

BAB III

DESAIN PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai hubungan rotasi jabatan dengan semangat kerja pegawai pada Subbag Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Adapun objek penelitian terdiri dari dua variabel yaitu rotasi jabatan (*job rotation*) dan semangat kerja pegawai. Kedua variabel tersebut masing-masing dipecah menjadi variabel bebas (*independent variable*) yaitu rotasi jabatan. Sedangkan variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah semangat kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Radjiman No. 169 Bandung. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai Sub bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah sebanyak 78 pegawai.

1.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Instansi Dinas Pendidikan

Sejarah pembentukan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terjadi bersamaan dengan digulirkannya Era Otonomi daerah respon terhadap proses reformasi yang terjadi pada sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yang berubah dari sistem pemerintahan yang sentra listrik ke pemerintahan daerah dan UU No. 25 Tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan daerah.

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999, Wilayah NKRI dibagi dalam daerah Provinsi, daerah Kabupaten dan daerah Kota yang bersifat OTONOM, artinya daerah Provinsi, daerah Kabupaten, dan daerah Kota berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat, dan masing-masing berdiri sendiri serta tidak mempunyai hubungan hierarki satu sama lain.

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Pasal 11 bidang pendidikan dan kebudayaan merupakan salah satu bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh daerah kabupaten dan daerah kota, namun berdasarkan pasal 9 ayat 2, kewajiban tersebut tidak atau belum dapat dilaksanakan daerah kabupaten dan daerah kota.

Karena itu berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Pasal 60, 61, dan 62 maka Pemerintah Provinsi Jawa Barat membentuk perangkat daerah yang disebut Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam bidang pendidikan. Dinas ini dipimpin oleh seorang kepala dinas pendidikan yang diangkat oleh Gubernur Jawa Barat. Kepala Dinas Pendidikan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

b. Visi dan Misi Instansi Dinas Pendidikan

1. Visi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

“Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menjadi akselerator peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui manajemen pendidikan yang berkualitas guna mendukung Visi Jawa Barat 2009-2013”.

2. Misi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Misi dari Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah :

- Membangun koordinasi dan Sinergitas antar Lini, Unit dan Institusi dalam manajemen pendidikan di Jawa Barat yang terintegrasi berdasarkan tugas, fungsi, dan peran masing-masing.
- Menciptakan Suasana kondusif di dunia pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.
- Meningkatkan kinerja dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

c. Deskripsi Jabatan Instansi Dinas Pendidikan

1. Tugas pokok Dinas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan atas otonomi, desentralisasi dan tugas pembantuan bidang urusan pendidikan.
2. Kepala Dinas mempunyai tugas pokok merumuskan, menetapkan memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokok dinas serta mengkoordinasikan dan membina UPTD.
3. Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan rogram, penyusunan program, pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan umum.
4. Subbagian Perencanaan dan Program mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan perncanaan dan penyusunan program.

5. Subbagian Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan dinas.
6. Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan, umum dan perlengkapan.
7. Bidang Pendidikan Dasar mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pendidikan dasar.
8. Seksi Pembinaan TK dan SD mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pembinaan TK dan SD.
9. Seksi Pembinaan SMP mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pembinaan SMP.
10. Seksi Pembinaan SSN dan SBI mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi apembinaan SSN dan SBI.
11. Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pendidikan menengah dan tinggi.
12. Seksi pembinaan SMA mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pembinaan SMA.
13. Seksi pembinaan SMK mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pembinaan SMK.
14. Seksi Pembinaan SSn, SBI dan kerjasama DIKTI mempunyai pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pembinaan SSN/SKM, SBI dan kerjasama DIKTI.

