BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan komunikasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Difa Kreasi. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X atau variabel bebas (*independent variabel*) adalah komunikasi (X_1) dengan dimensinya yang mencakup 1. Pengirim Pesan (*Sender*); 2. Pesan (*Message*); 3. Saluran (*Medium*); 4. Penerima Pesan (*Receiver*); dan 5. Umpan Balik (*Feedback*). Serta motivasi (X_2) dengan dimensinya yang mencakup 1. Kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan keamanan, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan penghargaan, dan 5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Masalah penelitian yang merupakan variabel Y atau variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kepuasan kerja dengan dimensinya yang mencakup 1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Bayaran, 3. Promosi, 4. Supervisi, dan 5. Rekan Kerja. Alasan utama dipilihnya kepuasan kerja sebagai salah satu variabel penelitian karena kepuasan kerja dinilai sangat penting sebagai ukuran pencapaian tujuan perusahaan dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja ialah antara lain melalui komunikasi dan motivasi terhadap karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Difa Krasi dengan unit analisis adalah karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi di Cikarang-Bekasi. Berdasarkan kurun waktu penelitian yang dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method.*. Menurut Creswell (2012:217), "*Cross setional survei* yaitu survei yang dilakukan

dengan mengumpulkan data satu persatu dalam satu waktu". Sedangkan menurut Husein Umar (2008:45) mengemukakan bahwa, "Pendekatan *cross sectional* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka panjang". Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2014 sampai Desember 2014.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, maka pendekatan ilmu yang digunakan sebagai acuan dasar pengembangan teori dan pemecahan masalah adalah perilaku organisasi. Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut Sugiyono (2013:11) "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih *(independent)* tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain". Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai hubungan komunikasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Difa Kreasi.

Menurut Sugiyono (2012:55) "penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Dalam hal ini penelitian *verifikatif* bertujuan untuk mengetahui hubungan

komunikasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi.

Mengingat penelitian ini bersifat *deskriptif* dan *verifikatif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanantory survey* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2012:11):

> Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang digunakan dalam metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ke tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2014:64) mengemukakan "Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran dan skalanya, dimana terdapat dua variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono,

2014:64). Komunikasi diindentifikasi sebagai variabel independen (X_1) dan motivasi sebagai variabel independen (X_2).

2. Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi/menjadi akibat karena adanya variabel independen. Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai variabel dependen (Y).

Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Komuni-kasi (X_1)	*Communication is the transfer and understanding of meaning.* Komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna. (Robbins and Coulter 2012:432)	Pengirim Pesan (*Sender*)	Kemampuan karyawan untuk mengemukakan informasi dalam pekerjaan secara jelas	Tingkat kemampuan karyawan untuk mengemukakan informasi dalam pekerjaan secara jelas	Ordinal	1
			Kemampuan karyawan untuk memahami setiap informasi mengenai pekerjaan yang disampaikan oleh atasan	Tingkat kemampuan karyawan untuk memahami setiap informasi mengenai pekerjaan yang disampaikan oleh atasan	Ordinal	2
			Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat mengenai pekerjaan	Tingkat pemberian kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat mengenai pekerjaan	Ordinal	3

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Pemberian kesempatan karyawan untuk ikutserta dalam pengambilan keputusan	Tingkat pemberian kesempatan karyawan untuk ikutserta dalam pengambilan keputusan	Ordinal	4
			Pemberian kesempatan bertanya dalam setiap rapat yang diadakan	Tingkat pemberian kesempatan bertanya dalam setiap rapat yang diadakan	Ordinal	5
		Pesan (*Message)*	Kejelasan informasi yang didapat karyawan	Tingkat kejelasan informasi yang didapat karyawan	Ordinal	6
			Kesesuaian informasi yang didapat karyawan dengan kebutuhan pekerjaan	Tingkat kesesuaian informasi yang didapat karyawan dengan kebutuhan pekerjaan	Ordinal	7
			Penggunaan bahasa dalam penyampaian informasi	Tingkat penggunaan bahasa dalam penyampaian informasi	Ordinal	8
			Kesalahan informasi yang didapat oleh karyawan	Tingkat kesalahan informasi yang didapat oleh karyawan	Ordinal	9
		Saluran (*Medium)*	Kesesuaian media format laporan kerja yang digunakan dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian media format laporan kerja yang digunakan dengan pekerjaan	Ordinal	10
			Variasi media pengiriman informasi yang digunakan oleh perusahaan	Tingkat variasi media pengiriman informasi yang digunakan oleh perusahaan	Ordinal	11

