

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu motivasi sebagai *independent* dan variabel kinerja karyawan sebagai *dependent*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT. X Bekasi yang berjumlah 32 orang. PT. X Bekasi beralamat di Kawasan Industri MM2100, Jalan Kalimalang Kav.B1-2 Cikarang Barat Bekasi. PT. X Bekasi adalah salah satu perusahaan produsen minuman ringan yang berada dikawasan industri Cikarang Barat Kabupaten Bekasi. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan terbesar yang ada di Indonesia.

#### **3.2 Metode dan Disain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Jenis penelitian dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai

variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

Jenis penelitian verifikasi menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) pada dasarnya menguji kebenaran dari suatu hipotesa yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam hal ini, penelitian verifikasi bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X Bekasi. Dilihat dari jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*.

Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel dengan variabel lainnya. Metode ini menggunakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran angket kepada responden serta pemahaman literatur.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

Hubungan antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi yang akan dianalisis dan diinterpretasikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel**

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel motivasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Motivasi ini dikemukakan oleh David McClelland seorang

ilmuan behavioral, McClelland menyatakan terdapat tiga kebutuhan untuk mencapai prestasi, yaitu kebutuhan akan prestasi (n.Ach), kebutuhan akan kekuasaan (n.Pow) dan kebutuhan akan afiliasi (n.Aff). Kemudian yang menjadi variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, kinerja menurut Bernandin & Russel dalam Gomes (2003:135) memberikan batasan mengenai performansi atau kinerja sebagai “...*the record of outcome produced on aspecified job function or activity during a specified time periode.*” Gomes (2003:142) menjelaskan ada beberapa dimensi yang biasanya menjadi perhatian dalam melakukan penilaian kinerja, dimensi tersebut antara lain :

1. *Quantity of work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan;
2. *Quality of work*; kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan;
3. *Job knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan;
4. *Creativeness*; keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. *Cooperation*; kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*; kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7. *Initiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam pembesaran tanggungjawabnya;
8. *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Dari uraian masing-masing variabel tersebut kemudian dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
<b>Motivasi (X)</b>  David McClelland dalam Robbins (2008:230)	1. <i>Needs for Achievement</i>	1. Semangat untuk menyelesaikan pekerjaan  2. Keinginan untuk berorientasi pada hasil kerja yang baik  3. Keinginan untuk unggul dalam bekerja	1. Tingkat semangat untuk menyelesaikan pekerjaan  2. Tingkat keinginan untuk berorientasi pada hasil kerja yang baik  3. Tingkat keinginan untuk unggul dalam bekerja	Ordinal
	2. <i>Needs of Power</i>	1. Keinginan memimpin rekan kerja  2. Keinginan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	1. Tingkat keinginan memimpin rekan kerjanya  2. Tingkat keinginan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	Ordinal

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

		3. Keinginan untuk mendapatkan nilai yang baik dari atasan  4. Keinginan untuk terlibat dalam kegiatan kantor	3. Tingkat keinginan untuk mendapatkan nilai yang baik dari atasan  4. Tingkat keinginan untuk terlibat dalam kegiatan kantor	
	<i>3. Needs for Affiliation</i>	1. Keinginan untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan  2. Keinginan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan  3. Keinginan mengembangkan kemampuan yang dimiliki	1. Tingkat keinginan untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan  2. Tingkat keinginan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan  3. Tingkat keinginan mengembangkan kemampuan yang dimiliki	Ordinal
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  Faustino Cardoso Gomes (2003:142)	<i>1. Quantity of work</i>	1. Pencapaian hasil kerja dengan periode waktu yang telah ditentukan  2. Penyelesaian pekerjaan dengan cepat	1. Tingkat pencapaian hasil kerja dengan periode waktu yang telah ditentukan  2. Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan cepat	Ordinal
	<i>2. Quality of work</i>	1. Ketelitian dalam mengerjakan	1. Tingkat ketelitian dalam mengerjakan	Ordinal

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

		pekerjaan  2. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas  3. Kerapihan dalam bekerja	pekerjaan  2. Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan tugas  3. Tingkat kerapihan dalam bekerja	
	3. <i>Job knowledge</i>	1. Kemampuan dalam memahami pekerjaan  2. Pengetahuan terhadap peraturan dan prosedur kerja	1. Tingkat kemampuan dalam memahami pekerjaan  2. Tingkat pengetahuan terhadap peraturan dan prosedur kerja	Ordinal
	4. <i>Creativeness</i>	1. Kemampuan memunculkan ide atau gagasan untuk memecahkan masalah	1. Tingkat kemampuan memunculkan ide atau gagasan untuk memecahkan masalah	Ordinal
	5. <i>Cooperation</i>	1. Kemampuan menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja  2. Kemampuan menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan atasan	1. Tingkat kemampuan menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja  2. Tingkat kemampuan menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan atasan	Ordinal