15. Bidang Pendidikan Luar Biasa mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pendidikan luar biasa.
16. Seksi Kurikulum PK dan PLK mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi kurikulum PK dan PLK.
17. Seksi Alat Bantu PK dan PLK mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi alat bantu media PK dan PLK.
18. Selsi Bina Promosi Kompetensi Siswa mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi bina promosi kompetensi siswa.
19. Bidang Pendidikan Non Formal dan informal mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pendidikan non formal dan informal.
20. Seksi PAUD mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pendidikan anak usia dini.
21. Seksi Kesetaraan dan Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi pendidikan kesetaraan dan pendidikan masyarakat.
22. Seksi Kursus dan Kelembagaan mempunyai tugas pokok menyusun bahan kebijakan operasional dan fasilitasi kursus dan kelembagaan.

d. Rincian Tugas, Pokok dan Fungsi Subbag Kepegawaian dan Umum

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan kegiatan kesekretariatan, surat menyurat dan kearsipan, kepegawaian, kebersihan

perlengkapan, keprotokolan, tatalaksana, humas dan dokumentasi. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan urusan surat-menyurat, pengetikan, penggandaan dan tata kearsipan;
2. Penyusunan rencana kebutuhan dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan kesekretariatan serta pemeliharaan perlengkapan dan peralatan kantor;
3. Penyusunan rencana kebutuhan dan mengurus pemeliharaan kebersihan dan keamanan kantor, tugas keprotokolan dan perjalanan dinas;
4. Penyiapan bahan untuk penyusunan dan penyempurnaan organisasi dan tata laksana, kegiatan dokumentasi dan mengelola perpustakaan;
5. Penyiapan data dan pengelolaan administrasi kepegawaian;
6. Pelaksanaan pemrosesan kedudukan hukum dan hak pegawai serta kesejahteraan pegawai;
7. Penyiapan bahan penyusunan formasi pegawai dan perencanaan pegawai; dan
8. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.2 Metode yang Digunakan

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, karena penelitian ini selain dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi ciri-ciri obyek atau variabel-variabel penelitian apa adanya, tetapi juga dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Menurut Winarno Surakhmad (1998:131) bahwa :

Metode merupakan suatu cara utama yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan menggunakan teknik dan alat-alat tertentu. Cara utama ini dipergunakan setelah penyelidik mempertimbangkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Pada penelitian ini bertujuan melihat gambaran bagaimana hubungan rotasi jabatan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tujuan dari penulisan deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena-fenomena yang diselidiki. Sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menguji kebenaran sesuatu dalam bidang yang telah ada, hal ini seperti yang diungkapkan Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2010:5)

Metode ini juga dilakukan dengan menggunakan data dari perusahaan yang kemudian dianalisis sehingga dapat dibuat kesimpulan dan saran. Alasan dipergunakannya metode ini karena tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dan penyelidikan ini menuturkan, mengklasifikasikan dan mengolah data yang terkumpul.

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitiannya adalah metode *survey explanatory*. Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku

individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuat rencana atau pengambilan keputusan.

1.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Masri Singarimbun (1987:46) “Operasional variabel adalah petunjuk pelaksana bagaimana caranya mengukur sebuah variabel”. Variabel yang berkaitan dengan permasalahan di dalam penelitian ini mengandung maksud dan nilai tertentu, diukur berdasarkan empirik dan analitiknya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah 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 pada penelitian ini adalah semangat kerja pegawai.

1.3.1 Operasionalisasi Variabel Rotasi Jabatan

Menurut Bambang Wahyudi (2002:109) “rotasi jabatan atau *job rotation* merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan”. selain itu indikator yang menjadi operasional dalam rotasi jabatan ada 5, yaitu:

1. Pengalaman
2. Pengetahuan
3. Kebutuhan
4. Prestasi Kerja
5. Tanggung jawab

Operasional variabel rotasi jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Rotasi Jabatan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(Variabel X) “Rotasi jabatan atau <i>job rotation</i> merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan”	1. Pengalaman	1.1 Masa kerja di organisasi	Ordinal	1
		1.2 Kesesuaian jabatan dengan latar belakang pendidikan	Ordinal	2
		1.3 Pengetahuan akan ruang lingkup pekerjaan	Ordinal	3
	2. Pengetahuan	2.1 Kecakapan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	4
		2.2 Keterampilan dalam berkomunikasi sesama rekan kerja	Ordinal	5,15
		2.3 Mudah mengoperasikan peralatan	Ordinal	6
	3. Kebutuhan	3.1 Kekosongan pegawai	Ordinal	7
		3.2 Permintaan pegawai	Ordinal	8
		3.3 Kebutuhan pegawai	Ordinal	9
	4. Prestasi Kerja	4.1 Pencapaian tugas secara maksimal	Ordinal	10,13, 20

