

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Maka objek penelitian yang diteliti, yaitu :

1. a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) variabel independent sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependent variable (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah "Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja"

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) variabel dependent sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah "Kinerja Karyawan".

2. Objek dan unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung.

3. Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT Pos Indonesia, beralamatkan di Jl. Cilaki No. 73, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa barat 40115, Indonesia
4. Penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2023 hingga semester genap tahun ajaran 2022, yaitu antara bulan Juni 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis.” Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2017) berpendapat bahwa: penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Penelitian verifikatif digunakan untuk meneliti ulang hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan tujuan memverifikasikan kebenaran hasil penelitian sebelumnya dalam hal ini pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *survey explanatory*, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan sebuah proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Nazir, 2014). Dalam penelitian ini

menggunakan desain kausalitas sebagai desain penelitian, guna membuktikan variabel yang mempengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung.

3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengukuran terhadap keadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu peneliti melakukan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya.

Operasionalisasi variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan masing-masing variabel tidak terlalu meluas. Variabel penelitian ini meliputi Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y). Variabel tersebut secara operasional dirumuskan sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Operasionalisasai Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (X1 dan X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X₁) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting Luthans (2012)	Respon emosional terhadap situasi pekerjaan	Semangat dalam bekerja	Tingkat semangat karyawan dalam bekerja	Ordinal
		Disiplin terhadap peraturan kerja	Tingkat kedisiplinan karyawan terhadap peraturan kerja	Ordinal

		Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Tingkat tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal
		Rasa menyenangkan suasana kerja	Tingkat kesenangan karyawan terhadap suasana kerja	Ordinal
	Hasil yang diperoleh dengan yang diharapkan	Hasil pekerjaan yang maksimal	Tingkat hasil pekerjaan karyawan yang maksimal	Ordinal
		Keinginan bekerja keras	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja keras	Ordinal
		Keinginan bekerja melampaui target	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja melampaui target	Ordinal
	Sikap terhadap pekerjaan	Kecintaan terhadap pekerjaan	Tingkat te kecintaan karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal
		Keinginan menjaga pekerjaan dengan baik	Tingkat kinginan karayawan menjaga pekerjaan dengan baik	Ordinal
		Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan	Tingkat loyalitas karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal

Motivasi Kerja (X₂) Motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu (Mc Clelland dalam Robbins & Judge, 2018)	Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>)	Dorongan untuk berprestasi	Tingkat dorongan karyawan untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi	Ordinal
			Tingkat dorongan karyawan untuk mencoba berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan	Ordinal
			Tingkat dorongan karyawan untuk berprestasi yang tinggi	Ordinal
		Berani mengambil resiko	Tingkat dorongan karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
			Tingkat dorongan karyawan melakukan persaingan dalam meraih prestasi	Ordinal
			Tingkat dorongan karyawan menetapkan tujuan yang sulit dijangkau	Ordinal
		Timbal balik	Tingkat dorongan karyawan mencari timbal balik atas perbuatannya dalam bekerja yang tinggi	Ordinal
	Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need for power</i>)		Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain	Tingkat dorongan karyawan untuk lebih efektif mengajak orang lain mengikuti dirinya
		Tingkat dorongan karyawan percaya diri ketika memberi		Ordinal

