

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan The Green Forest Resort Bandung. Adapun yang menjadi objek sebagai variable bebas (X) adalah motivasi kerja yang dibentuk melalui tiga dimensi menurut Mc. Clelland (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:97) yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (n/Ach)
2. Kebutuhan akan kekuasaan (n/Pow)
3. Kebutuhan akan afiliasi (n/Aff)

Sedangkan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan yang dibentuk melalui delapan dimensi Faustino Cardoso Gomes (2003:142), yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kreativitas
5. Kerja sama
6. Kesadaran
7. Inisiatif
8. Kualitas pribadi

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa sejauh mana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di The Green Forest Resort Bandung.

B. Desain Penelitian

Tujuan adanya metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti mengenai langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan tersebut dapat dipecahkan. Seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998:131) bahwa:

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidikan memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada saat sekarang (aktual) dengan memberikan gambaran atau keterangan tentang kedua variabel selama proses penelitian, yaitu variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada The Green Forest Resort Bandung. Metode deskriptif ini lebih menekankan pada suatu studi untuk memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung. Seperti yang dikemukakan oleh Moh. Nazir (2003:54) bahwa:

Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Winarno Surakhmad (1998:140) juga mengemukakan ciri-ciri dari metode deskriptif sebagai berikut:

- a. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang dihadapi pada masa sekarang, masalah-masalah aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan kemudian dianalisis.
- c. Metode deskripsi adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk menjawab pertanyaan mengenai hakekat gejala atau pertanyaan mengenai apa itu, atau mendeskriptifkan apa itu.

Metode deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan informasi atas fenomena menurut keadaan di lapangan atau situasi sekarang pada objek yang dituju yaitu The Green Forest Resort Bandung dengan kedua variabel yang telah disebutkan sebelumnya.

Langkah-langkah yang penulis lakukan dalam melaksanakan penelitian deskriptif, (Moh. Nazir, 2003:73) yaitu:

- a. Memilih dan merumuskan masalah
- b. Menentukan tujuan dari penelitian yang akan dikerjakan

- c. Memberikan batasan dari area penelitian
- d. Perumusan kerangka teori atau kerangka berpikir
- e. Menelusuri sumber-sumber kepustakaan
- f. Merumuskan hipotesa yang ingin diuji
- g. Melakukan kerja lapangan untuk mengumpulkan data
- h. Membuat tabulasi serta analisa statistik pada data
- i. Memberikan *interpretasi* analisa statistik.
- j. Memberikan rekomendasi-rekomendasi yang di dapat dari penelitian
- k. Membuat laporan penelitian dengan cara ilmiah.

C. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Motivasi Kerja sebagai variabel independen (X)
2. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Variabel X (Motivasi kerja) adalah Suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. (Sedarmayanti,2001:66)

Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gambaran variabel ini diperoleh berdasarkan skor angket karyawan terhadap kinerjanya. Semakin tinggi skor angket seorang pegawai semakin tinggi pula persepsinya terhadap kinerjanya (Faustino Cardoso Gomes, 1995:142).

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Motivasi kerja (X)	1. Kebutuhan akan prestasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat Mengindari spekulasi b. Tingkat Menyukai pengambilan resiko sebagai fungsi keterampilan c. Tingkat Memiliki keinginan untuk unggul dalam setiap kesempatan d. Tingkat memiliki inisiatif yang luar biasa e. Tingkat menghendaki umpan balik dalam setiap kegiatannya 	Ordinal	1 2,3 4 5,6 7,8
	2. Kebutuhan akan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat kesenangan akan tugas yang dibebankan b. Tingkat kesediaan menjadi pelopor dalam setiap kegiatannya c. Tingkat keinginan untuk mencapai posisi pimpinan d. Tingkat keinginan memiliki pengaruh terhadap orang sekitarnya. 	Ordinal	9 10 11,12 13,14
	3. Kebutuhan akan afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat keinginan untuk disenangi oleh yang lain b. Tingkat keinginan untuk membantu orang lain. c. Tingkat kebesaran hati untuk mengalah agar menghindari perselisihan d. Tingkat memiliki rasa sosial yang tinggi 	Ordinal	15 16 17 18,19