		4.2 Meminimalisir kesalahan dalam bekerja	Ordinal	11
		4.3 Totalitas dalam melaksanakan tugas	Ordinal	12
		4.4 Memberikan pembaharuan untuk organisasi	Ordinal	14
		4.5 Berinisiatif dalam memecahkan masalah	Ordinal	16
	5. Tanggung jawab	5.1 Keseriusan dalam bekerja	Ordinal	17
		5.2 Ketaatan pada aturan organisasi	Ordinal	18
		5.3 Berdedikasi pada organisasi	Ordinal	19

Sumber: Diadaptasi dari Bambang Wahyudi (2002:109)

1.3.2 Operasionalisasi Variabel Semangat Kerja Pegawai

Konsep semangat kerja pegawai dapat dilihat dari indikator-indikator untuk melihat semangat kerja pegawai yang dikemukakan oleh Alex S.Nitisemito(1996:116) adalah sebagai berikut:

1. Produktifitas kerja
2. Tingkat absensi
3. *Labour turn over*
4. Kerjasama
5. Kualitas kerja

Sedangkan indikator keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Semangat Kerja Pegawai

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(Variabel X) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.	1. Produktivitas	1.1 Tanggung jawab terhadap tugas	Ordinal	1
		1.2 Ketepatan waktu menyelesaikan tugas	Ordinal	5
		1.3 Ketaatan dalam bekerja	Ordinal	3
		1.4 Komitmen terhadap tugas yang dibebankan	Ordinal	9
	2. Tingkat Absensi	2.1 Kehadiran tinggi	Ordinal	2
		2.2 Keterlambatan rendah	Ordinal	6
		2.3 Kedisiplinan baik	Ordinal	7
		2.4 Ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal	8
	3. <i>Labour turn over</i>	1.4 Intensitas keluar masuk pegawai rendah	Ordinal	4
		1.5 Rekrutmen pegawai	Ordinal	10
		1.6 Kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan baik	Ordinal	11
	4. Kerjasama	4.1 Kemampuan sebagai rekan kerja yang baik	Ordinal	13
		4.2 Kekondusifan suasana kerja	Ordinal	15
		4.3 Komunikasi sesama rekan kerja baik	Ordinal	14
		4.4 Keluhan yang timbul dalam bekerja rendah	Ordinal	13,21
	5. Kualitas Kerja	5.1 Pemahaman dalam	Ordinal	17

		menyelesaikan tugas		
		5.2 Kemampuan mempelajari hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan	Ordinal	16,18
		5.3 Pemahaman terhadap masalah-masalah yang ditemui dalam bekerja	Ordinal	19
		5.4 Kecocokan dengan pekerjaan	Ordinal	20

Sumber: di adaptasi Alex Nitisemito (1996:97)

3.4 Sumber Data

Dalam suatu penelitian sudah tentu akan memerlukan data yang akan diteliti baik sebagai subjek maupun sebagai objek penelitian.

1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai yang dirotasikan di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Diknas Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan kuesioner.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan/literatur, artikel, dan penelitian sebelumnya yang relevan yang ada pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Diknas Provinsi Jawa Barat.

3.5 Populasi

Dalam pengumpulan dan menganalisis suatu data, langkah yang paling penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2010:61) adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang dirotasikan berjumlah 67 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Data Pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan
Provinsi Jawa Barat

No	Jabatan Struktural	Jumlah Pegawai	Pegawai yang Dirotasi
1.	Bag. Sertifikasi dan Perpindahan Pegawai	11	9
2.	Bag. Mutasi Kepegawaian, Sertifikasi Guru SLB	13	11
3	Bag. IBK, Pensiunan, Cuti dan Haji	12	10
4	Bag. Penghargaan /Satya Lancana dan Pengetikan Surat-Surat	12	11
5	Bag. Pengagendaan dan Pendistribusian Surat-Surat	11	10
6	Bag. Entry Data, Absensi, dan Data Pegawai	11	9
7	Bag. DP3	8	7
Jumlah		78	67