			arahan kepada orang lain dalam pekerjaan	
		Berperan Aktif	Tingkat dorongan karyawan berperan aktif di organisasi	Ordinal
			Tingkat dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik	Ordinal
		Rasa Senang	Tingkat dorongan karyawan senang mendapatkan untuk dikenal secara luas	Ordinal
			Tingkat dorongan karyawan senang memiliki kesempatan untuk melakukan control pada sebuah organisasi atau kelompok	Ordinal
	Kebutuhan akan afiliasi (<i>Need for affiliation</i>)	Hubungan persahabatan dan interpersonal	Tingkat dorongan karyawan untuk bekerja dalam team	Ordinal
			Tingkat dorongan karyawan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja	Ordinal
			Tingkat dorongan karyawan untuk memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja	Ordinal
		Kerjasama	Tingkat dorongan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (Y) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut (Robbins, 2016)	Kualitas	Kualitas hasil pekerjaan	Tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan	Ordinal
		Kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan	Tingkat kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal
	Kuantitas	Pencapaian target kerja	Tingkat kemampuan pencapaian target dalam bekerja	Ordinal
	Ketepatan waktu	Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu	Tingkat penggunaan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Ordinal
		Keberhasilan dalam mencapai hasil pekerjaan yang maksimal periode waktu tertentu	Tingkat pencapaian hasil pekerjaan yang maksimal dalam periode waktu tertentu	Ordinal
	Efektivitas	Penggunaan sumber daya organisasi oleh karyawan	Tingkat kemampuan penggunaan sumber daya organisasi oleh karyawan	Ordinal
			Tingkat kesulitan pekerjaan karyawan jika didukung oleh kemampuan karyawan dalam penggunaan sumber daya organisasi yang optimal	Ordinal
	Kemandirian	Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa menerima bantuan	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa menerima bantuan	Ordinal

		Memiliki control diri yang dalam segala tindakan	Tingkat kemampuan control diri dalam segala tindakan	Ordinal
--	--	--	--	---------

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Terdapat dua sumber data dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

(1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2017, hal 137) “Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Pada penelitian ini data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki, yang nantinya berisikan tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja masing-masing individu.

(2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017, hal 136) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumentasi berbagai tulisan seperti buku, makalah, jurnal yang berkaitan erat dengan masalah yang sedang diteliti serta data-data yang berasal dari perusahaan seperti data penilaian kinerja karyawan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu sebagai berikut.

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian guna memperoleh data-data yang dibutuhkan dengan cara :

1) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2017, 142). Teknik ini dianggap efektif karena peneliti dapat mengetahui variabel yang diukur serta keadaan yang dirasakan dan diharapkan responden.

2) *Interview* (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara tatap muka dengan responden terpilih untuk mendapatkan informasi. Teknik ini biasanya digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti di suatu perusahaan, apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang mendalam dari responden, dan juga apabila peneliti mendapatkan responden yang sedikit.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan usaha pengumpulan informasi dari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literature lain yang berhubungan dengan masalah yang dibahas guna memperoleh data-data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ukuran populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung. Populasi pada PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung saat ini berjumlah 265 orang karyawan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Jl. Cilakii No. 73, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115, Indonesia.

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Suatu penelitian yang memiliki ukuran populasi begitu besar, maka tentu akan membutuhkan waktu, biaya dan tenaga yang besar pula jika menggunakan penelitian dengan cara sensus. Sehubungan dengan pengambilan sampel maka diperlukan suatu proses yang disebut sampling.

Sampling adalah suatu proses penggunaan suatu bagian atau sejumlah kecil anggota dari sebuah populasi untuk membuat kesimpulan mengenai keseluruhan dari individu dalam populasi dalam populasi bersangkutan. Dalam penelitian ini sampel merupakan karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung yang berjumlah 265 orang.

Untuk menghitung penentuan jumlah ukuran sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = Taraf signifikan (0,1)

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel berikut:

$$n = \frac{265}{265(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{265}{3,65}$$

$$n = 72$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka ukuran sampel sebanyak 72 dalam penelitian ini. Dengan kata lain yang menjadi responden adalah karyawan PT Pos Indonesia kantor Pusat Cilaki. Bandung.

3.5.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017) Teknik sampling merupakan cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.” Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *Probability Sampling* yaitu sampel *random/acak*, dimana pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata tingkatan karena anggota populasi dianggap homogen.

3.4. Uji Validitas dan uji Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan sudah tepat untuk mengukur variabel yang diteliti. Selain itu uji validitas bertujuan untuk mengukur seberapa tepat dan cermat suatu alat uji melakukan fungsi ukurannya. Data mempunyai kedudukan penting dalam penelitian karena data merupakan penggambaran dari variabel yang diteliti, dan mempunyai fungsi sebagai pembentuk hipotesis sehingga mutu hasil penelitian ditentukan oleh benar tidaknya atau kevalidandata. Validitas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana perbedaan benar dalam apa yang sedang diukur bukan kesalahan sistematis atau acak (Maholtra, 2015).

