjadi sumber data primer adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.

#### b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian di mana subyeknya tidak berhubungan dengan objek penelitian, tetapi sifatnya membantu dan dapat

memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang akan menjadi data-data sekunder adalah dokumen-dokumen yang ada pada dinas pemerintahan daerah khususnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Wawancara**

Wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Umum yang bertujuan untuk mengungkap hal-hal yang tidak diperoleh dari angket atau juga dapat dijadikan penguatan terhadap data yang sudah diperoleh dari angket.

#### **2. Angket**

Angket merupakan pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian. Bentuk angket yang disebarakan adalah angket tertutup yaitu pada setiap pertanyaan telah disediakan sejumlah alternatif jawaban untuk dipilih oleh setiap responden dengan menggunakan kategori likert skala penilaian lima.

Angket yang digunakan disusun sendiri dengan menyusun langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi angket, seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 3.4

**Pemetaan Kisi-kisi Angket Variabel Promosi Jabatan dan Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Nomor Soal			Total
		Seluruh	Positif	Negatif	
Promosi Jabatan	Dasar-dasar Promosi Jabatan				17
	1. Prestasi Kerja	1,2,3,4	3	1	
	2. Tanggung Jawab	5,6,7	3	-	
	3. Senioritas	8,9,10	3	-	
	4. Kecakapan	11	1	-	
Promosi Jabatan	5. Kompetensi	12,13	2	-	
	Asas-asas Promosi Jabatan				
Kinerja Pegawai	1. Keadilan	14,15	1	1	20
	2. Formasi	16,17	2	-	
	1. Kualitas Kerja	1,2,3	2	1	
	2. Kuantitas Kerja	4,5	1	1	
	3. Kreativitas	6,7	1	1	
	4. Kerjasama	8,9,10	3	-	
	5. Kesadaran	11,12	2	-	
	6. Pengetahuan tentang Pekerjaan	13,14,15	3	-	
7. Inisiatif	16,17	2	-		
	8. Kualitas Pribadi	18,19,20	2	1	

2. Menentukan alternatif jawaban
3. Menyusun pernyataan angket
4. Uji coba instrumen

**a. Uji Validitas Angket**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kebenaran suatu instrumen. Dalam penelitian ini penulis menggunakan

uji validitas yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap bulir item dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah rumus *product moment correlation* yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Suharsimi Arikunto, 1998:72) rumusnya yaitu,

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

Di mana :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah responden

X = Skor item

Y = Skor total

Jika nilai hitung  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai tabel r maka instrumen angket dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai hitung  $r_{xy}$  lebih kecil dari nilai tabel r maka instrumen angket dinyatakan tidak valid.

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data dari hasil uji coba
2. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
3. Memberikan skor (*scoring*) terhadap item-item yang perlu diberi skor.

4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk setiap respondennya. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan/pengolahan data selanjutnya.
5. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
6. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap butir/item angket dari data observasi yang diperoleh.
7. Membandingkan nilai koefisien korelasi *product moment* hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat dalam tabel.
8. Membuat kesimpulan, jika nilai hitung  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai tabel  $r_{xy}$  maka item angket dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas Angket**

Instrumen penelitian di samping harus valid (sah) juga harus reliabel (dapat dipercaya) yaitu memiliki nilai ketetapan, artinya instrumen penelitian yang reliabel akan sama hasilnya apabila diteskan pada kelompok yang sama, walaupun dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas yang penulis gunakan adalah menggunakan rumus Alpha di bawah ini :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right] \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 1998:193})$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Realibilitas instrumen

$k$  = Banyaknya bulir soal

$\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varians bulir soal

$\alpha_t^2$  = Varians total

Mencari varians dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 1998:193})$$

Keterangan :

$\alpha_t^2$  = Varians

$\sum X$  = Jumlah skor

$N$  = Jumlah responden

Kriteria pengujian sebagai berikut : Apabila  $r_{11} < r_t$  maka instrumen tidak reliabel atau sebaliknya. Adapun langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka menguji reliabilitas instrumen angket adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk setiap respondennya. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan/pengolahan data selanjutnya.
2. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
3. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
4. Menghitung jumlah skor masing-masing item yang diperoleh.
5. Menghitung jumlah kuadrat skor masing-masing item yang diperoleh.
6. Menghitung varians masing-masing item.