Sumber : Bagian Kepegawaian dan Umum Diknas Provinsi Jawa Barat, 2011

Pengertian sampel menurut Suharsimi Arikunto (2002:115) “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang telah diteliti. Untuk sekedar ancer-ancer maka aplikasi subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sub bagian kepegawaian dan umum Diknas Provinsi Jawa Barat yang telah objek penelitian sebanyak 67 orang dimana yang akan diteliti pada penelitian ini adalah orang-orang yang sudah mengalami rotasi jabatan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel penelitian sehingga teknik sampel yang diambil adalah sampel total atau penelitian populasi target. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998:100) bahwa, “sampel yang jumlahnya sebesar populasi yang dijadikan objek penelitian disebut sampel total”.

3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti perlu menggunakan instrumen 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. Pengumpulan data ini diperlukan cara-cara dan teknik tertentu sehingga data dapat dikumpulkan dengan baik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala lima kategori likert. Berdasarkan penelitian yang penulis buat, maka angket dibuat dalam dua jenis yaitu angket tentang variabel keterampilan manajerial dan angket kinerja karyawan. Angket tersebut dimaksudkan untuk mengetahui gambaran empirik subjek penelitian dan agar dapat kesinambungan informasi dan data.

Penyusunan angket yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi angket.
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup dengan lima alternatif jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

3. Menetapkan skala penilaian angket

Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model likert, tiap alternatif diberi jawaban skor yang terentang dari 1-5, yaitu:

Penjelasan dari skala tersebut akan disajikan dalam tabel 3.4

Tabel 3. 4
Pola Skoring Kuesioner Skala Lima

Pernyataan Positif (+)		Pernyataan Negatif (-)	
Alternatif Jawaban	Bobot	Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Ragu-Ragu (R)	3	Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber : Diadaptasi dari skor kategori Likert.

4. Melakukan uji instrumen

Sebelum kegiatan pengumpulan data yang sebenarnya, angket yang akan digunakan terlebih dahulu diujicobakan. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kemampuan dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam menjangkau kriteria yang diharapkan oleh peneliti. Dengan kata lain, uji instrumen dilakukan untuk mendapatkan kesahihan dan keandalan (validitas dan reliabilitas) dari instrumen yang digunakan, sehingga peneliti dapat mengetahui apakah instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti atau tidak.

3.7 Pengujian Instrumen

Angket yang akan digunakan dalam penelitian harus melalui tahap pengujian instrumen penelitian, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang akan disebarkan sebagai pengumpulan data untuk kemudian dianalisis. Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas ini adalah *Rumus Korelasi Product Moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson dalam Suharsimi Arikunto. Adapun rumusnya adalah :

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

(Suharsimi Arikunto, 2006:170)

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor yang diperoleh dari subjek dalam setiap item

Y = Skor total item instrumen

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

N = Jumlah responden

Hasil perhitungan nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel untuk derajat bebas (db = N - 2) dan tingkat kesalahan (α) = 0,05. Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

1. $r_h > r_t$ = Valid
2. $r_h \leq r_t$ = Tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian yang baik, disamping valid juga harus reliabel yaitu memiliki nilai ketepatan. Artinya bahwa instrument penelitian yang reliabel akan sama hasilnya apabila ditegaskan pada kelompok yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda.

Teknik yang digunakan untuk mencari reliabilitas dengan menggunakan rumus "alpha" yaitu:

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

(Suharsimi Arikunto, 2006: 196)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Sebelum dimasukkan ke dalam rumus alpha terlebih dahulu harus diketahui jumlah varians butir, oleh karena itu maka digunakan rumus varians sebagai berikut:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan:

σ_t^2 = Varians

N = Jumlah responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat responden dari tiap item

$(\sum X)^2$ = Kuadrat skor seluruh responden dari tiap item

Dengan kriteria pengujian:

Jika $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ = Reliabel

Jika $r_{11} \leq r_{\text{tabel}}$ = Tidak reliabel

3.8 Hasil Uji Coba Angket

Uji angket dilakukan dengan melakukan uji coba instrumen. Uji instrumen ini dilakukan pada saat instrumen penelitian sudah tersedia dan siap untuk dipergunakan. Tujuannya adalah untuk menguji keandalan instrument melalui uji kevalidan dan reliabilitasnya.