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson. Berikut ini rumus korelasi *Pearson Product Momenet* yang digunakan :

$$r_{xy} = \frac{N \sum_1 XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas item yang di cari

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

ΣY = Skor total

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

N = Banyak responden

Kriteria pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Nilai r dibandingkan dengan r tabel dengan dk = n-2 dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. Item pertanyaan – pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
3. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari $r_{hitung} < r_{tabel}$.
4. Teknik Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skorskor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Berdasarkan kriteria tersebut maka ditetapkan sejumlah butir pertanyaan yang dibuat dalam sebuah instrumen penelitian/kuesioner. Uji validitas ini dibantu dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows*.

Tabel 3.3
Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Cukup
Antara 0,400 – 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber: (Ari Kunto 2014)

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan (X1)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,412	0,361	Valid
2.	0,588	0,361	Valid
3.	0,539	0,361	Valid
4.	0,427	0,361	Valid
5.	0,633	0,361	Valid
6.	0,615	0,361	Valid
7.	0,522	0,361	Valid
8.	0,547	0,361	Valid
9.	0,566	0,361	Valid
10.	0,617	0,361	Valid

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui dari 10 butir item pernyataan dalam kuesioner/angket kepuasan diperoleh hasil bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X2)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,656	0,361	Valid
2.	0,577	0,361	Valid
3.	0,519	0,361	Valid
4.	0,495	0,361	Valid
5.	0,371	0,361	Valid

6.	0,458	0,361	Valid
7.	0,478	0,361	Valid
8.	0,603	0,361	Valid
9.	0,375	0,361	Valid
10.	0,470	0,361	Valid
11.	0,590	0,361	Valid
12.	0,471	0,361	Valid
13.	0,475	0,361	Valid
14.	0,580	0,361	Valid
15.	0,601	0,361	Valid
16.	0,368	0,361	Valid
17.	0,590	0,361	Valid

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui dari 17 butir item pernyataan dalam kuesioner/angket motivasi diperoleh hasil bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 3. 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,679	0,361	Valid
2.	0,612	0,361	Valid
3.	0,536	0,361	Valid
4.	0,619	0,361	Valid
5.	0,536	0,361	Valid
6.	0,420	0,361	Valid
7.	0,569	0,361	Valid
8.	0,526	0,361	Valid
9.	0,669	0,361	Valid

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui dari 9 butir item pernyataan dalam kuesioner/angket kinerja diperoleh hasil bahwa seluruh item dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah cara pengujian mengenai seberapa konsisten konsep alat ukur tersebut. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Menurut Arikunto (2014) bahwa realibitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu insturmen cukup dapat dipercaya untu digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument terssebut sudah baik.

Perhitungan reliabilitas dalam pada penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* ($C\alpha$). Rumus alpha merupakan statsitik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu isntrumen penelitian. Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu :

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variannya adalah :

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

Keterangan:

σ^2 = Varians

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan software *SPSS 24.0 for windows*.

Tabel 3. 7
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Sangat rendah
0,20 – 0,40	Rendah
0,40 – 0,60	Sedang
0,60 – 0,80	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber : (Arikunto, 2014)

Tabel 3. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
----------	--------------	-------------	------------

Kepuasan	0,712	0,70	Reliabel
Motivasi	0,818	0,70	Reliabel
Kinerja	0,701	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25 for Windows

3.5. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Analisa Deskriptif

Pada analisis deskriptif, data dikumpulkan dan dirangkum pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti, frekuensi, mean, standar deviasi, dan lain- lain. Untuk menentukan pembobotan dari setiap jawaban dari karyawan menggunakan skala likert untuk pertanyaan/ Pernyataan tertutup berskala normal. Sikap-sikap dari pertanyaan/ pernyataan tersebut menunjukkan pendapat yang positif dan negative. Data-data yang telah terkumpul dari hasil pengumpulan data akan diolah dalam proses pengolahan data oleh peneliti (Arikunto, 2013). Secara garis besar, langkah-langkah pengolahan data adalah :

