

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah penghargaan sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) yang pertama terdiri dari *Intrinsic Reward* (Penghargaan Intrinsik) berupa kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri, menerima tanggung jawab, mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, dan kondisi pekerjaan yang baik serta *Ektrinsik Reward* (Penghargaan Ekstrinsik) berupa gaji, promosi dan status. Dalam penelitian ini, Motivasi kerja sebagai variabel bebas yang kedua terdiri dari kebutuhan atas penghargaan (*Need of Achievement*), kebutuhan atas kekuasaan (*Need of Power*) dan kebutuhan terhadap afiliasi (*Need of Affiliation*). Selanjutnya kinerja pegawai sebagai variabel terikat atau variabel dependen (Y) dengan indikatornya adalah *quality of work, quantity of work performed, interpersonal effectiveness, competencies*.

Penelitian yang dilakukan adalah *cross sectional method* karena penelitian dilakukan kurang dari satu tahun, Husein Umar (2008:45) *pendekatan cross sectional method*, yaitu “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang”.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian Dan Metode Yang Digunakan

Metode penelitian menurut Sugiyono(2014:3), “Pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti 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”. Jenis penelitian verifikatif diterangkan oleh Suharsimi Arikunto (2009:8) “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan-perhitungan statistik”.

Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumipuetra Kota Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif dimaksudkan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian verifikatif ini untuk menguji pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Kota Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian tersebut yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitan ini adalah metode survey atau *explanatory survey*

bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis.

Menurut Sugiyono (2014:12), yang dimaksud dengan metode survei adalah:

Metode survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes dan wawancara terstruktur.

Dari pengertian tersebut maka metode penelitian ini dilakukan melalui kegiatan pengumpulan informasi dari sebagian populasi secara langsung di tempat kejadian (empirik) dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka dilakukan penjabaran sejumlah variabel dan sub variabel lengkap dengan konsep, dimensi, indikator, ukuran dan skalanya, dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: a) penghargaan, b) motivasi kerja dan c) kinerja karyawan. Definisi operasional dan operasionalisasi ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 3.1 berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Penghargaan (X ₁) reward adalah alat yang digunakan manajemen	<i>Intrinsik Reward</i> (Penghargaan Intrinsik) 1.Kesempatan untuk	• Terpenuhi nya kebutuhan fisiologis karyawan	• Tingkat terpenuhinya kebutuhan primer karyawan	Interval	1

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
untuk lebih memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi Puwanenthiren Pratheepkanth (2011:85)	memenuhi kebutuhan diri				
			• Tingkat terpenuhinya kebutuhan sekunder karyawan	Interval	2
			• Tingkat terpenuhinya kebutuhan tersier karyawan	Interval	3
		• Terpenuhinya rasa aman dalam bekerja	• Tingkat terpenuhinya rasa aman dalam bekerja	Interval	4
		• Terpenuhinya kebutuhan sosial diri sendiri	• Tingkat kemampuan bergaul dengan rekan kerja	Interval	5
			• Tingkat terpenuhinya keinginan untuk berkeluarga	Interval	6
			• Tingkat kemampuan untuk bergaul dalam kelompok sosial	Interval	7
		• Terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan	• Tingkat terpenuhinya keinginan untuk diakui dan dihargai orang lain	Interval	8

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		<ul style="list-style-type: none"> • Terpenuhinya kebutuhan untuk beraktualisasi /mengembangkan potensi diri dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat terpenuhinya keinginan untuk beraktualisasi /mengembangkan potensi diri dalam bekerja 	Interval	9
	2. Menerima tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menerima tanggung jawab pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan menerima tanggung jawab pekerjaan 	Interval	10
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan 	Interval	11
	3. Mendapatkan makna/tujuan dari pekerjaan yang dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bekerja dengan sungguh-sungguh 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan bekerja dengan sungguh-sungguh 	Interval	12
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan memperhatikan kualitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan memperhatikan kualitas kerja 	Interval	13
	4. Kondisi pekerjaan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan 	Interval	14