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	6. <i>Dependability</i>	1. Kehadiran secara rutin dan tepat waktu  2. Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1. Tingkat kehadiran secara rutin dan tepat waktu  2. Tingkat kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal
	7. <i>Initiative</i>	1. Keinginan untuk melaksanakan tugas-tugas baru  2. Rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	1. Tingkat keinginan untuk melaksanakan tugas-tugas baru  2. Tingkat rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
	8. <i>Personal Qualities</i>	1. Kemampuan untuk memimpin diri sendiri  2. Integritas pribadi dalam menyelesaikan tugas	1. Tingkat kemampuan untuk memimpin diri sendiri  2. Tingkat integritas pribadi dalam menyelesaikan tugas	Ordinal

### 3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber data yang diperoleh untuk kepentingan penelitian, sumber data bisa diperoleh dari sumber data internal

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



perusahaan maupun dari luar perusahaan. Dalam penelitian ini sumber data penelitian terdiri dari:

a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi di PT. X Bekasi.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian, yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari luar responden penelitian yang sifatnya mendukung, seperti dokumen dan laporan yang ada pada perusahaan PT. X Bekasi.

No.	Keterangan	Jenis data
1.	Penilaian hasil kinerja dan sikap kerja karyawan	Sekunder
2.	Presensi ketidakhadiran karyawan	Sekunder
3.	Presensi keterlambatan karyawan	Sekunder
4.	Tingkat turnover karyawan	Sekunder
5.	Jumlah pegawai yang diteliti	Primer
6.	Wawancara tentang kinerja karyawan	Primer
7.	Data kuesioner variabel penelitian	Sekunder

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:137) “Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data.”

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari :

a. *Interview* (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono 2012:137). Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara tidak terstruktur kepada karyawan pada bagian Produksi di PT. X Bekasi. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanya untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden dan mendapatkan gambaran tentang permasalahan yang diteliti.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142).

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Salah satu instrumen pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner, kuesioner biasanya berkaitan erat dengan masalah penelitian atau juga hipotesis penelitian yang dirumuskan. Sebelum kuesioner menjadi alat pengumpul data maka akan di uji terlebih dahulu kepada responden di luar responden sasaran, yaitu pada karyawan pada bagian QA (*Quality Assurance*). Pengujian ini akan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Setelah kuesioner di uji maka akan digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden sasaran. Kuesioner yang diajukan oleh peneliti terdiri dari beberapa pernyataan untuk mengetahui variabel X dan variabel Y. Kuesioner disebarakan kepada karyawan PT. X Bekasi pada bagian produksi yang berjumlah 32 orang. Kuesioner bersifat tertutup karena tidak ada bagian yang terdiri dari identitas responden. Pernyataan yang ada dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor. Misalnya skala penilaian untuk setiap kategori sangat buruk dan sangat baik :

Sangat Buruk				Sangat Baik
1	2	3	4	5

c. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono 2012:145).

Teknik pengumpulan data digunakan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Peneliti mengamati secara langsung kegiatan di PT. X Bekasi khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja karyawan pada PT. X Bekasi. Peneliti melakukan observasi terstruktur, karena observasi telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya.

### **3.5 Populasi**

Dalam suatu penelitian diperlukan data yang akurat dari sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh sebab itu perlu ditentukan populasi dari penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 32 orang.

Menurut Sugiyono (2012:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitian yang disebut sebagai populasi yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila sebuah penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya untuk populasi sasaran yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini penulis akan meneliti semua populasi yang berjumlah 32 orang karyawan pada bagian produksi.

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:121) mengatakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Hasil penelitian yang valid uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson (product moment coefisien of correlation)* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:274})$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi Product Moment

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  = Jumlah skor dari dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dari dalam distribusi Y

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan tidak valid

Dengan menggunakan program *software* SPSS 11.5 *for windows*, didapatkan hasil yang dicantumkan pada tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,890	0,443	Valid
2	0,915	0,443	Valid
3	0,964	0,443	Valid
4	0,787	0,443	Valid
5	0,875	0,443	Valid
6	0,992	0,443	Valid
7	0,738	0,443	Valid
8	0,812	0,443	Valid
9	0,609	0,443	Valid
10	0,992	0,443	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 11.5, 2014

**Tabel 3.3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,7897	0,443	Valid

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2	0,847	0,443	Valid
3	0,890	0,443	Valid
4	0,890	0,443	Valid
5	0,905	0,443	Valid
6	0,650	0,443	Valid
7	0,646	0,443	Valid
8	0,801	0,443	Valid
9	0,880	0,443	Valid
10	0,812	0,443	Valid
11	0,860	0,443	Valid
12	0,851	0,443	Valid
13	0,787	0,443	Valid
14	0,859	0,443	Valid
15	0,723	0,443	Valid
16	0,800	0,443	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 11.5, 2014

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 20 orang responden dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 dengan  $n = 20 - 2 = 18$  maka di dapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,443. Dari hasil pengujian validitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh kuesioner variabel motivasi (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap bulir pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga bulir pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur penilaian.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2006:178), menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Oleh karena itu digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006:168) mengatakan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah.