1. *Editing*, merupakan proses yang bertujuan meningkatkan ketepatan data dari kuesioner yang diperoleh. Kegiatan ini meliputi usaha mengidentifikasi jawaban dalam kuesioner yang tidak masuk akal, tidak lengkap, tidak konsisten dan jawaban yang membingungkan.
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *linkert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1 sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 9
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
-----------------	------------------

Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat setuju/ selalu/ sangat yakin/ tidak pernah	5
Tinggi/ baik/ setuju/ sering/ yakin/ jarang	4
Sedang/ ragu – ragu / kadang – kadang/ cukup yakin	3
Rendah/ buruk/ tidak setuju/ jarang/ tidak yakin/ sering	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat tidak yakin/ selalu	1

3. *Tabulating*, merupakan proses menyusun tabel yang memuat seluruh informasi yang diperlukan sebagai bahan analisis dalam riset, yaitu dengan menghitung hasil *skoring* lalu dituangkan dalam tabel rekapitulasi skor dan dituangkan dalam table rekapitulasi

Tabel 3. 10
Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item				Total
	1	2	N	
1					
2					
.....					
N					

- a. Analisis verivikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel *X* terhadap variabel *Y* dengan prosedur menggunakan (MSI atau Methode of Successive Interval),

3.7.2 Analisis Verifikatif (Method Of Successive Interval (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) merupakan metode perubahan data yang berasal dari skala ordinal menjadi skala interval. Langkah- langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir;
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $Pi = \frac{f}{N}$
4. Tentukan proporsi kumulatif;
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
7. Tentukan nilai skala (Skala Value) dengan menggunakan rumus:

$$Scala Value = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

Keterangan

<i>Scale Value</i>	= Nilai skala
<i>Density at lower limit</i>	= Densitas batas bawah
<i>Density at upper limit</i>	= Densitas batas atas
<i>Area below upper limit</i>	= Daerah di bawah batas atas
<i>Area below lower limit</i>	= Daerah di bawah batas bawah

8. Menentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi.

Menurut Arikunto (2014) analisis ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Penggunaan korelasi product moment digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap (Y).

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi :

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
- N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas : $-1 < r < + 1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- a. Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- b. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- c. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 11
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2017) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).” Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi *multiple* adalah sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis

menggunakan analisis regresi linier *multiple*. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 72 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas adalah uji asumsi klasik yang dilakukan untuk mengetahui terdapatnya korelasi antara variabel dependen dan variabel independent dalam model regresi. Jika nilai pada $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolonieritas sedangkan jika nilai pada $VIF > 10$, maka terdapat multikolonieritas di dalam datanya. Di dalam model regresi semestinya tidak terdapat korelasi di antara variabel independent. Jika saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal, yang berarti variabel independent sama dengan nol (Ghozali, 2017).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual atau observasi ke observasi yang lain dalam model regresi yang ada. Jika varian residual satu observasi ke observasi lainnya adalah tetap maka disebut homokedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas (Ghozali, 2017). Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini maka dilakukan peninjauan pada grafik scatter plot. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Apabila terdapat suatu pola pada grafik scatter plot seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar, dan kemudian menyempit) maka dapat dinyatakan terdapat heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar tidak begerombol maka dapat dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan apabila penelitian yang dilakukan bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan) (Sugiyono, 2017). Variabel X1 dan X2 dapat dikatakan mempengaruhi variabel Y jika berubahnya nilai dari variabel X1 dan X2 menyebabkan adanya perubahan nilai Y. hal ini berarti, naik dan/atau turunnya X1.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat koefisien korelasi (r^2). Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan atau menyatakan besar dan kecilnya sumbangan variabel-variabel X terhadap Y, sehingga dapat diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y. koefisien determinasi dapat diketahui melalui rumus:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

100% = konstanta

3.7.5 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

Pengujian hipotesis ini merupakan langkah terakhir dari analisis data yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - 1 - k)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien dan korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $dk = (n - k - 1)$
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis ketiga

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi student

r = Koefisien korelasi *product moment*

n = Banyaknya data/sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis sesuai kriteria. Diantaranya:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N - 2$
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditola