

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

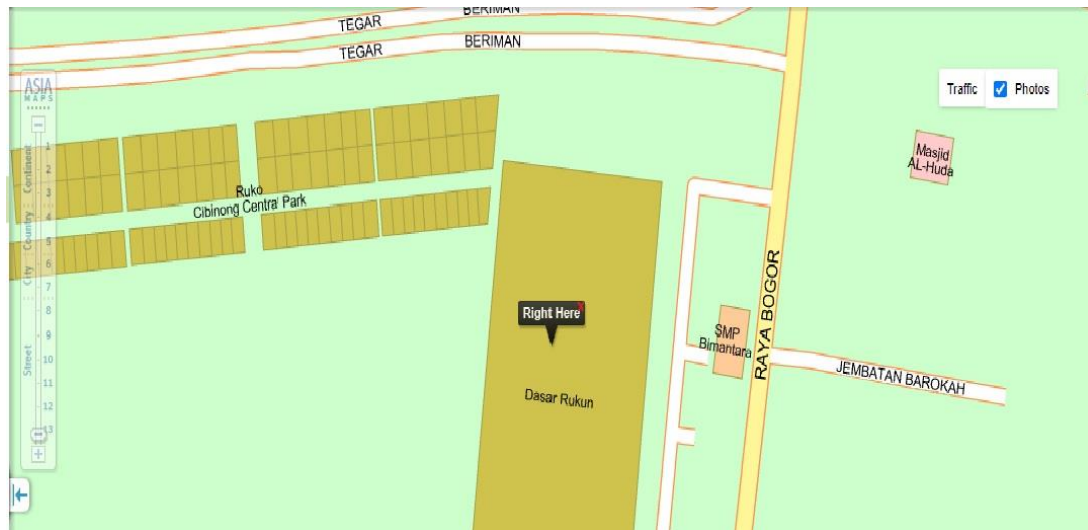
#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Objek dalam penelitian ini meliputi job specification, loyalitas kerja, dan semangat kerja karyawan bagian Teknik di PT. Dasar Rukun.

#### **3.2 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Dasar Rukun Merupakan Anak perusahaan dari Sritel Group yang merupakan perusahaan tekstil terpadu yang menghasilkan berbagai macam produk tekstil. PT. Dasar Rukun telah berdiri sejak tahun 1986 yang sejak awal memang telah memproduksi bahan tekstil benang rajut polyester untuk kebutuhan jahit di Indonesia. Baru pada tahun 1992 PT. Dasar Rukun mulai memberikan variasi ukuran dari Kecil (Single), Besar (Double), Hingga Kwintal (Triple).

Awalnya hanya pelanggan lokal yang dipasok dengan benang. Setelah merger dengan Sritex Group pada 2009, ekspor naik menjadi 70%. Langkah besar berikutnya adalah pada tahun 2011 ketika PT Dasar Rukun berhasil menggandakan kapasitas produksinya. Sampai saat ini PT. Dasar Rukun telah melakukan transaksi dagang ke 14 Negara di dunia dengan jumlah transaksi hampir 1 Milyar kali dalam setahun. Saat ini perusahaan mempekerjakan 685 karyawan dan menjalankan empat shift, dengan rata-rata 7.176 jam produksi per tahun. Ini menghasilkan 1.200 ton benang bulanan untuk pakaian rajut dan kain tenun, yang diekspor ke Eropa, Amerika Serikat, Meksiko dan Turki, di antara tujuan lainnya.



Sumber: PT. Dasar Rukun

**Gambar 3. 1**  
**Peta Lokasi Perusahaan**

### 3.2.1 Visi Misi Perusahaan

#### **VISI**

Menjadi produsen tekstil bereputasi paling baik dan paling terpercaya.

#### **MISI**

1. Menghasilkan produk-produk paling inovatif sesuai dengan keperluan dan kebutuhan pelanggan.
2. Menjadi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan pertumbuhan untuk kepentingan seluruh pemangku kepentingan.
3. Menyediakan dan memelihara lingkungan pekerjaan yang kondusif bagi seluruh karyawan.
4. Menyalurkan dan menyediakan produk tepat waktu.
5. Selalu melakukan perbaikan berkelanjutan.
6. Memberikan kontribusi dan peningkatan nilai bagi masyarakat.