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Kerusakan media telepon yang digunakan oleh perusahaan	Tingkat kerusakan media telepon yang digunakan oleh perusahaan	Ordinal	12
			Keefektifan media rapat yang digunakan oleh perusahaan	Tingkat keefektifan media rapat yang digunakan oleh perusahaan	Ordinal	13
		Penerima Pesan (*Receiver)*	Kemampuan karyawan untuk menerima informasi dengan baik	Tingkat kemampuan karyawan untuk menerima informasi dengan baik	Ordinal	14
			Kemampuan karyawan untuk mendengar informasi dengan baik	Tingkat kemampuan karyawan untuk mendengar informasi dengan baik	Ordinal	15
			Kemampuan karyawan untuk membaca informasi dengan baik	Tingkat kemampuan karyawan untuk membaca informasi dengan baik	Ordinal	16
			Kemudahan mendapat informasi dari kelompok kerja	Tingkat kemudahan mendapat informasi dari kelompok kerja	Ordinal	17
			Penerimaan informasi tentang peningkatan kemampuan kerja	Tingkat penerimaan informasi tentang peningkatan kemampuan kerja	Ordinal	18
			Kemampuan karyawan dalam menerima instruksi dari atasan	Tingkat kemampuan karyawan dalam menerima instruksi dari atasan	Ordinal	19

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Umpan Balik (*Feedback*	Kemampuan karyawan memberikan dukungan pada setiap kebijakan perusahaan	Tingkat kemampuan karyawan memberikan dukungan pada setiap kebijakan perusahaan	Ordinal	20
			Kemampuan karyawan menciptakan hasil kerja yang maksimal melalui komunikasi	Tingkat kemampuan karyawan menciptakan hasil kerja yang maksimal melalui komunikasi	Ordinal	21
			Kemampuan karyawan dalam mengerti informasi mengenai pekerjaan yang ditangani	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengerti informasi mengenai pekerjaan yang ditangani	Ordinal	22
Motivasi (X_2)	*Motivation as the processes that account for an individuals intensity. Direction, and persistence of effort toward attaining a goal.* Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas.arah dan ketekunan usaha individu ke arah pencapaian tujuan. (Abraham Maslow dalam Robbins and Judge, 2013:202)	Kebutuhan fisiologis	Terpenuhinya kebutuhan karyawan melalui pemberian uang makan	Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan melalui pemberian uang makan	Ordinal	23
			Terpenuhinya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Tingkat terpenuhinya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Ordinal	24
			Terpenuhinya pemberian seragam kerja yang sesuai dengan standar keselamatan	Tingkat terpenuhinya pemberian seragam kerja yang sesuai dengan standar keselamatan	Ordinal	25
			Terpenuhinya fasilitas kerja untuk karyawan	Tingkat terpenuhinya fasilitas kerja	Ordinal	26

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				untuk karyawan		
			Pemberian upah yang cukup bagi kebutuhan hidup karyawan	Tingkat pemberian upah yang cukup bagi kebutuhan hidup karyawan	Ordinal	27
		Kebutuhan keamanan	Terpenuhinya dukungan perlindungan karyawan dalam bekerja	Tingkat terpenuhinya dukungan perlindungan karyawan dalam bekerja	Ordinal	28
			Terjaminnya keselamatan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat terjaminnya keselamatan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	29
			Kesesuaian jaminan kesehatan dan perlindungan sosial yang disediakan perusahaan bagi setiap karyawan	Tingkat kesesuaian jaminan kesehatan dan perlindungan sosial yang disediakan perusahaan bagi setiap karyawan	Ordinal	30
			Penyediaan peraturan yang jelas mengenai keamanan kerja karyawan	Tingkat penyediaan peraturan yang jelas mengenai keamanan kerja karyawan	Ordinal	31
			Penyelenggaraan program simulasi penanganan kecelakaan kerja	Tingkat penyelenggaraan program simulasi penanganan kecelakaan kerja	Ordinal	32
			Ketersediaan kemudahan proses dalam	Tingkat ketersediaan kemudahan	Ordinal	33

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			mengurus kecelakaan kerja	proses dalam mengurus kecelakaan kerja		
		Kebutuhan social	Kemampuan karyawan untuk saling menghargai terhadap atasan, bawahan, maupun rekan kerja lainnya	Tingkat kemampuan karyawan untuk saling menghargai terhadap atasan, bawahan, maupun rekan kerja lainnya	Ordinal	34
			Kemampuan karyawan untuk saling bekerja sama dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif	Tingkat kemampuan karyawan untuk saling bekerja sama dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif	Ordinal	35
			Ketersediaan lingkungan sosial yang nyaman dalam perusahaan	Tingkat ketersediaan lingkungan sosial yang nyaman dalam perusahaan	Ordinal	36
			Penanganan konflik kerja yang terjadi antar sesama karyawan oleh perusahaan	Tingkat penanganan konflik kerja yang terjadi antar sesama karyawan oleh perusahaan	Ordinal	37
		Kebutuhan penghargaan	Terpenuhinya bimbingan dan perhatian dari perusahaan untuk karyawan	Tingkat terpenuhinya bimbingan dan perhatian dari perusahaan untuk karyawan	Ordinal	38
			Penerimaan karyawan terhadap jam kerja lembur yang dibebankan kepadanya	Tingkat penerimaan karyawan terhadap jam kerja lembur yang dibebankan kepadanya	Ordinal	39

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Penerimaan usulan yang dikeluarkan oleh karyawan	Tingkat penerimaan usulan yang dikeluarkan oleh karyawan	Ordinal	40
			Pemberian rasa kepercayaan yang tinggi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat pemberian rasa kepercayaan yang tinggi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	41
		Kebutuhan aktualisasi diri	Terpenuhinya kesempatan karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan	Tingkat terpenuhinya kesempatan karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan	Ordinal	42
			Terpenuhinya kesempatan karyawan untuk terlibat dalam penentuan standar dan kebijakan perusahaan	Tingkat terpenuhinya kesempatan karyawan untuk terlibat dalam penentuan standar dan kebijakan perusahaan	Ordinal	43
			Terpenuhinya kesempatan belajar yang memadai dalam bekerja	Tingkat terpenuhinya kesempatan belajar yang memadai dalam bekerja	Ordinal	44
			Ketersediaan program pelatihan bagi karyawan	Tingkat ketersediaan program pelatihan bagi karyawan	Ordinal	45

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Ketersediaan peluang untuk mempelajari keterampilan baru dalam perusahaan	Tingkat ketersediaan peluang untuk mempelajari keterampilan baru dalam perusahaan	Ordinal	46
Kepuasan Kerja (Y)	*Job satisfaction refers to an employees general attitude toward his or her job.* Kepuasan kerja adalah mengacu pada sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. (Robbins and Judge, 2013:374)	Pekerjaan itu sendiri	Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	Ordinal	47
			Kemampuan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya	Tingkat kemampuan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya	Ordinal	48
			Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian karyawan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan keahlian karyawan	Ordinal	49
			Perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya	Tingkat perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya	Ordinal	50
		Bayaran	Kesesuaian pembayaran gaji dengan peraturan pemerintah	Tingkat kesesuaian pembayaran gaji dengan peraturan pemerintah	Ordinal	51
			Kesesuaian pembayaran gaji dengan resiko pekerjaan	Tingkat kesesuaian pembayaran gaji dengan resiko pekerjaan	Ordinal	52

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji	Tingkat ketepatan waktu dalam pembayaran gaji	Ordinal	53
			Kesesuaian pembayaran gaji dengan jabatan karyawan	Tingkat kesesuaian pembayaran gaji dengan jabatan karyawan	Ordinal	54
			Kesesuaian pemberian upah lembur dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian pemberian upah lembur dengan pekerjaan	Ordinal	55
		Promosi	Kemampuan karyawan dalam berupaya untuk selalu maju dan berkembang	Tingkat kemampuan karyawan dalam berupaya untuk selalu maju dan berkembang	Ordinal	56
			Kesesuaian promosi dengan penilaian kinerja karyawan	Tingkat kesesuaian promosi dengan penilaian kinerja karyawan	Ordinal	57
			Penyediaan informasi yang lengkap mengenai syarat untuk menempati jabatan tertentu	Tingkat penyediaan informasi yang lengkap mengenai syarat untuk menempati jabatan tertentu	Ordinal	58
			Ketersediaan peluang promosi untuk karyawan	Tingkat ketersediaan peluang promosi untuk karyawan	Ordinal	59
		Supervisi	Manfaat penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan	Tingkat manfaat penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan	Ordinal	60

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Penggunaan sistem pengawasan kerja yang baik	Tingkat penggunaan sistem pengawasan kerja yang baik	Ordinal	61
			Pemberian solusi dalam mengatasi kesulitan kerja yang ditemui karyawan	Tingkat pemberian solusi dalam mengatasi kesulitan kerja yang ditemui karyawan	Ordinal	62
		Rekan kerja	Kemampuan karyawan dalam bersosialisasi dengan rekan kerja secara informal	Tingkat kemampuan karyawan dalam bersosialisasi dengan rekan kerja secara informal	Ordinal	63
			Kemampuan karyawan untuk saling berbagi dengan rekan kerja mengenai informasi dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan untuk saling berbagi dengan rekan kerja mengenai informasi dalam pekerjaan	Ordinal	64
			Kemampuan karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	65
			Kemampuan karyawan dalam menciptakan suasana kekeluargaan dengan rekan kerja dalam perusahaan	Tingkat kemampuan karyawan dalam menciptakan suasana kekeluargaan dengan rekan kerja dalam perusahaan	Ordinal	66

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Kemampuan karyawan menjalin kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja	Tingkat kemampuan karyawan menjalin kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja	Ordinal	67

Sumber : Hasil pengolahan dari berbagai sumber, 2014.

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum PT. Difa Kreasi beserta data masing-masing variabel atau sub variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2010:219). Dalam penelitian ini, sumber data penelitian terdiri dari:

1. Sumber data primer

   Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:187). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu wawancara terhadap pimpinan perusahaan, manajer produksi, manajer personalia serta data kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu pada karyawan bagian produksi di PT. Difa Kreasi.

2. Sumber data sekunder

   Sumberdata sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat

dokumen (Sugiyono, 2014:187). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu buku-buku terkait penelitian, artikel, situs di internet dan jurnal atau tulisan-tulisan ilmiah yang membantu memberikan informasi untuk bahan penelitian.

Lebih jelasnya mengenai jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menyajikannya dalam Tabel 3.2 berikut ini.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis Data	Sumber Data	Katagori Data
Pertumbuhan industri manufaktur Indonesia tahun 2010-2014	Di olah berdasarkan sumber dari internet	Sekunder
Presentase penggunaan kemasan di Indonesia tahun 2013	Di olah berdasarkan sumber dari internet	Sekunder
Tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi tahun 2014	Kuisioner Pra-penelitian	Primer
Rekapitulasi karyawan keluar bagian produksi PT. Difa Kreasi tahun 2011-2013	Bagian Personalia PT. Difa Kreasi	Primer
Rekapitulasi absensi bagian produksi PT. Difa Kreasi tahun 2011-2013	Bagian Personalia PT. Difa Kreasi	Primer
Rekapitulasi keterlambatan karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi tahun 2011-2013	Bagian Personalia PT. Difa Kreasi	Primer

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, 2014.

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:119), populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang

diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan". Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi berukuran N=80 orang.

3.2.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan sama dengan ukuran populasi. Maka metode yang digunakan adalah sensus karena menggunakan seluruh populasi sebagai sampel atau dinamakan juga sampel jenuh. Sugiyono (2014:126) menyatakan bahwa:

> Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Selanjutnya, Suharsimi Arikunto (2009:62) mengemukakan pendapatnya "Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%".

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diungkapkan sebelumnya, dikarenakan jumlah karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi adalah sejumlah 80 orang.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berkaitan dengan bagaimana proses pengumpulan data yang diperlukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan komunikasi langsung dan komunikasi tidak langsung. Untuk teknik komunikasi langsung peneliti menggunakan observasi dan wawancara, sedangkan untuk komunikasi tidak langsung peneliti menggunakan studi literatur. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

   Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:192), "Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra sehingga hanya dengan pengamatan mata". Pada penelitian ini, teknik observasi yang dilakukan adalah teknik observasi partisipatif dimana pengamat terlibat langsung pada kegiatan. Melalui kegiatan observasi penulis melakukan studi pengamatan untuk melihat, mengenal, dan mengidentifikasi masalah yang diteliti khususnya mengenai komunikasi dan motivasi serta kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Difa Kreasi.

2. Wawancara

   Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:191), "Wawancara merupakan teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden". Dalam hal ini Sugiyono (2014:188) membedakan wawancara menjadi dua macam yaitu:

a. Wawancara terstruktur, digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.
b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dengan pengumpul datanya.

Dalam hal ini peneliti langsung melakukan wawancara dengan pimpinan, manajer dan karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi mengenai masalah kepuasan kerja dan variabel yang dikaji yaitu komunikasi dan motivasi karyawan di PT. Difa Kreasi.

3. Studi literatur

   Dengan studi literatur peneliti mencari informasi serta data baik berupa teori-teori, konsep dan uraian dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal, artikel, makalah, paper, internet dan majalah sebagai landasan teoritis yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari komunikasi dan motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

4. Angket/Kuisioner

   Sugiyono (2014:193) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuisioner ini peneliti memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuisioner berisi pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman responden, serta mengenai komunikasi dan motivasi yang dilakukan PT. Difa Kreasi dalam upaya pemenuhan kepuasan kerja

karyawan. Kuesioner yang disebar oleh peneliti secara langsung kepada karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner dilakukan sebagai berikut:

a. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan
b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala ordinal.

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Kebenaran suatu data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 21.0 *for window.*

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu

instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisioner yang disebarkan oleh peneliti. Menurut Sugiono (2014:168) "Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur".

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Secara statistik, terdapat beberapa cara untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen penelitian. Rumus yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2013:248)

Keterangan:
r =Koefisien korelasi
X =skor butir
Y =skor total butir
n = jumlah sampel (responden)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf singinifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} $(r_{hitung} > r_{tabel})$.
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari r_{tabel} $(r_{hitung} \leq r_{tabel})$.

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 21.0 *for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterprestasikan dengan menggunakan Tabel 3.3 dibawah ini:

TABEL 3.3
INTERPRESTASI KETERKAITAN

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen komunikasi dan motivasi sebagai variabel X, kepuasan kerja sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 22 item, jumlah pertanyaan variabel X_2 adalah 24 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 21 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikasi 5% dan derajat bebas (dk) n-2 (30-2=28), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner

valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMUNIKASI

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KOMUNIKASI				
Pengirim pesan (*sender*)				
1	Saya dapat mengemukakan informasi dalam pekerjaan yang saya tangani kepada rekan kerja secara jelas	0,548	0,374	Valid
2	Saya mampu untuk memahami setiap informasi mengenai pekerjaan yang disampaikan oleh atasan	0,746	0,374	Valid
3	Saya diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat mengenai pekerjaan yang saya tangani	0,488	0,374	Valid
4	Saya diikutsertakan dalam pengambilan keputusan	0,580	0,374	Valid
5	Saya diberi kesempatan bertanya setiap ada rapat (*meeting*)	0,553	0,374	Valid
Pesan (*message)*				
6	Informasi yang saya dapatkan dalam pekerjaan jelas	0,707	0,374	Valid
7	Informasi yang saya dapatkan dalam pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,696	0,374	Valid
8	Bahasa yang digunakan dalam informasi mengenai pekerjaan mudah dimengerti	0,566	0,374	Valid
9	Informasi mengenai pekerjaan yang saya terima selalu benar	0,577	0,374	Valid
Saluran (*medium*)				
10	Media format laporan kerja yang digunakan sesuai dengan pekerjaan yang saya tangani	0,716	0,374	Valid
11	Media pengiriman informasi yang digunakan dalam perusahaan cukup bervariasi	0,746	0,374	Valid
12	Telepon dalam perusahaan tidak mengalami kerusakan	0,582	0,374	Valid
13	Rapat yang diadakan perusahaan dapat mengefektifkan pekerjaan	0,457	0,374	Valid
Penerima pesan (*receiver*)				
14	Saya mampu menerima setiap informasi dengan baik	0,630	0,374	Valid
15	Saya dapat memahami setiap informasi mengenai pekerjaan yang saya dengar dengan baik	0,739	0,374	Valid
16	Saya dapat memahami setiap informasi mengenai pekerjaan yang saya baca dengan baik	0,704	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
17	Saya mendapat informasi dengan mudah dari kelompok kerja saya dalam perusahaan	0,707	0,374	Valid
18	Saya menerima informasi tentang peningkatan kemampuan kerja	0,546	0,374	Valid
19	Saya mendapat instruksi yang jelas mengenai pekerjaan	0,510	0,374	Valid
Umpan balik (*feedback*)				
20	Saya memberikan dukungan pada setiap kebijakan perusahaan	0,795	0,374	Valid
21	Proses komunikasi dalam perusahaan ini menciptakan hasil yang maksimal	0,694	0,374	Valid
22	Saya mengerti informasi mengenai pekerjaan yang saya tangani	0,734	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel komunikasi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam sub variabel umpan balik (*feedback*) dengan item pernyataan, Saya memberikan dukungan pada setiap kebijakan perusahaan, yang bernilai 0,795 dan nilai terendah terdapat pada sub variabel saluran (*medium)* dengan item pernyataan, Rapat yang diadakan perusahaan dapat mengefektifkan pekerjaan, yang bernilai 0,457 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validias variabel motivasi yang pada penelitian ini dijadikan sebagai varibel X_2.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
MOTIVASI				
Kebutuhan fisiologis				
1	Uang makan yang diberikan memenuhi kebutuhan karyawan	0,699	0,374	Valid
2	Tunjangan yang diberikan perusahaan membuat saya termotivasi dalam bekerja	0,731	0,374	Valid
3	Seragam kerja sesuai dengan standar keselamatan	0,633	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
4	Terpenuhinya fasilitas kerja yang cukup memadai untuk karyawan	0,777	0,374	Valid
5	Upah yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari	0,691	0,374	Valid
Kebutuhan keamanan				
6	Terpenuhinya dukungan perlindungan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan	0,551	0,374	Valid
7	Terjaminnya keselamatan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	0,652	0,374	Valid
8	Jaminan kesehatan dan perlindungan sosial yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan	0,492	0,374	Valid
9	Tersedianya peraturan yang jelas mengenai kemanan karyawan dalam bekerja	0,759	0,374	Valid
10	Tersedianya program simulasi penanggulangan kecelakaan kerja	0,697	0,374	Valid
11	Tersedianya kemudahan proses dalam mengurus kecelakaan kerja	0,698	0,374	Valid
Kebutuhan sosial				
12	Saya memiliki rasa saling menghargai terhadap atasan, bawahan, maupun rekan kerja lainnya	0,468	0,374	Valid