Sumber : Hasil Pengolahan, 2010

Tabel 3.2
Operasionalisasi
Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	a. Tingkat kualitas kerja b. Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan c. Tingkat rasa malu kalau kualitas kerja buruk dari yang lain d. Tingkat konsistensi memenuhi komitmen dan batas waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal	1 2 3 4
	2. Kuantitas kerja	a. Tingkat frekuensi melebihi volume kerja atau jumlah tugas yang telah ditetapkan b. Tingkat penyelesaian tugas dengan baik dan memuaskan.	Ordinal	5 6
	3. Pengetahuan kerja	a. Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari b. Tingkat pemahaman terhadap pedoman kerja sehari-hari c. Tingkat kebanggaan prestasi kerja yang dicapai	Ordinal	7 8 9
	4. Kreativitas	a. Tingkat kreativitas dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja, termasuk gagasan dalam penyelesaian persoalan dalam bekerja.	Ordinal	10
	5. Kerja sama	a. Tingkat kesediaan bekerja sama dengan rekan sekerja agar kinerja baik. b. Tingkat pembinaan kerjasama dengan atasan.	Ordinal	11 12
	6. Kesadaran	a. Tingkat kesediaan tetap bekerja dengan baik walaupun pemimpin tidak ada b. Tingkat kesadaran penyelesaian pekerjaan c. Tingkat keberhasilan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan pemimpin.	Ordinal	13 14 15
	7. Inisiatif	a. Tingkat ketanggapan mengenali masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan memprakarsai tindakan korektif b. Tingkat pengajuan saran sedikitnya satu saran guna peningkatan penerimaan tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan	Ordinal	16 17

	8. Kualitas pribadi	a. Tingkat frekuensi menggunakan jam istirahat sepanjang untuk kepentingan b. Tingkat kesediaan tidak akan pulang kantor bila pekerjaan belum selesai c. Tingkat kepuasan atas pekerjaan yang dikerjakan	Ordinal	18 19 20
--	---------------------	--	---------	----------------

Sumber: Hasil Pengolahan, 2010

C. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Langkah-langkah yang dilakukan terlebih dahulu dalam pengumpulan dan menganalisis data, adalah menentukan populasi. Menurut Sugiyono (1992:57) yang dimaksud dengan populasi adalah: “Generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Suharsimi Arikunto (2002:102) menyatakan bahwa: “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin mengadakan penelitian di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah penelitian yang dilakukan terhadap semua elemen di wilayah penelitian. Namun ada kalanya objek yang diteliti itu terlampaui luas baik itu dilihat dari jangkauannya, maupun jumlah elemen yang diteliti, maka peneliti dapat mengambil sampel dari sebagian karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan The Green Forest Resort Bandung.

2. Tehnik Pengambilan Sampel.

Dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan penelitian dilihat dari segi waktu, tenaga, dana serta kepraktisan dalam pengumpulan data dari populasi, maka dilakukan penentuan sebagian dari populasi yang dijadikan sampel penelitian yang benar-benar mewakili seluruh populasi. Sampel penelitian menurut Nasution (1982:29) adalah: “Sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat dianggap mewakili seluruh populasi”. Dilanjutkan oleh Arikunto (2002:107) mengemukakan bahwa:

Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau dengan 20% -25%.

Untuk menentukan ukuran sampel minimal yang representatif untuk pengujian hipotesis, digunakan cara penentuan jumlah sampel populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael dikutip dalam sugiyono (2004:98) untuk taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya sebagai berikut :

$$s = \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 . P . Q}$$

Keterangan :

λ^2 dengan dk = 1, Taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

P = Q = 0,5

d = 0,05

s = Jumlah sampel

Yang akan menjadi sampel yaitu seluruh karyawan The Green Forest Resort Bandung.

E. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penelitian secara empirik melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan selaku responden. Sedangkan sumber data sekunder diantaranya diperoleh dari dokumentasi yang dimiliki oleh The Green Forest Resort Bandung.

F. Teknik 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. Suharsimi Arikunto (2002:150) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pengerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas permasalahan penelitian ini maka penulis menggunakan beberapa alat yang dapat digunakan sebagai pengumpul data sebagai berikut :

1. Observasi

Penulis mengamati secara langsung terhadap objek penelitian untuk mengetahui secara jelas dan nyata tentang perusahaan, berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara ini dilakukan secara bebas dan terbuka dengan menggunakan pedoman wawancara. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tanya jawab dengan

pihak-pihak yang diperkirakan mengetahui seluk beluk objek penelitian dan dapat membantu penulis dalam melengkapi data yang dibutuhkan. Dalam hal ini ada beberapa karyawan The Green Forest Resort Bandung.