### 3.2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah sebuah garis hierarki yang mendeskripsikan tiap bagian yang Menyusun perusahaan. Setiap individu tau sumber daya manusia yang berada pada lingkup perusahaan memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Struktur organisasi PT. Dasar Rukun dapat dilihat pada lampiran.

### 3.2.3 Deskripsi Jabatan Bagian Teknik

Deskripsi jabatan berisi tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatan yang diterima. Berikut merupakan deskripsi jabatan dari bagian teknik PT. Dasar Rukun:

#### 1. Kepala Bagian Teknik dan MCT

##### a. Tanggung Jawab

- Mengoptimalkan dan mengefisienkan semua kegiatan dibagain *utility* dan *maintenance*.
- Kelancaran mesin (proses) produksi dengan melakukan perawatan secara berkesinambungan terhadap mesin produksi, mesin pembantu serta peralatan *utility*.
- Perawatan dan perbaikan sarana dan prasarana pabrik (sipil, mekanik, dll).

##### b. Wewenang

- Mengusulkan kenaikan pangkat (promosi) atau penurunan pangkat (demosi) untuk jajaran dibawahnya.
- Membenkan persetujuan tentang cuti, izin, tidak masuk kerja terhadap jajaran bawahannya.

- Menerima atau menolak (mengembalikan) karyawan bagian Teknik.
- Memberikan sangsi/ peringatan terhadap jajaran dibawahannya.
- c. Tugas Rutin
  - Membuat perencanaan dan melakukan perawatan mesin-mesin produksi maupun mesin pembantu.
  - Membuat perencanaan kebutuhan *spare part* dan melakukan penggantian sesuai jadwal.
  - Melakukan tindakan perbaikan terhadap mesin bila terjadi kerusakan/abnormal.
  - Menentukan SOP karyawan bagian Teknik.
  - Membuat permintaan kebutuhan barang (order).
  - Membuat penilaian terhadap karyawan.
  - Melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.
  - Membuat laporan bagian Teknik.
  - Melakukan stock opname terhadap peralatan kerja minimal 1 tahun satu kali.

## 2. Kasie MTC Ring Frame

- a. Tanggung Jawab:
  - Kelancaran proses dan mesin ring frame.
  - Perawatan pemeliharaan mesin-mesin produksi.
  - Kualitas hasil produksi.
  - Perencanaan pembelian dan penggunaan *spare part* yang akan diganti.
  - Pengaturan penggunaan tenaga kerja yang menjadi bawahannya.

- Memberikan *on the job training* tenaga kerja bagian *maintenance*.
- b. Wewenang:
  - Mengusulkan promise/demosl terhadap karyawan bagian *maintenance*.
  - Mengkoordinir aktivitas kerja karyawan bagian *maintenance*.
  - Mengajukan permohonan pembelian *spare part* mesin-rnesin produksi.
  - Mengatur pbenan izin cuti terhadap karyawan *maintenance*.

c. Tugas Rutin:

- Melakukan perawatan kelistrikan mesin-mesin dan non pabrik.
- Melakukan *trouble shooting* pada mesin-rnesin produksi.
- Mengkoordinir kegiatan kerja karyawan bagian *maintenance*.
- Mengecek laporan kerja wakasie.

3. Wakasie MTC Blowing-Carding

a. Tanggung Jawab:

- Pemeliharaa/perawatan mesin-mesin *Blowing s/d Carding*.
- Membuat perencanaan penggantian *spare part* sesuai waktunya.
- Membuat *shedule* perawatan mesin.
- Mengatur aktivitas perawatan dan perbaikan pada mesin *Blowing s/d Carding*.
- Kelancaran proses mesin-mesin *Blowing s/d Carding*.

b. Wewenang:

- Memberikan penilaian terhadap *operator maintenance Blowing s/d Carding*.
- Mengkoordinir aktivitas kerja karyawan bagian *Blowing s/d Carding*.