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			dengan baik		
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan peralatan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan peralatan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan 	Interval	15
	<i>Ekstrinsik Reward</i> (Penghargaan Ekstrinsik) 5. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan dalam penerimaan gaji 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan dalam menerima gaji 	Interval	16
	6. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian pemberian promosi karyawan oleh perusahaan dengan hasil kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian terhadap promosi yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil kerja 	Interval	17
	7. Status Puwanenthire n Pratheepkanti h (2011:87)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian pemberian status karyawan oleh perusahaan dengan hasil kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian terhadap status yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil kerja 	Interval	18
Motivasi (X ₂) “Motivation is the process that account for an individual’s intensity, direction, and	1. <i>Need of Achievement</i> (Kebutuhan akan penghargaan)	<ul style="list-style-type: none"> • Dorongan untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat mendapat dorongan untuk menerima tanggung jawab yang 	Interval	19

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<p><i>persistence of effort toward attaining a goal.</i>" Artinya motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan usaha dari persistensi terhadap pencapaian tujuan.</p> <p>Stephen Robbins dan Timothy. A. Judge (2007:166)</p>		pekerjaan	lebih tinggi terhadap pekerjaan		
		• Dorongan untuk menetapkan tujuan dari pekerjaan yang lebih tinggi	• Tingkat mendapat dorongan untuk menetapkan tujuan dari pekerjaan yang lebih tinggi	Interval	20
		• Dorongan untuk memberikan umpan balik dalam bekerja dengan cepat	• Tingkat dorongan untuk memberikan hasil yang baik pada perusahaan dalam bekerja	Interval	21
	2. <i>Need of power</i> (Kebutuhan akan kekuasaan)	• Dorongan untuk mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi	• Tingkat dorongan untuk mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi	Interval	22
		• Dorongan untuk mengarahkan rekan kerja dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan	• Tingkat dorongan untuk mengarahkan rekan kerja dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan	Interval	23
	3. <i>Need of</i>	• Dorongan	• Tingkat	Interval	24

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
	<i>affiliation</i> (Kebutuhan akan berafiliasi)	untuk bekerjasama dengan rekan kerja maupun bawahan	dorongan untuk bekerjasama dengan rekan kerja maupun bawahan		
	Mc.Clelland yang dikutip Robins and Timothy A.Judge (2007:172)	• Dorongan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	• Tingkat dorongan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	Interval	25
		• Dorongan untuk berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja	• Tingkat dorongan untuk berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja	Interval	26
Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar	<i>Quality of work</i>	• Pegawai selalu berupaya untuk melaksanakan tugas pokok sebaik mungkin	• Tingkat Pegawai selalu berupaya untuk melaksanakan tugas pokok sebaik mungkin	Interval	27

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.’ Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:18)					
		<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai selalu mengutamakan kualitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pegawai dalam mengutamakan kualitas kerja 	Interval	28
		<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditentukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan 	Interval	29
		<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan 	Interval	30
	<i>Quantity of work performed</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja pegawai sesuai dengan target yang telah 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil kerja pegawai dengan target 	Interval	31

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		ditentukan	yang telah ditentukan		
		• Pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	• Tingkat ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	32
	<i>Interpersonal effectiveness</i>	• Pegawai kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja	• Tingkat kekompakan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerja	Interval	33
		• Pegawai dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	• Tingkat pegawai dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	34
	<i>Competencies</i>	• Pegawai memahami tugas yang harus diselesaikan	• Tingkat pegawai memahami tugas yang harus diselesaikan	Interval	35
		• Pegawai selalu bisa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	• Tingkat pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	36
		• Pegawai mempunyai	• Tingkat pegawai	Interval	37

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya	memiliki disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya		

Sumber: Berbagai literature yang telah diolah

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang dipakai oleh penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, data primer didapat langsung dari responden, yaitu karyawan AJB Bumiputera Kota Bandung sedangkan data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu dari data AJB Bumiputera Kota Bandung, literatur, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikannya dalam Tabel berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis Data	Sumber data	Kategori Data
Pertumbuhan Premi Asuransi Di Indonesia 2011-2013	www.swa.co.id	Sekunder
Pertumbuhan Polis di Lembaga Asuransi Indonesia 2010-2013	www.prudential.com www.bumiputera.com www.antarnews.com	Sekunder
Indeks Penilaian Kinerja Karyawan AJB Bumiputera Kota Bandung 2014	AJB Bumiputera Kota Bandung	Primer