3. Angket

a. Pengertian Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi oleh responden yang menjadi anggota sampel penelitian. Bentuk angket yang digunakan berupa angket tertutup dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia yang dianggap sesuai dengan pertanyaan dan pernyataan. Responden tidak perlu memberikan penjelasan atas pertanyaan atau pernyataan tersebut.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala sikap kategori *Likert*. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2004 : 67) bahwa: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Penulis menyebarkan angket kepada responden dalam hal ini karyawan di The Green Forest Resort Bandung. Setiap alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Penilaian Jawaban Angket

Nilai	
Positif	Negatif
5	1
4	2
3	3
2	4
1	5

b. Langkah-langkah Pembuatan Angket

Dalam membuat angket perlu harus memperhatikan prinsip-prinsip angket, sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2007:200) bahwa:

Prinsip-prinsip penulisan angket, isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, pertanyaan tidak mendua, tidak menanyakan yang sudah lupa, pertanyaan tidak menggiring, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, prinsip pengukuran, penampilan fisik angket.

Maka peneliti mengambil langkah-langkah dalam pembuatan angket sebagai berikut:

- 1) Isi dan tujuan pertanyaan berbentuk pengukuran, maka setiap pertanyaan disusun dalam skala pengukuran dan jumlah itemnya mencukupi untuk mengukur variabel yang diteliti.
- 2) Tipe dan bentuk pertanyaan yang penulis buat adalah pertanyaan tertutup. Bentuk pertanyaan ini membantu responden untuk menjawab dengan cepat, serta memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul. Pertanyaan dan pernyataan dibuat dalam kalimat positif dan negatif agar responden memberikan jawaban lebih serius.
- 3) Urutan pertanyaan dibuat acak dengan alasan menghindari responden yang patah semangat ketika diberi pertanyaan yang sulit atau yang spesifik.
- 4) Prinsip pengukuran, dimana angket yang diberikan peneliti kepada responden mempunyai tujuan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Angket tersebut akan diuji validitas dan reliabilitasnya agar mendapatkan data yang valid dan reliabel.

c. Hasil Uji Coba Angket

Uji coba angket dilakukan pada saat angket sudah tersedia dan pengujiannya dilakukan sebelum angket yang sebenarnya disebarikan kepada responden. Uji coba angket dilakukan terhadap 20 orang responden diluar jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya.

Angket yang diujicobakan dalam penelitian ini terdiri dari angket untuk mengukur variabel motivasi kerja dan angket untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Penyebaran jumlah item angket pada masing-masing variabel tampak pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 3.4
Jumlah Item Angket Uji Coba

No.	Variabel	Jumlah Item Angket
1	Motivasi Kerja	19
2	Kinerja Karyawan	20
Jumlah		39

Berdasarkan tabel 3.4, dapat dilihat bahwa jumlah item yang akan diuji cobakan sebanyak 39 item

4. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mencatat dan mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Selain itu, peneliti menggunakan studi Kepustakaan sebagai penunjang untuk pengajuan hipotesis digunakan beberapa landasan teori yang penulis peroleh melalui kepustakaan (mengumpulkan keterangan-keterangan dari berbagai literatur) sebagai

bahan perbandingan, acuan atau landasan teoritis yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti yang dilakukan selama penyusunan skripsi.

G. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen sebagai alat pengumpulan data sangatlah perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Peneliti melakukan pengujian instrumen ini melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen pengumpulan data yang layak adalah yang telah memenuhi syarat valid dan reliabel. Adapun uji kelayakan instrumen yang digunakan penulis adalah yaitu melalui uji validitas dan uji reliabilitas seperti yang akan dijelaskan dibawah ini.

1. Uji Validitas

Adapun langkah-langkah peneliti dalam melakukan uji validitas instrumen angket adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan nomor pada angket yang masuk
- b. Memberikan skor pada setiap bulir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan.
- c. Menjumlahkan skor setiap responden
- d. Mengurutkan jumlah skor responden
- e. Mencari koefisien korelasi skor tiap bulir item dengan skor total dengan rumus

Product Moment Correlation yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

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

Sumber: (Arikunto, 2002:72)

Keterangan :

r_{XY}	= Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y	$\sum Y$	= Jumlah skor Y
N	= Jumlah Responden	$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah skor X
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali skor X dan Y	$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah skor Y
$\sum X$	= Jumlah skor X		

f. Langkah selanjutnya memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, seperti yang dikemukakan Masrun dalam Sugiyono (2007:188) menyatakan bahwa:

Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0.30$. jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Langkah berikutnya adalah penulis melakukan proses perhitungan dan pengolahan uji instrumen dengan menggunakan bantuan *software MS Excel*, berdasarkan pada pengolahan uji instrumen itu dapat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel X (Motivasi Kerja) telah valid atau tidak valid.

Uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang disebar, yang akan digunakan dalam pengumpulan data yang akan dianalisis lebih lanjut. Formula yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah *product moment coefficient* dari Karl Pearson.

Adapun rumusnya (Suharsimi Arikunto, 2002:146) 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 $dk = n-2$ ($dk = 14-2 = 12$) = 0,444. Jika r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Uji validitas yang penulis gunakan yaitu untuk variabel X (Motivasi Kerja) terdiri atas tiga indikator, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi. Ketiga indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi 19 butir pernyataan angket.

Berikut rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel X (Motivasi Kerja) dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*.

Tabel 3. 5
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Bulir	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.64	0,444	Valid
2	0.53	0,444	Valid
3	0.55	0,444	Valid
4	0.53	0,444	Valid
5	0.53	0,444	Valid
6	0.56	0,444	Valid
7	0.54	0,444	Valid
8	0.49	0,444	Valid
9	0.43	0,444	Tidak Valid
10	0.49	0,444	Valid
11	0.59	0,444	Valid
12	0.27	0,444	Tidak Valid
13	0,48	0,444	Valid
14	0.56	0,444	Valid
15	0.54	0,444	Valid
16	0.49	0,444	Valid
17	0.25	0,444	Tidak Valid
18	0.54	0,444	Valid
19	0.69	0,444	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data

Keterangan : yang tidak valid dihilangkan (dihapuskan)

Berdasarkan tabel 3.5, diperoleh bahwa dari 19 item butir angket untuk Motivasi Kerja 16 butir pertanyaan yang dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Sementara 3 item yang dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu item yang tidak valid ini akan ditiadakan/ dihapuskan.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Setelah melakukan uji validitas terhadap variabel X (Motivasi Kerja), maka penulis juga melakukan uji validitas pada variabel Y yakni, Kinerja karyawan yang terdiri dari delapan indikator, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kesadaran, inisiatif, dan kualitas pribadi. Kedelapan indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi 20 butir pernyataan angket.

Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel* .:

Tabel 3. 6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Bulir	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.47	0,444	Valid
2	0.59	0,444	Valid
3	0.58	0,444	Valid
4	0.61	0,444	Valid
5	0.50	0,444	Valid
6	0.59	0,444	Valid
7	0.52	0,444	Valid
8	0.45	0,444	Valid
9	0.55	0,444	Valid
10	0.45	0,444	Valid
11	0.68	0,444	Valid

12	0.18	0,444	Tidak Valid
13	0.53	0,444	Valid
14	0.53	0,444	Valid
15	0.52	0,444	Valid
16	0.68	0,444	Valid
17	0.27	0,444	Tidak Valid
18	0.61	0,444	Valid
19	0.51	0,444	Valid
20	0.67	0,444	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data

Keterangan : yang tidak valid dihilangkan (dihapuskan)

Berdasarkan tabel 3.6, diperoleh bahwa dari 20 item butir angket untuk Kinerja Karyawan 18 terdapat butir dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Sementara 2 item yang dinyatakan tidak valid, tidak dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Dan item variabel tidak valid ini akan dihapus.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid (sah) juga harus reliabel (dapat dipercaya). Pengujian reliabilitas instrumen yang peneliti lakukan adalah dengan menggunakan *internal consistency* dengan tehnik belah dua (*split half*) (sugiyono, 2007:190).

Adapun langkah-langkah peneliti dalam melakukan uji reliabilitas instrumen angket adalah sebagai berikut:

- a. Butir-butir instrumen di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap.
- b. Skor data tiap kelompok itu disusun sendiri.
- c. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

d. Setelah dihitung didapat koefisien korelasinya kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Product Moment Correlation*, seperti yang telah dikemukakan sebelumnya.

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Hasil perhitungan dari Variabel Motivasi Kerja diperoleh koefisien alpha = 0,8336 sementara nilai tabel r pada $\alpha = 0,05$ dan $db = n-2 = 0,444$ dengan demikian nilai hitung r lebih besar dari nilai tabel r. sehingga instrumen Variabel X (Motivasi Kerja) dinyatakan reliabel.