- Mengajukan permohonan pembelian *spare part* mesin-mesin *Blowing s/d Carding*.
- c. Tugas Rutin:
- Melakukan perawatan kelistrikan mesin *Blowing s/d Carding*.
  - Melakukan trouble shooting pada mesin *Blowing s/d Carding*.
  - Mengkoordinir kegiatan kerja maintenance *Blowing Sid Carding*.
  - Monitoring hasil kerja operator *maintenance Blowing Sid Carding*.
4. Wakasie Mtc Drawing-Roving
- a. Tanggung Jawab:
- Pemeliharaan/perawatan mesin-mesin *Drawing s/d Roving*.
  - Membuat perencanaan penggantian spare part sesuai waktunya.
  - Membuat *shedule* perawatan mesin.
  - Mengatur aktivitas perawatan dan perbaikan pada mesin *Drawing s/d Roving*.
  - Kelancaran proses mesin-mesin *Drawing s/d Roving*.
- b. Wewenang:
- Memberikan penilaian terhadap operator *maintenance Drawing s/d Roving*.
  - Mengkoordinir aktivitas kerja karyawan bagian *Drawing s/d Roving*.
  - Mengajukan permohonan pembelian *spare part* mesin-mesin *Drawing s/d Roving*.
  - Mengatur pemberian ijin cuti terhadap operator maintenance *Drawing s/d Roving*.

c. Tugas Rutin:

- Melakukan perawatan kelistrikan mesin *Drawing s/d Roving*.
- Melakukan trouble shooting pada mesin *Drawing s/d Roving*.
- Mengkoordinir kegiatan kerja *Maintenance Drawing s/d Roving*.
- Monitoring hasil kerja operator *maintenance Drawing s/d Roving*.
- Mengatur pemberian izin cuti terhadap operator *maintenance Blowing s/d Carding*.

5. Wakasie MTC *Ring Frame*

a. Tanggung Jawab

- Pemeliharaan perawatan mesin-mesin *Ring Frame*.
- Membuat perencanaan penganuan spare part sesuai waktunya.
- Membuat shedule perawatan mesin.
- Mengatur aktivjtas perawatan dan perbaikan pada mesin *Ring Frame*.
- Kelancaran proses mesm *Ring Frame*.

b. Wewenang:

- Memberikan penilatan terhadap operator *maintenance Ring Frame*.
- Mengkoordinir aktlvitas kerja karyawan bagian *Ring Frame*.
- Mengajukan permohonan pembelian *spare part* mesin-mesin *Ring Frame*.
- Mengatur pemberian izinn cuti terhadap operator *maintenance* bagian *Ring Frame*.

c. Tugas Rutin:

- Melakukan perawatan kelistrikan mesin *Ring Frame*.
- Melakukan trouble shooting pada mesin *Ring Frame*.

- Mengkoordinir kegiatan kerja maintenance *Ring Frame*.
- Monitoring hasil kerja operator maintenance *Ring Frame*.

6. Wakasie MTF Winding & TFO

a. Tanggung Jawab

- Pemeliharaan perawatan mesin-mesin *winding* dan TFO.
- Membuat perencanaan penggunaan spare part sesuai waktunya.
- Membuat *schedule* perawatan mesin.
- Mengatur aktivitas perawatan dan perbaikan pada mesin *winding*.
- Kelancaran proses mesin *winding*.

b. Wewenang:

- Membenkan penilaian terhadap operator *maintenance winding* dan TFO.
- Mengkoordinir aktivitas kerja karyawan bagian *winding* dan TFO
- Mengajukan permohonan pembelian *spare part* mesin-mesin *winding* dan TFO.
- Mengatur pemberian izin cuti terhadap operator *maintenance* bagian *winding* dan TFO.

c. Tugas Rutin:

- Melakukan perawatan kelistrikan mesin *winding*.
- Melakukan *trouble shooting* pada mesin *winding*.
- Mengkoordinir kegiatan kerja *maintenance winding*.
- Monitoring hasil kerja operator *maintenance winding*.



## 7. Wakasie Tehnik Listrik

### a. Tanggung Jawab:

- Kecelakaan mesin produksi dan non produksi, bebas dari gangguan listrik.
- Kecelakaan kelistrikan mesin produksi dan pabrik.
- Pemeliharaan/perawatan jaringan listrik, transformer, panel-panel dan penerangan.
- Mengkoordinir pengaturan /penempatan tenaga kerja bagian listrik.
- Membuat perencanaan perawatan kerja bagian listrik.
- Membuat pengajuan pembelan *spare part* di bagian listrik.
- Melakukan *monitoring* hasil kerja bagian listrik.

### b. Wewenang:

- Mengusulkan *promise*/demosi terhadap karyawan bagian *utility*.
- Mengkoordinir aktivitas kerja karyawan bagian *utility*.
- Mengajukan permohonan pembelian *spare part* mesin-mesin nonproduksi.
- Mengatur pemberian izin cuti terhadap karyawan *utility*.