Jumlah Polis AJB Bumiputera Kota Bandung 2011-2014	AJB Bumiputera Kota Bandung	Primer
Jumlah Premi AJB Bumiputera Kota Bandung 2011-2013	AJB Bumiputera Kota Bandung	Primer
Ketercapaian Premi AJB Bumiputera Kota Bandung 2014	AJB Bumiputera Kota Bandung	Primer
Pencapaian Kinerja AJB Bumiputera Kota Bandung	AJB Bumiputera Kota Bandung	Primer

Sumber: berbagai literatur yang telah diolah

3.2.4 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014:119) adalah, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menentukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan AJB Bumiputera Kota Bandung dengan jumlah $N= 52$ orang

3.2.4.2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) mendefinisikan “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:120). “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian pemasaran yang berjumlah N= 52 orang.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Kaitannya dalam hal tersebut, serta dengan melihat konsep analitis dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dapat melalui kombinasi secara langsung atau tidak. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Observasi Observasi menurut Sugiyono (2014:196) observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan.

Pada penelitian ini, teknik observasi yang dilakukan adalah teknik observasi partisipatif dimana pengamat terlibat langsung pada kegiatan. Melalui kegiatan observasi ini pula penulis melakukan studi pendahuluan dimana diantaranya melihat, mengenal, dan mengidentifikasi masalah yang diteliti khususnya

mengenai penghargaan dan motivasi kerja serta kinerja karyawan AJB Bumiputera Kota Bandung.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Burhan (2013:130), “Kuesioner merupakan berbentuk rangkaian atau sekumpulan pertanyaan yang disusun secara atis dalam sebuah daftar pertanyaan kemudian dikirim kepada responden untuk diisi”. 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 interval.

3. Studi Literatur

Dengan teknik ini penulis berusaha untuk mencari informasi serta data baik berupa teori-teori, pengertian-pengertian dan uraian-uraian dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal, artikel, situs website dan majalah sebagai landasan teoritis khususnya mengenai masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Wawancara

Burhan Bungin (2013:133) ”Wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atar pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai”. Dalam hal ini Sugiyono (2014:194) 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 atis dan lengkap dengan pengumpul datanya.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara secara langsung kepada kepala divisi pemasaran AJB Bumiputera Kota Bandung.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, kedudukan data sangat penting karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu pengujian data perlu dilakukan untuk mendapatkan hasil yang baik dengan menggunakan instrumen yang sesuai. Untuk menguji layak atau tidaknya instrumen penelitian (kuesioner) yang disebarkan kepada responden dilakukan dua tahap pengujian yakni uji validitas dan realibilitas. Keberhasilan mutu hasil penelitian dipengaruhi oleh data yang *valid* dan *reliabel*. Oleh karena itu dibutuhkan instrumen

penelitian yang *valid* dan *reliabel*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for Windows.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas menurut Soegiono (2014:361) adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Maholtra (2009:282), “*The validation of scale may be defined as the extent to which differences in observed scale score reflect true differences among on the characteristic being measured*”. Artinya, suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukuran sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes tersebut. 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. Adapun rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono (2012:241) adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\} \{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
 x = Skor yang diperoleh subjek 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

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji t yang digunakan sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} ; db = n-2 \quad (\text{Sumber : Sugiyono (2013:257)})$$

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*. Besarnya koefisiensi korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.3
INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
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 pada karyawan AJB Bumiputera dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

Keputusan pengujian validitas item instrument, adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

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 penghargaan sebagai variabel X_1 , motivasi kerja sebagai variabel X_2 , dan kinerja karyawan sebagai variabel Y . Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 18 item, jumlah pertanyaan variabel X_2 adalah 9 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 10 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 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 penghargaan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja 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 PENGHARGAAN