Uji coba instrumen ini dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 20 responden dan angket kembali semua kepada penulis. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Sesuai dengan variabel yang diteliti, angket yang diujicobakan terdiri atas angket untuk mengukur variabel Rotasi Jabatan dan variabel Semangat Kerja Pegawai. Penyebaran jumlah item angket pada variabel tersebut berjumlah 41 item.

Penyebaran jumlah item angket pada masing-masing variabel tampak pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Item Angket

No	Variabel	Jumlah Item
1	Rotasi Jabatan	20
2	Semangat Kerja Pegawai	21
Jumlah		41

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang akan disebar, yang akan digunakan dalam pengumpulan data yang

akan dianalisis lebih lanjut. Formula yang digunakan untuk mengukur validitas instrmen dalam penelitian ini adalah *Product Moment Coefficient* dari Karl Pearson.

Adapun Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*. Setelah r hitung diperoleh, kemudian dibandingkan pada r tabel dengan taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$ dengan $dk = n-2$ ($dk = 20-2 = 18$) = 0.444. Jika r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung \leq r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Rekapitulasi hasil pehitungan uji validitas variabel X menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel* dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel X

No.Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,570	0.444	Valid
2	0,456	0.444	Valid
3	0,534	0.444	Valid
4	0,629	0.444	Valid
5	0,465	0.444	Valid
6	0,542	0.444	Valid
7	0,514	0.444	Valid
8	0,481	0.444	Valid
9	0,529	0.444	Valid
10	0,645	0.444	Valid
11	0,504	0.444	Valid
12	0,561	0.444	Valid
13	0,296	0.444	Tidak Valid

14	0,492	0.444	Valid
15	0,517	0.444	Valid
16	0,471	0.444	Valid
17	0,536	0.444	Valid
18	0,462	0.444	Valid
19	0,494	0.444	Valid
20	0,466	0.444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Ket : Item kuesioner no 13 tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$,
item yang tidak valid dihilangkan

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas terhadap 20 item untuk variabel Rotasi Jabatan (variabel X), menunjukkan sebanyak 19 item valid. Sebanyak 1 item dinyatakan tidak valid. Dengan demikian item yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data variabel rotasi jabatan berjumlah 19 item.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Y

No.Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,635	0.444	Valid
2	0,464	0.444	Valid
3	0,491	0.444	Valid
4	0,565	0.444	Valid
5	0,575	0.444	Valid
6	0,484	0.444	Valid
7	0,470	0.444	Valid
8	0,523	0.444	Valid
9	0,544	0.444	Valid
10	0,485	0.444	Valid
11	0,544	0.444	Valid
12	0,597	0.444	Valid
13	0,502	0.444	Valid
14	0,575	0.444	Valid
15	0,501	0.444	Valid

16	0,584	0.444	Valid
17	0,445	0.444	Valid
18	0,466	0.444	Valid
19	0,503	0.444	Valid
20	0,474	0.444	Valid
21	0,533	0.444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Selanjutnya pengujian terhadap 21 item angket untuk variabel Semangat Kerja Pegawai (variabel Y), menunjukkan sebanyak 21 item dinyatakan valid. Dengan demikian item yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data variabel Semangat Kerja Pegawai berjumlah 21 item.

Dengan demikian secara keseluruhan rekapitulasi jumlah angket hasil ujicoba tampak pada tabel berikut :

Tabel 4. 4
Jumlah Item Angket Hasil Uji Coba

No.	Variabel	Jumlah Item Angket		
		Sebelum Uji Coba	Valid	Tidak Valid
1.	Rotasi Jabatan	20	19	1
2	Semangat Kerja Pegawai	21	21	0
Total		41	40	1

Sumber: Hasil pengolahan data

3.8.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian harus memiliki sifat selalu dapat dipercaya (reliabel), maka untuk memenuhinya dilakukan uji reliabilitas yaitu agar dapat diketahui ketepatan nilai angket, yang artinya apabila instrumen penelitian tersebut diujikan

pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda namun hasilnya tetap sama, maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Untuk melakukan uji reliabilitas penulis menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

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

Hasil dari uji reliabilitas angket dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

No	Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Rotasi Jabatan	1.052	0.444	Reliabel
2	Semangat Kerja Pegawai	0.851	0.444	Reliabel

Sumber: Pengolahan data angket (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Rotasi Jabatan (X) diperoleh $r_{hitung} = 1.052$ dan dari tabel *r product moment* diperoleh nilai r_{tabel} dengan $n = 19$ dan taraf nyata (α)=0.05 sebesar $r_{tabel} = 0.444$. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($1.052 > 0.444$) dengan demikian angket untuk variabel Rotasi Jabatan (X) mempunyai daya ketepatan atau dengan kata lain reliabel.