### c. Tugas Rutin:

- Melakukan perawatan kelistrikan mesin-mesin dan pabrik.
- Melakukan trouble shooting pada system kelistrikan pabrik.
- Mengkoordinir kegiatan kerja karyawan bagian listrik.
- Melakukan kontrol terhadap sarana dan prasarana kelistrikan pabrik.

## 8. Wakasie Mekanik Sipil

### a. Tanggung Jawab

- Pemeliharaan/perawatan alat-alat perkakas mekanik dan sipil.

- Membuat *shedule* perawatan Gedung.
- Mengatur aktivitas perawatan dan perbaikan pada gedung dan alat perkakas.
- Kelancaran proses mesin-mesin perkakas.

b. Wewenang:

- Memberikan penilaian terhadap operator mekanik dan sipil
- Mengkoordinir aktivitas kerja karyawan bagian mekanik dan sipil
- Mengajukan permohonan pembelian alat-alat perkakas.
- Mengatur pemberian izin cuti terhadap operator mekanik dan sipil

c. Tugas Rutin:

- Melakukan perawatan terhadap gedung dan alat-alat mekanik dan sipil
- Mengkoordinir kegiatan kerja operator mekanik dan sipil
- Monitoring hasil kerja karu mekanik dan sipil.

9. Wakasie Ac / Compressor

a. Tanggung Jawab:

- Pemeliharaan/perawatan alat-alat perkakas mekanik dan sipil.
- Membuat *shedule* perawatan gedung.
- Mengatur aktivitas perawatan dan perbaikan pada gedung dan alat perkakas.
- Kelancaran proses mesin-mesin perkakas.

b. Wewenang:

- Memberikan penilaian terhadap operator mekanik dan sipil.
- Mengkoordinir aktivitas kerja karyawan bagian mekanik dan sipil.

- Mengajukan permohonan pembelian alat-alat perkakas.
- Mengatur pemberian ijin cuti terhadap operator mekanik dan sipil.
- c. Tugas Rutin:
  - Melakukan perawatan terhadap gedung dan alat-alat mekanik dan sipil.
  - Mengkoordinir kegiatan kerja operator mekanik dan sipil,
  - Monitoring hasil kerja karu mekanik dan sipil.

#### 10. Adm Tehnik

- a. Uraian Pekerjaan
  - Absensi karyawan bagian tehnik.
  - Membuat lemburan bagian tehnik.
  - Membuat laporan kWh.
  - Membuat bon barang dan order barang serta mendistribusikanya ke departemen terkait.
  - Menyiapkan dokumen penerapan dan implementasi ISO 9001: 2015 dan ISO 14001 2015.
- b. Kompetensi Yang Dibutuhkan.
  - Dapat mengoperasikan komputer (MS Oflice).
  - Memahami Administrasi.
  - Dapat berkomunikasi dengan baik
  - Memahami ISO 9001 dan 14001.

#### **3.2.4 Sebaran Tenaga Kerja**

Jumlah keseluruhan karyawan bagian Teknik PT. Dasar Rukun adalah sebanyak 62 orang, dan tersebar seperti dalam table berikut ini:

**Tabel 3. 1**  
**Sebaran Karyawan Bagian Teknik PT. Dasar Rukun**

No	Jabatan	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1	Kabag Teknik	1
2	Ka/Wakasie Prod/Teknik/Mtc	11
3	ADM + PPIC	1
4	Blowing/ Carding	5
5	Drawing/ Roving	5
6	Ring Spinning	11
7	Winding	7
8	Teknik Listrik	5
9	Teknik Mekanik	5
10	Teknik AC/ Kompresor	3
11	Teknik Shift AC/ Listrik	2
12	Roll Shop	6
<b>Jumlah Total</b>		<b>62</b>

### 3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spesifikasi jabatan dan loyalitas kerja terhadap semangat kerja bagian Teknik PT. Dasar Rukun adalah menggunakan metode penelitian survey. Menurut Sugiyono (2016: 14) “Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis”.