7. Menghitung varians total.
8. Menghitung nilai koefisien alpha
9. Membandingkan nilai koefisien alpha dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat dalam tabel.
10. Membuat kesimpulan. Kriteria kesimpulan: Jika nilai hitung  $r_{11}$  lebih besar  $r_{tabel}$  maka item angket dinyatakan reliabel.

### 3.6 Prosedur Pengolahan Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. Verifikasi data

Verifikasi data bertujuan untuk menyeleksi atau memilih data yang memadai untuk diolah. Proses seleksi ditempuh dengan cara memeriksa dan menyeleksi kelengkapan pengisian yang dilakukan oleh pegawai baik identitas maupun jawabannya. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa baik identitas maupun lembar jawaban angket yang terkumpul semuanya memenuhi syarat.

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

**Tabel 3.5**  
**Pola Pembobotan Kuesioner**

No.	Opsen	Pernyataan dan bobot	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif	5	1
2	Setuju/Sangat Sering/Positif	4	2
3	Ragu-ragu/Sering/Netral/Tidak Tahu	3	3
4	Kurang Setuju/Jarang/Negatif	2	4
5	Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif	1	5

Sumber : Sugiyono, (2002)

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

**Tabel 3.6**  
**Rekapitulasi Hasil Skoring Angket**

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

### 3.7 Teknik Pengolahan Data

#### 3.7.1 Perhitungan Persentase

Perhitungan persentase digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian, melalui perhitungan frekuensi skor jawaban responden pada setiap

alternatif jawaban angket, sehingga diperoleh persentase jawaban setiap alternatif jawaban dan skor rata-rata.

Interpretasi skor rata-rata jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan rumus interval 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 skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel berikut:

**Tabel 3.7**  
**Skala Penafsiran Rata-rata Skor Jawaban Responden**

<b>Rentang</b>	<b>Penafsiran</b>
1.00-1.79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1.80-2.59	Tidak Baik/Rendah
2.60-3.39	Cukup/Sedang
3.40-4.19	Baik/Tinggi
4.20-5.00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

### 3.7.2 Uji Hipotesis

Suharsimi Arikunto (1998:82) mengemukakan bahwa, “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Hipotesis penelitian yang penulis ajukan adalah: “terdapat hubungan yang positif antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai”. Untuk menguji hipotesis maka di gunakan rumus:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad (\text{Sidney Siegel, 1997:26})$$

Keterangan:

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan dk = n-2

$r_s$  = Koefisien korelasi Rank Spearman dari uji independent (kekuatan korelasi)

N = Banyaknya sampel

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

#### 1. Membuat rumusan hipotesis

$H_0$  :  $\rho = 0$  Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel X (promosi jabatan) dan variabel Y (kinerja pegawai)

$H_a$  :  $\rho \neq 0$  Korelasi berarti, artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel X (promosi jabatan) dan variabel Y (kinerja pegawai)

## 2. Menghitung Koefisien Korelasi

Jenis data yang akan terkumpul dalam penelitian ini adalah data ordinal. Adapun uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *rank spearman Brown* (Uji Korelasi Rank Spearman). Dengan rumus seperti di bawah ini:

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma di^2}{2\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}} \quad (\text{Sidney Siegel, 1997:260})$$

dengan ketentuan :

$$\Sigma x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma Tx$$

$$\Sigma y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma Ty$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12} \quad (\text{Sidney Siegel, 1997:256})$$

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien korelasi rank spearman

$\Sigma x^2$  = Jumlah ranking yang sama pada variabel X

$\Sigma y^2$  = Jumlah ranking yang sama pada variabel Y

$\Sigma di^2$  = Jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel X dan variabel Y

T = Faktor koreksi

t = Jumlah rank kembar

$\Sigma Tx$  = Jumlah faktor koreksi variabel X

$\Sigma Ty$  = Jumlah faktor koreksi variabel Y

N = Banyaknya data

12 = Konstanta

Berikut ini terdapat tabel untuk mengetahui tinggi rendahnya derajat hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka bandingkanlah harga koefisien Rank Spearman yang telah diperoleh ( $r_s$ ) dengan batas-batas nilai r (korelasi).

**Tabel 3.8**  
**Batas-batas Nilai r (Korelasi)**

Inetrvl Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2002:216)

### 3. Uji Signifikansi

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji signifikansi koefisien korelasi (uji student). Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  berdasarkan taraf signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan (dk) =  $N - 2$  dalam hal lainnya hipotesis diterima. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - (r_s)^2}}$$



Keterangan:

T = Distribusi student

$r_s$  = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

N = Banyaknya sampel