Pada variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0.851$ dan dari tabel *r product moment* diperoleh nilai r_{tabel} dengan $n=21$ dan taraf nyata (α)=0.05 sebesar $r_{tabel} = 0.444$. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0.851 > 0.444$)

dengan demikian angket untuk variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) mempunyai daya ketepatan atau dengan kata lain reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah, maka teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif. Karena, penelitian yang dilakukan adalah pada populasi tanpa mengambil sampel.

Setelah diperoleh data dari hasil penyebaran angket, selanjutnya langkah-langkah dalam prosedur pengolahan data adalah:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap option dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Adapun pola pembobotan untuk coding tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Pola Pembobotan Kuesioner

No	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak setuju	1	5

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. 6
Rekapitulasi Hasil Skoring Angket

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

4. Tahap Mendeskripsikan Data, yaitu mendeskripsikan data agar diketahui atau dipahami karakteristik yang dimiliki oleh data. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan Y.

a. Uji Korelasi

Untuk mencari hubungan antar variabel X dan variabel Y maka teknik yang digunakan adalah teknik uji korelasi dengan menggunakan teknik Korelasi Rank Spearman. Korelasi Rank Spearman digunakan untuk menganalisis hubungan apabila datanya berbentuk ordinal. Apabila data tidak memiliki rank kembar, maka rumus yang digunakan adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Sumber : Sidney Siegel and N. John Castellan, Jr (Ating Somantri dan Sambas Ali, 2006:217)

Keterangan:

r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

n = banyaknya ukuran sampel

$\sum D_i^2$ = jumlah kuadrat dari selisih rank variabel x dengan rank variabel y

Rumus diatas berlaku bila kurang dari 20% skor-skor pada sebuah kelompok peringkatnya sama. Bila lebih dari 20%, harus menggunakan rumus koreksian, yaitu:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Sumber : Rusefendi (Ating Somantri dan Sambas Ali, 2006:218)

Dimana:

$$\sum x^2 = \frac{N(N^2 - 1)}{12} - \frac{t(t^2 - 1)}{12}$$

$$\sum y^2 = \frac{N(N^2 - 1)}{12} - \frac{t(t^2 - 1)}{12}$$

d = Selisih dari rank variabel x dengan rank variabel y

t = Banyak anggota kembar pada suatu perkembaran

Harga koefisien korelasi (r_s) dikonsultasikan pada tabel interpretasi tentang batas-batas r untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel X dan variabel Y berikut ini:

Tabel 3. 7
Klasifikasi Koefisien Korelasi
Batas-Batas Nilai r (Korelasi)

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 - 0,199	Sangat lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, (2010:216)

3.10 Pengujian Hipotesis

Menurut Ating Somantri dan Sambas Ali (2006:339-340) langkah-langkah uji keberartian koefesien korelasi (uji hipotesis), yaitu sebagai berikut:

a. Nyatakan hipotesis statistik (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

$H_0: \rho = 0$: korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

$H_1: \rho \neq 0$: korelasi berarti, artinya terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

b. Tentukan taraf kemaknaan α (*level of significance* α)

Taraf kemaknaan $\alpha = 5\%$

c. Menentukan titik kritis (titik penolakan) dan daerah kritis (daerah penolakan) H_0 . $r_{\alpha/2}(dk=n-k-1)$

d. Hitung nilai statistik uji berdasarkan data yang dikumpulkan

- e. Hitung nilai ρ (ρ Value), H_0 diterima atau ditolak.
- f. Berikan kesimpulan (*statistic conclusion dan research conclusion*).