Untuk instrumen yang didalamnya terdapat skor yang berbentuk rentang antara beberapa nilai yang berbentuk skala bertingkat (1-3,1-5,1-7, dan seterusnya), seperti pertanyaan dalam bentuk uraian dan angket yang berstruktur, rumus pengujian validitas yang tepat digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha* (Suharsimi Arikunto, 2006:196).

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Formula rumus koefisien *Alpha Cronbach* ( $C\alpha$ ) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*



$\sum \sigma_t^2$  = Varians skor total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan :

$\sigma^2$  = Varians total

$\sum x$  = Jumlah skor item

$\sum x^2$  = Jumlah skor item dikuadratkan

n = Jumlah responden

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi	<b>0,968</b>	0,70	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan	<b>0,971</b>	0,70	<b>Reliabel</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 11.5, 2014

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa kedua variabel dinyatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dapat dinyatakan valid dan reliabel. Hal tersebut berarti penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada sesuatu hal yang menjadikan kendala terjadinya kegagalan dalam penelitian ini dikarenakan belum teruji kevalidan dan reliabilitasnya.

### **3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.7.1 Rancangan Analisis Data**

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disebar kepada karyawan PT. X Bekasi pada bagian Produksi yang berjumlah 32 orang. Sebelum dijadikan alat pengumpul data kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah kuesioner terkumpul maka selanjutnya dianalisis dengan cara sebagai berikut :

1. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperlukan terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan memproses data dengan teknik statistik, data penelitian yang dikumpulkan perlu di edit dari kemungkinan kekeliruan dalam pengisian kuesioner yang tidak lengkap atau tidak konsisten.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Dalam hal ini pembobotan dalam setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut :

- Sangat Tinggi diberi skor = 5
- Tinggi skor = 4
- Sedang diberi skor = 3
- Rendah skor = 2
- Sangat rendah diberi skor = 1

Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert* yaitu kuesioner yang disebarkan dan di buat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pernyataan telah disediakan dan responden tinggal memberikan jawaban *checklist* pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden.

### 3. Tabulating

Tabulating hasil skoring akan dituangkan dalam bentuk tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Rekapitulasi Pengubahan Data**

Responden	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	n	
1							
2							
3							
4							
N							

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

#### 4. Analisis

Analisis ini dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian ini digunakan dua analisis, yaitu :

##### a. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif, untuk mengetahui tujuan penelitian yaitu : a. gambaran tingkat motivasi pada karyawan PT. X Bekasi. b. gambaran tingkat kinerja karyawan PT. X Bekasi, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterion untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan menggunakan rumus :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_n$$

Keterangan :

$X_i$  = Jumlah skor kuesioner variabel X

$X_1 - X_n$  = Jumlah skor kuesioner masing-masing reponden

3. Menentukan skor tertinggi, skor terendah serta rentang dengan

rumus :

a. Daerah kontinum tinggi =  $ST \times JB \times JR$

b. Daerah kontinumrendah =  $SR \times JB \times JR$

Keterangan :

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Terendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

c. Rentang : Pada penelitian ini daerah kontinum pada penelitian akan dibagi menjadi 5 daerah kontinum, yaitu daerah kontinum sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

4. Menentukan daerah kontinum untuk variabel X dan Y.

b. Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif, digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. X Bekasi.

### **3.7.2 Method Of Succeccibe Interval (MSI)**

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka data yang terkumpul terlebih dahulu akan di trasnformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Of Succeccibe Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Perhatikan setiap bulir
- b. Untuk setiap bulir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :  $P_i = f / N$
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- g. Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit})}$$

Keterangan :

*Skala Value*: Nilai skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{min}| ]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

### 3.7.3 Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, betapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu”. (Suharsimi Arikunto, 2010:313).

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

5. Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.

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

**Tabel 3.7**

**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien Korelasi</b>	<b>Kategori Hubungan</b>
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2012:184)*

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Model persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel terikat

a = Nilai konstanta

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



b = Penduga bagi koefisien regresi

X = Variabel bebas

### 3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots \text{Suharsimi Arikunto (2006:144)}$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai  $r^2$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan  $H_0$ .

### 3.7.6 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang perlu di uji kembali kebenarannya. Pengujian hipotesis merupakan langkah terakhir untuk menganalisis data untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut :

$$T = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \dots\dots\dots \text{Sugiyono (2012:184)}$$

Keterangan :

t = Distribusi student

r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n-2
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H1 diterima dan H0 ditolak
- Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka H0 diterima dan H1 ditolak