### 3.3.1 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3. 2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Spesifikasi Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	Spesifikasi pekerjaan adalah standar kualitas minimum seseorang untuk menempati suatu jabatan di bagian teknik PT. Dasar Rukun agar dapat menjalankan suatu jabatan didalam bagian teknik PT. Dasar Rukun dengan maksimal.	Keterampilan	Keterampilan sesuai bidang		
		Kemampuan	Melaksanakan pekerjaan dengan baik		
		Kepribadian	Penguasaan emosi dan sikap positif terhadap pekerjaan	S K O R	O R D I N A L
		Pengetahuan	Kesesuaian antara ilmu dan bidang pekerjaan		
Minat	Memenuhi target yang ditetapkan				
Loyalitas Kerja (X <sub>2</sub> )	Loyalitas kerja adalah kesetiaan dicerminkan dengan karyawan PT. Dasar Rukun bersedia menjaga dan membela	Tanggung jawab	Menjalankan pekerjaannya dengan baik		
		Taat pada peraturan	Patuh terhadap aturan yang dibuat		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	perusahaan baik di dalam perusahaan maupun saat tidak bertugas dari orang-orang yang mengancam tidak bertanggung jawab terhadap perusahaan PT. Dasar Rukun khususnya di bagian teknik.	Rasa memiliki	Bekerja bersungguh-sungguh	S K O R	O R D I N A L
		Kemauan kerjasama	Saling membantu		
		Hubungan antar pribadi	Interaksi dengan karyawan lain		
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja diartikan sejauh mana karyawan Di PT.Dasar Rukun bergairah dalam bekerja, senang bersemangat dalam menjalankan kegiatan, tugas, dan tanggung jawab di kantor.semangat kerja berkaitan dengan, Disiplin, tepat waktu, pemenuhan target kerja, serta tanggung jawab yang diberikan pegawai di PT. Dasar Rukun.	Produktivitas	Peningkatan hasil kerja yang dicapai	S K O R	O R D I N A L
		Absensi	Kehadiran tinggi		
		Tingkat keluar masuk karyawan	Jumlah karyawan		
		Kegelisahan karyawan	Keluhan yang dirasakan karyawan		

### **3.3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

#### **1. Wawancara**

Adalah suatu metode penelitian meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden.

#### **2. Kuesioner**

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan spesifikasi jabatan, loyalitas kerja, dan semangat kerja yaitu dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada 62 karyawan tetap non manajemen bidang Teknik PT. Dasar Rukun

#### **3. Studi Dokumentasi**

Yaitu data atau informasi yang di dokumentasikan oleh PT. Dasar Rukun.

### **3.3.2.1 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data maupun hasil penelitian lain yang telah dipublikasikan. Data sekunder digunakan sebagai sarana penunjang

dan membantu menguatkan data primer.

### 3.3.2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Sugiyono (2016: 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 62 karyawan bagian teknik PT. Dasar Rukun seperti yang tertera pada tabel 3.1. Jumlah populasi ini akan dijadikan sebagai ukuran sampel yang akan diteliti seluruhnya menggunakan sensus.

### 3.3.2.3 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala *Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. 3**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing**  
**Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

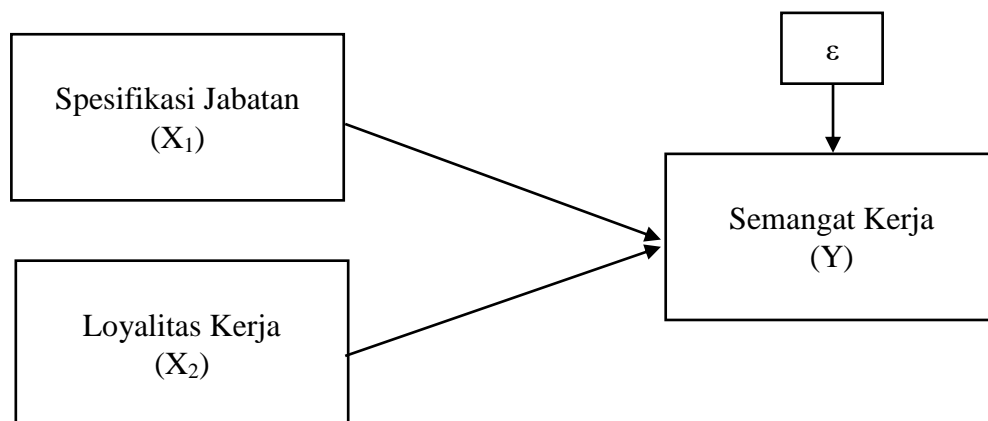


**Tabel 3. 4**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing**  
**Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