Hasil perhitungan dari Variabel Kinerja Karyawan diperoleh koefisien alpha = 0.8565, sementara nilai tabel r pada $\alpha = 0,05$ dan $db = n-2 = 0,444$ dengan demikian nilai hitung r lebih besar dari nilai tabel r. sehingga instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan reliabel.

Tabel 3. 7
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

No.	Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,444	0,8336	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,444	0.8565	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2010

H. Teknik Analisis Data

Untuk keperluan analisis data, penulis menggunakan analisis regresi. Penulis menggunakan analisis ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu “Adakah pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja”.

Adapun langkah yang penulis gunakan dalam analisis regresi (Ating Somantri dan Sambas Ali M., 2006:243), yaitu:

1. Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris.

2. Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen.
3. Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak.
4. Melihat apakah tanda dan magnitud dari estimasi parameter cocok dengan teori.

Peneliti menggunakan model regresi sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan: \hat{Y} = variabel tak bebas (nilai duga)

X = variabel bebas

a = penduga bagi intersap (α)

b = penduga bagi koefisien regresi (β)

α dan β parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistika sampel.

I. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa peneliti menggunakan tehnik analisis data regresi. Sehubungan dengan hal tersebut, ada 3 syarat analisis data yang harus di penuhi sebelum melangkah pada analisis regresi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji normalitas ini adalah untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Untuk itu peneliti melakukan uji normalitas untuk kedua variabel tersebut dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*.

2. Uji Linieritas

Peneliti menggunakan uji linieritas ini melalui hipotesis nol (H_0), bahwa regresi linier melawan hipotesis tandingan bahwa regresi tidak linier. Untuk itu peneliti melakukan uji linieritas untuk kedua variabel tersebut dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*.

3. Uji homogenitas

Peneliti menggunakan uji homogenitas adalah untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Uji statistika yang akan digunakan adalah uji Burlett dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*. Kriteria yang

peneliti gunakan adalah nilai hitung $X^2 >$ nilai tabel, maka H_0 menyatakan skornya homogen ditolak.

Rumus nilai hitung: $X^2 = (\ln 10)[\sum db \cdot \text{Log} S_i^2]$

(Ating Somantri dan Sambas Ali M., 2006:294)

Keterangan:

S_i^2 = Varians tiap kelompok data

$db_i - 1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok

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

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

Adapun langkah-langkah yang penulis tempuh dalam pengujian homogenitas varians ini menurut Ating S. dan Sambas Ali M., (2006:295) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kelompok-kelompok data dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- b. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses penghitungan.
- c. Menghitung varians gabungan.
- d. Menghitung log dari varians gabungan.
- e. Menghitung nilai Barlett.
- f. Menghitung nilai.
- g. Menghitung nilai dan titik kritis.
- h. Membuat kesimpulan.

J. Pengujian Hipotesis

Peneliti melakukan uji hipotesis untuk memperoleh gambaran mengenai ada tidaknya pengaruh antara variabel X (motivasi kerja karyawan) terhadap variabel Y (kinerja). Adapun langkah-langkah yang digunakan peneliti dalam pengujian hipotesis seperti yang dikemukakan Harun Al Rasyid dalam (Ating Somantri dan Sambas Ali M., 2006:161), yaitu:

1. Nyatakan hipotesis statistik (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian.
2. Menentukan taraf kemaknaan/nyata α (*level of significance* α)
3. Kumpulkan data melalui sampel peluang (random sampel)
4. Gunakan statistik uji yang tepat.
5. Tentukan titik kritis dan daerah kritis (daerah penolakan) H_0 .
6. Hitung nilai statistik uji berdasarkan data yang dikumpulkan. Perhatikan apakah nilai hitung statistik uji jatuh di daerah penerimaan atau penolakan.
7. Berikan kesimpulan statistika (*statistical conclusion*).
8. Menentukan nilai ρ ($\rho - value$)

Peneliti melakukan uji hipotesis ini dengan bantuan *Microsoft Office Excel*. Maka rancangan pengujian hipotesis (hipotesis nol dan hipotesis alternatif) yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis yang diajukan atau hipotesis *alternative* (H_1) adalah:

“Terdapat pengaruh dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di The Green Forest Resort Bandung”.

2. Dengan demikian hipotesis nolnya (H_0) adalah:

“Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di The Green Forest Resort Bandung”.