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Intrinsic Reward (Penghargaan Intrinsik)</i>				
Kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri				
1	Mampu memenuhi kebutuhan primer	0,862	0,374	Valid
2	Mampu memenuhi kebutuhan sekunder	0,935	0,374	Valid
3	Mampu memenuhi kebutuhan tersier	0,882	0,374	Valid
4	Terpenuhinya rasa aman dalam bekerja	0,840	0,374	Valid
5	Mampu bersosialisasi dengan rekan kerja	0,828	0,374	Valid
6	Terpenuhinya keinginan untuk berkeluarga	0,870	0,374	Valid
7	Mampu bersosialisasi dalam kelompok social	0,815	0,374	Valid
8	Terpenuhinya keinginan untuk diakui dan dihargai oleh rekan kerja	0,876	0,374	Valid
9	Terpenuhinya keinginan untuk mengembangkan potensi diri dalam bekerja	0,865	0,374	Valid
Menerima Tanggung Jawab				
10	Mampu menerima tanggung jawab pekerjaan	0,835	0,374	Valid
11	Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan	0,769	0,374	Valid
Mendapatkan makna/tujuan dari pekerjaan				
12	Mampu bekerja dengan sungguh-sungguh	0,854	0,374	Valid
13	Kemampuan memperhatikan	0,817	0,374	Valid

	kualitas pekerjaan			
Kondisi pekerjaan yang baik				
14	Kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik	0,879	0,374	Valid
15	Kemampuan peralatan kantor untuk mendukung penyelesaian pekerjaan	0,882	0,374	Valid
Ekstrinsik Reward (Penghargaan Ekstrinsik)				
Gaji				
16	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu	0,788	0,374	Valid
Promosi				
17	Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan	0,791	0,374	Valid
Status				
18	Status yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan	0,820	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrument variable system penghargaan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi kesempatan memenuhi kebutuhan diri dengan item pertanyaan, “Mampu memenuhi kebutuhan sekunder” yang bernilai 0,935 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi menerima tanggung jawab dengan item pertanyaan “mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan” yang bernilai 0,769 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Need of Achievement (Kebutuhan akan penghargaan)				

1	Tingkat dorongan untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan	0,836	0,374	Valid
2	Tingkat dorongan untuk menetapkan tujuan dari pekerjaan yang lebih tinggi	0,808	0,374	Valid
3	Tingkat dorongan untuk memberikan umpan balik yang cepat dalam bekerja	0,797	0,374	Valid
<i>Need of power (Kebutuhan akan kekuasaan)</i>				
4	Tingkat dorongan untuk mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi	0,834	0,374	Valid
5	Tingkat dorongan untuk mengarahkan rekan kerja dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan	0,792	0,374	Valid
<i>Need of affiliation (Kebutuhan akan berafiliasi)</i>				
6	Tingkat dorongan untuk bekerjasama dengan rekan kerja maupun bawahan	0,854	0,374	Valid
7	Tingkat dorongan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0,893	0,374	Valid
8	Tingkat dorongan untuk berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja	0,817	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *Need of affiliation* (Kebutuhan akan berafiliasi dengan item pernyataan, "Tingkat dorongan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja" yang bernilai 0,893 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi *Need of power* (Kebutuhan akan kekuasaan) dengan item pertanyaan "Tingkat dorongan untuk mengarahkan rekan kerja dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan" yang bernilai 0,792, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Quality of work</i>				
1	Mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	0,821	0,374	Valid
2	Mampu mengutamakan kualitas kerja	0,747	0,374	Valid
3	Kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan	0,845	0,374	Valid
4	Melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	0,801	0,374	Valid
<i>Quantity of work</i>				
5	Kesesuaian hasil kerja pegawai dengan target yang telah ditentukan	0,844	0,374	Valid
6	Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0,890	0,374	Valid
<i>Interpersonal effectiveness</i>				
7	Kekompakan pegawai dalam bekerja sana dengan rekan kerja	0,783	0,374	Valid
8	Pegawai dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,788	0,374	Valid
<i>Competencies</i>				
9	Pegawai memahami tugas yang harus diselesaikan	0,803	0,374	Valid
10	Pegawai dapat menyelesaikan masalah pekerjaan	0,855	0,374	Valid
11	Pegawai memiliki disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaan	0,899	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *competencies* dengan item pernyataan, “pegawai memiliki disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaan” yaitu bernilai 0,899 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi *Quality of work* dengan

item pertanyaan “Mampu mengutamakan kualitas kerja” yang bernilai 0,747 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

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 instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Menurut Sugiyono (2014:183), “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.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. 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.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