13	Saya mampu bekerja sama untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif	0,800	0,374	Valid
14	Tersedianya lingkungan sosial yang nyaman dalam perusahaan	0,505	0,374	Valid
15	Konflik kerja yang terjadi antar sesama karyawan dapat ditangani oleh perusahaan	0,566	0,374	Valid
Kebutuhan penghargaan				
16	Terpenuhinya bimbingan dari perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	0,467	0,374	Valid
17	Ketika saya diperintahkan lembur oleh atasan untuk mencapai target, saya dengan senang hati menerima lembur tersebut	0,722	0,374	Valid
18	Usulan saya mengenai pekerjaan selalu diterima oleh perusahaan	0,746	0,374	Valid
19	Terpenuhinya pemberian rasa kepercayaan yang tinggi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	0,671	0,374	Valid
Kebutuhan aktualisasi diri				
20	Terpenuhinya keinginan karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan (diluar maupun dalam pekerjaan)	0,795	0,374	Valid
21	Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk ikut terlibat dalam penentuan standar dan kebijakan perusahaan	0,642	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
22	Perusahaan memberikan kesempatan belajar yang memadai dalam bekerja	0,703	0,374	Valid
23	Tersedianya program pelatihan yang jelas bagi karyawan	0,668	0,374	Valid
24	Tersedianya peluang mempelajari keterampilan baru dalam perusahaan ini	0,742	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel motivasi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam sub variabel kebutuhan aktualisasi diri dengan item pernyataaan, Saya mampu bekerja sama untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, yang bernilai 0,800 dan nilai terendah terdapat pada sub variabel kebutuhan penghargaan dengan item pernyataan, Terpenuhinya bimbingan dari perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang bernilai 0,467 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kepuasan kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KEPUASAN KERJA				
Pekerjaan itu sendiri				
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat watu	0,655	0,374	Valid
2	Pekerjaan yang dipercayakan kepada saya, saya laksanakan dengan penuh tanggungjawab	0,777	0,374	Valid
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian saya	0,636	0,374	Valid
4	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya saat ini terasa menyenangkan	0,772	0,374	Valid
Bayaran				
5	Pembayaran gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah	0,594	0,374	Valid
6	Pemberian gaji yang sesuai dengan resiko	0,778	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	pekerjaan			
7	Pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu	0,570	0,374	Valid
8	Pemberian gaji sesuai dengan jabatan	0,681	0,374	Valid
9	Tambahan upah lembur yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan beban kerja	0,671	0,374	Valid
Promosi				
10	Status saya sebagai karyawan mendorong saya untuk selalu berkembang	0,702	0,374	Valid
11	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja karyawan	0,595	0,374	Valid
12	Perusahaan menyediakan informasi lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan	0,681	0,374	Valid
13	Tersedianya peluang promosi jabatan di perusahaan ini	0,537	0,374	Valid
Supervisi				
14	Adanya penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan sangat bermanfaat	0,754	0,374	Valid
15	Sistem pengawasan kerja sudah berjalan dengan baik	0,724	0,374	Valid
16	Saya mendapatkan solusi ketika mengalami kesulitan kerja	0,812	0,374	Valid
Rekan Kerja				
17	Saya dan rekan kerja saling bersosialisasi diluar pekerjaan (informal)	0,566	0,374	Valid
18	Saya dan rekan kerja saling berbagi informasi tentang pekerjaan	0,618	0,374	Valid
19	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0,733	0,374	Valid
20	Saya merasakan suasana kekeluargaan dengan rekan kerja saya dalam perusahaan	0,512	0,374	Valid
21	Terjalinnya kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja	0,671	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam sub variabel supervisi dengan item pernyataan, Saya mendapatkan solusi ketika mengalami kesulitan kerja, yang bernilai 0,812 dan nilai terendah terdapat pada sub variabel rekan kerja dengan item pernyataan, Saya selalu merasakan suasana kekeluargaan dengan rekan kerja