Nilai (1)	Keterangan (2)	Notasi (3)	Predikat (4)
5	Sangat Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	S	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	SS	Sangat Rendah

### 3.4 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh spesifikasi jabatan dan loyalitas kerja terhadap semangat kerja, maka disajikan paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 3. 2**  
**Model Penelitian**

Keterangan:

X<sub>1</sub> = Spesifikasi Jabatan

X<sub>2</sub> = Loyalitas Kerja

Y = Semangat Kerja

ε = Variabel lain yang mempengaruhi

### 3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh spesifikasi jabatan dan loyalitas kerja terhadap semangat kerja. Setelah diperoleh data yang diperlukan, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan.

#### 3.5.1 Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Menurut Silalahi (2018: 25) Uji Validitas adalah uji tentang kemampuan suatu alat ukur atau instrument pengumpulan data (kuesioner) apakah benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen pengukur dikatakan valid atau sah ketika mengukur apa yang hendak diukur dan tentang karakteristik gejala yang diteliti secara tepat.

Kriteria untuk menentukan tingkat keadilan adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument dinyatakan tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan yang dilakukan, uji validitas ini akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.

##### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan pengukuran menunjuk pada derajat sejauh mana ukuran menciptakan respon yang sama secara berulang. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrument pengukuran yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur dan kecermatan hasil ukur dari satu instrument. Uji

reliabilitas menentukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dari seperangkat kuesioner (instrument pengumpulan data) dapat dipercaya (Silalahi 2018).

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Teknik Alpha Cronbach, kriteria untuk menentukan tingkat reliabilitas yaitu:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka reliabel.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka reliabel.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.

### 3.5.2 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan menggunakan analisis deskriptif, di mana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut, seperti : frekuensi, mean, standar deviasai maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden, dilakukan dengan menggunakan Skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup bersekala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah keseluruhan dari sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJJ = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

### 3.5.3 Method of Successive Interval (MSI)

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode Successive Interval. Adapun langkah-langkah dari successive interval menurut Somantri dan Muhidin (2014: 45) adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada);
- b. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi;
- c. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga dihasilkan proporsi kumulatif;
- d. Proporsi Kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban.
- e. Hitung  $SV = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah Dibawah Batas Atas} - \text{Daerah Dibawah Batas Bawah}}$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu transformed scale value:  $Y = SV + SV_{\min}$ .

### 3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model regresi tersebut layak atau tidak untuk dipergunakan sebagai alat analisis di masa yang akan datang, maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data penelitian yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Silalahi, 2018: 54). Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Bentuk distribusi data tersebut yaitu data yang memusat ditengah seperti mean, mode, dan median ada di tengah. Tidak hanya itu, uji normalitas pun dikatakan sebagai syarat untuk menentukan pilihan uji statistik. Uji normalitas dapat ditentukan dengan melihat histogram dari residualnya atau *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dalam program *SPSS*. Sehingga dasar pengambilan keputusan pengujian ini menggunakan statistik *non parametric* yaitu sebagai berikut:

Nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dikatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal dan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas atau independen (Silalahi, 2018: 58).

Model regresi harus dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas yang diartikan tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen. Hal tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Jika nilai *tolerance* lebih tinggi dari  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian tersebut.

Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$ , maka dapat diartikan bahwa terjadi multikolinieritas pada penelitian tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda (Silalahi, 2018:59). Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka pada pengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Karyawan

- $a$  = Koefisien Konstanta  
 $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Spesifikasi Jabatan  
 $X_2$  = Loyalitas Kerja  
 $e$  = Error, variable gangguan

### 3.5.6 Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur berapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi ( $R$ ) memiliki nilai antara -1.00 hingga + 1.00. Semakin  $R$  mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

### 3.5.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tingkat pengaruh atau besarnya pengaruh antara spesifikasi jabatan dan loyalitas kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Menurut Silalahi (2018: 300) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Jika  $R^2$  semakin besar, maka perubahan persentase tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka perubahan persentase tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ) semakin rendah. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Berikut rumus koefisien determinasi:  **$R^2 \times 100\%$**

Dengan keterangan:

$R^2 = 1$ , berarti terdapat kecocokan sempurna dan seluruh variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

$R^2 = 0$ , berarti tidak ada variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.