(Husein Umar, 2008:170)

Keterangan:

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \text{Reliabilitas instrument} \\
 K &= \text{Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal} \\
 \sigma_t^2 &= \text{Varian total} \\
 \sum \sigma_b^2 &= \text{Jumlah varian butir soal}
 \end{aligned}$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{n - 1}$$

(Husein Umar, 2008:172)

Keterangan:

$$\begin{aligned}
 N &= \text{Jumlah sampel} \\
 N &= \text{Jumlah responden} \\
 X &= \text{Nilai skor yang dipilih} \\
 \sigma^2 &= \text{Nilai varians}
 \end{aligned}$$

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

Jika koefisien 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	Penghargaan	0.976	0,468	Reliabel
2	Motivasi kerja	0.932	0,468	Reliabel
3	Kinerja	0.953	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Menyusun data

Penulis mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.

2. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Memberi skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh Penghargaan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differential*. Menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya:bagus buruk, jujur tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat lambat)”. Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.3 berikut ini:

TABEL 3.8
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi/ Sangat Setuju/ Sangat Tepat	Rentang Jawaban							Sangat Rendah/ Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Tepat
		7	6	5	4	3	2	1	
Positif		7	6	5	4	3	2	1	

Sumber: Modifikasi dari Husein Umar (2008:99)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

3.2.7.1. Analisis Data Deskriptif

Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan penilaian yang digunakan dengan tujuan penelitian dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Penghargaan(X_1)

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap penghargaan yang meliputi: (kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri, menerima tanggung jawab, mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, kondisi pekerjaan yang baik, gaji, promosi dan status).

2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja(X_2)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap motivasi kerja yang meliputi: *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Z)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi: : *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Quantity of work performed* (Kuantitas pekerjaan), dan *Interpersonal effectiveness* (Efektivitas interpersonal), *Comptencies* (Kompetensi).

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 :

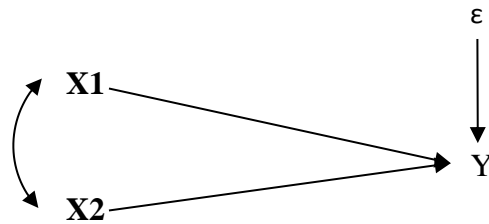
TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

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 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan korelatif dalam penelitian ini yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X1 yaitu Penghargaan, variabel X2 yaitu Motivasi Kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan di AJB Bumiputera Kota Bandung . Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggambar struktur hipotesis pada Gambar 3.1 berikut.:



GAMBAR 3.1
STRUKTUR HUBUNGAN KAUSAL ANTARA X DAN Y

Keterangan:

X1 : Penghargaan

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

ε : Epsilon (Variabel lain)

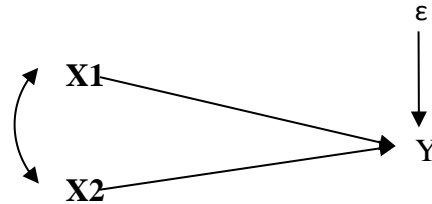
—————> : Hubungan kausalitas

Struktur hubungan Gambar 3.1 mengisyaratkan bahwa penghargaan dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara X (penghargaan dan motivasi kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) yaitu variabel residu dan dilambangkan dengan ε namun pada penelitian ini variabel tersebut tidak diperhatikan.

Struktur hubungan antara X dan Y diuji melalui analisis jalur dengan hipotesis berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X_1 , X_2) Penghargaan, Motivasi Kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja karyawan.

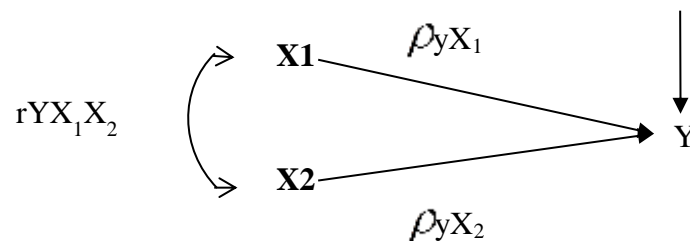
Pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menggambar struktur hipotesis



GAMBAR 3.2
DIAGRAM JALUR HIPOTESIS

- b. Selanjutnya diagram hipotesis di atas diterjemahkan ke dalam beberapa sub hipotesis yang menyatakan pengaruh sub variabel independen yang paling dominan terhadap variabel dependen. Lebih jelasnya dapat terlihat pada Gambar 3.3 berikut ini.