saya dalam perusahaan 0,512 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabel berarti dapat dipercaya, hal ini berarti uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan dapat dipercaya. Apabila instrumennya sudah valid dan terpercaya, maka tentunya data yang dihasilkan bisa tepat, dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Selain itu, uji reliabilitas digunakan dalam mengetahui ketepatan nilai instrumen yang digunakan. Hal ini berarti instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama secara berkali-kali walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Pengukuran yang memiliki realibilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut Sugiyono (2013:183), "Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten". Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:178) "Reliabilitas adalah menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu".

Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2}\right]$$ (Husein Umar, 2008:170)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

S_t^2 = Deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

(Suharsimi Arikunto, 2009:184)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Jika koefisian internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2) Jika koefisian internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 0,05% dan derajat kebebasan (df) n-2 (30-2=28) maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel}. Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.7 berikut.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Komunikasi	0,930	0,374	Reliabel

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
2	Motivasi	0,942	0,374	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,937	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2012:428) menyatakan bahwa:

> Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti. Yaitu mengenai hubungan komunikasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi. Adapun tahapan yang dilakukan penulis dalam kegiatan penelitian ini antara lain:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, dengan langkah sebagai berikut:
   a. Pemberian skor pada setiap item
   b. Menjumlahkan skor pada setiap item
   c. Menyusun *rangking* skor pada setiap variabel penelitian

Dalam penelitian ini, setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.8.

TABEL 3.8
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat mampu/ sangat sesuai/ sangat setuju	5
Tinggi/ baik/ mampu/ sesuai/ setuju	4
Kurang tinggi/ kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai/ kurang setuju	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai/ tidak setuju	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak setuju	1

3. Pengujian, untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman*.

3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009:144) analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Komunikasi (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap komunikasi yang meliputi: 1. Pengirim Pesan (*Sender*); 2. Pesan (*Message*); 3. Saluran (*Medium*); 4. Penerima Pesan (*Receiver*); dan 5. Umpan Balik (*Feedback*).

2. Analisis Deskriptif Motivasi (X_2)

   Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap motivasi yang meliputi: 1. Kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan keamanan, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan penghargaan, dan 5. Kebutuhan aktualisasi diri.

3. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

   Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap komunikasi yang meliputi: 1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Bayaran, 3. Promosi, 4. Supervisi, dan 5. Rekan kerja.

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut :

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% -99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985: 184)

3.2.7.2 Rancangan Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat hubungan komunikasi ($X_{1)}$ dan motivasi (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis korelasi. Penggunaan analisis korelasi bertujuan untuk:

1. Mencari bukti terdapat tidaknya hubungan (korelasi) antar variabel;
2. Jika sudah terdapat hubungan, untuk melihat besar kecilnya hubungan antar variabel;
3. Memperoleh kejelasan dan kepastian apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak.

Analisis korelasi yaitu teknik yang dipakai untuk menentukan sampai sejauh mana hubungan antar variabel. Untuk mengetahui korelasinya menggunakan rumus koefisien korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma d^2}{2\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}}$$ (Ating S. dan Sambas Ali M., 2006:218)

Dimana :

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

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

Keterangan :

r_S = Koefisien korelasi *Rank Spearman*
$\sum x^2$ = Jumlah ranking yang sama pada variabel x
$\sum y^2$ = Jumlah ranking yang sama pada variabel y
$\sum d^2$ = Jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel x dan variabel y
N = Banyaknya data
t = Jumlah rank kembar

Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y, maka dibandingkan hasil koefisien korelasi rank spearman yang telah diperoleh (r_S) dengan batas-batas nilai r (korelasi) yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

TABEL 3.10
TABEL INTREPERTASI NILAI R (GUILFORD)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2014:242)

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis korelasi. Adapun prosedur pengujian hipotesis ini adalah :

1. Rumuskan hipotesis ke dalam model statistik yaitu:

   a. Hipotesis 1

   H_o : $\rho = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan

   H_a : $\rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan

b. Hipotesis 2

H_o : ρ = 0, artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan

H_a : $\rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan

2. Pengujian dengan menggunakan uji statistik t *(t-student)* dengan rumus:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_{s^2}}}$$ (Ating S. dan Sambas Ali M., 2006:218)

Keterangan :

t	=	Nilai hitung uji
r_S	=	Koefisien korelasi Spearman
N	=	Banyaknya responden

3. Menentukan titik krisis dan daerah kritis dengan derajat kebebasan n-2

4. Membandingkan nilai uji t terhadap nilai t_{tabel} (1–α/2)(dk) dengan kriteria:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak

5. Kesimpulan: Terdapat hubungan antara komunikasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi di Cikarang-Bekasi.