GAMBAR 3.3
DIAGRAM JALUR SUBSTRUKTUR HIPOTESIS

Keterangan:

- X_1 = Penghargaan
 X_2 = Motivasi Kerja
 Y = Kinerja karyawan
 ϵ = Epsilon (Variabel Lain)

- c. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas

$$R_1 = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 \\ r_{X_1X_1} & r_{X_1X_2} \\ & r_{X_2X_2} \end{bmatrix}$$

d. Identifikasi persamaan sub struktur hipotesis

Menghitung matriks invers korelasi

$$R_1^{-1} = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 \\ C_{1.1} & r_{X_1X_2} \\ & r_{X_2X_2} \end{bmatrix}$$

e. Menghitung semua koefisien jalur melalui rumus

Menghitung matriks invers korelasi

$$\begin{bmatrix} \rho_{yx_1} \\ \rho_{yx_2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 \\ C_1 & C_{1.2} \\ & C_{2.2} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{yx_1} \\ r_{yx_2} \end{bmatrix}$$

f. Hitung R^2Y (X_1, X_2) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y dengan menggunakan rumus

$$\begin{bmatrix} r_{yx_1} \end{bmatrix}$$

$$R^2 Y (X_1, X_2) = [\rho_{yx.1}, \rho_{yx2}] \quad r_{yx2}$$

- g. Menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variable

Pengaruh X_1 terhadap Y

Pengaruh Langsung $= \rho_{YX_1} \cdot \rho_{YX_1}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_2) $= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1 X_2} \cdot \rho_{YX_2}$

Pengaruh total X_1 terhadap Y $= \frac{\dots\dots\dots}{\dots\dots\dots}$

Pengaruh X_2 terhadap Y

Pengaruh Langsung $= \rho_{YX_2} \cdot \rho_{YX_2}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_1) $= \rho_{YX_2} \cdot r_{X_2 X_1} \cdot \rho_{YX_1}$

Pengaruh total X_2 terhadap Y $= \frac{\dots\dots\dots}{\dots\dots\dots}$

- h. Menghitung pengaruh variabel lain (ϵ) dengan rumus sebagai berikut.

$$\rho_{Y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{Y(X_1, X_2, \dots, X_4)}}$$

- i. Keputusan permintaan atau penolakan H_0

Rumusan hipotesis operasional

$$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = 0$$

$$H_a : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{YX_i} \neq 0, i = 1, 2, \text{ dan } 3$$

(Riduwan dan Kuncoro, 2012:117)

- j. Statistik uji yang digunakan

$$F = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k \rho_{YX_i} r_{YX_i}}{k \left(1 - \sum_{i=1}^k \rho_{YX_i} r_{YX_i} \right)} \quad (\text{Riduwan dan Kuncoro, 2012:117})$$

Hasil F_{hitung} dibandingkan tabel distribusi *F-Snedecor*, apabila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dengan demikian dapat diteruskan pada pengujian secara individual, statistik yang digunakan adalah:

$$t = \frac{P_{YX_i} - P_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1-R_r^2)(X1,x2,x3)(cii+cij=cjj)}{(n-k-1)}}}$$

Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (mendekati 100%) (n-k-1)

Terima H_0 jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ (mendekati 100%) (n-k-1)

Langkah-langkah teknik analisis data di atas, dibantu dengan menggunakan Software program SPSS Versi 21.0 yaitu menguji pengaruh Penghargaan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) juga diuji melalui analisis jalur dengan hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Penghargaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir 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 jalur. Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel Penghargaan (X_1), Motivasi

Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y), dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ($t_{student}$). Rumus $t_{student}$ menurut (Sugiyono, 2011: 215) adalah:

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

Keterangan :

t = distribusi student

r = distribusi korelasi *product moment*

n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 10\%$ atau $\alpha = 0,1$ dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a ditolak

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

Hipotesis Simultan

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari Penghargaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Penghargaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Parsial

Hipotesis 1

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.