

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012, hlm. 38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Asih Tunggal yaitu salah satu bentuk usaha milik swasta yang bergerak dibidang supplier tepung terigu yang beralamatkan di Jalan Mekar Sari No 09 Baleendah Bandung. Adapun yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Asih Tunggal yang memiliki jumlah 90 orang karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:39) *variabel independent* sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *dependent variable* (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah "Kepuasan Kerja dan Motivasi".

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:39) *variabel dependent* sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah "Kinerja Karyawan".

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Sugiyono (2012, hlm. 2) mengemukakan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis.” Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012, hlm. 53) berpendapat bahwa: penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Penelitian verifikatif digunakan untuk meneliti ulang hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan tujuan memverifikasikan kebenaran hasil penelitian sebelumnya dalam hal ini pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja di PT Asih Tunggal.

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

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 51) adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asih Tunggal.

3.3 Operasional Variable

Dalam mengartikan sebuah kata atau kalimat banyak pendapat yang berbeda-beda, sehingga diperlukan suatu keserasian pandangan terhadap makna dari satu kata atau kalimat tersebut. dalam hal ini diperlukan definisi variable, seperti yang diungkapkan Sugiyono (2012, hlm. 32) bahwa “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang maupun objek kegiatann yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Terdapat tiga variable yang akan diteliti yaitu, Kepuasan Kerja sebagai variable X_1 , Motivasi sebagai X_2 dan Kinerja Karyawan sebagai variable Y. variable X adalah variable bebas (independent Variabel), sedangkan variable Y merupakan variable terikat (dependent variable). Dibawah ini rincian variable X dan variable Y yang akan dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL (X₁)
KEPUASAN KERJA

variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan kerja (X ₁)	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting Luthans (2012:141)	<i>Pay (Gaji)</i>	a. Kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkatan kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakuakn • Tingkatan kepuasan terhadap bonus dan tunjangan yang diterima 	Ordinal Ordinal
		<i>The Work Itself (Pekerjaan itu senediri)</i>	a. Keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki b. Kepuasan terhadap penempatan kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkatan kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki • Tingkat kepuasan terhadap fasilitas pekerjaan • Tingkatan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan • Tingkat kepuasan terhadap penempatan kerja karyawan 	Ordinal Ordinal Ordinal
		<i>Co-workers (Rekan kerja)</i>	a. Kepuasan kerja sama tim b. Kepuasan terhadap rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kerjasama tim yang dilakukan • Tingkat kepuasan terhadap dukungan dari rekan kerja 	Ordinal Ordinal

		<p><i>Promotion Opportunities</i> (Kesempatan promosi)</p>	<p>a. Kepuasan terhadap peluang promosi jabatan</p> <p>b. Kepuasan terhadap kebijakan perusahaan dalam promosi jabatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap peluang promosi jabatan • Tingkat kepuasan terhadap kebijakan perusahaan dalam promosi jabatan • Tingkat kepuasan terhadap promosi yg diterima 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
		<p><i>Supervision</i> (Pengawasan)</p>	<p>a. Kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan</p> <p>b. Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan kepada pegawai • Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan atasan • Tingkat kepuasan terhadap dukungan dari atasan 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

Tabel 3.2
OPERASIONALISASI VARIABEL (X₂)
MOTIVASI KERJA

Variabel	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi kerja (X₂)	<p><i>“Motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it”.</i></p> <p>(Motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.)</p>	Harapan (Expectation)	a. Hasil usaha karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan termotivasi mencapai hasil • Tingkat karyawan termotivasi mencapai kemajuan kerja 	Ordinal Ordinal
		Pertautan (Instrumentality)	<p>a. Imbalan yang diterima Karyawan</p> <p>b. Ketertarikan karyawan atas penghargaan</p> <p>c. Kesesuaian imbalan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat harapan individu atas imbalan yang akan diterima akibat dari kinerja yang telah diberikan • Tingkat ketertarikan karyawan atas penghargaan yang ditawarkan oleh perusahaan. • Tingkat kesesuaian imbalan yang diberi perusahaan dengan harapan individu. 	Ordinal Ordinal Ordinal
		Nilai (Valence)	<p>a. Kenaikan Gaji</p> <p>b. Promosi</p> <p>c. Pengakuan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat motivasi karyawan terhadap kenaikan gaji yg diterimanya • Tingkat motivasi karyawan atas promosi yang diberikan. • Tingkat motivasi karyawan atas pengakuan dari perusahaan. 	Ordinal Ordinal

					Ordinal
--	--	--	--	--	---------

Table 3.6
OPERASIONALISASI VARIABEL (Y)
KINERJA KARYAWAN

Konsep Variabel	Dimensi	Ukuran	Skala
<p><i>“Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activities during a specified time period”</i></p> <p>Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivasi selama periode waktu tertentu.</p> <p><i>John Bernardin</i></p> <p><i>(2009 : 147)</i></p>	<i>Quality</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. • Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja 	Ordinal
	<i>Quantity</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat jumlah penyelesaian pekerjaan • Tingkat pencapaian target kerja 	Ordinal
	<i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya • Tingkat ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja 	Ordinal
	<i>Cost – Effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengurangan kerugian dari masing-masing unit di dalam organisasi • Tingkat kesadaran karyawan dalam mempertanggungjawabkan sarana dan prasarana yang digunakan 	Ordinal
	<i>Need for</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan fungsi kerja tanpa harus 	Ordinal

	<i>supervision</i>	<p>meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat inisiatif karyawan menyelesaikan pekerjaannya 	
	<i>Interpersonal impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan • Tingkat kemampuan berkomunikasi kepada bawahan • Tingkat bekerja sama dengan sesama karyawan. 	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 129) yang dimaksud dengan sumber data adalah “Sumber dari mana data dapat diperoleh”. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari karyawan serta bagian SDM PT Asih Tunggal.

Data sekunder menurut Sugiyono (2012, hlm 137) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, jurnal, buku, laporan, artikel, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian data primer dilakukan penulis melalui penelitian langsung ke lapangan (field research) dengan mengadakan kuisioner, observasi, dan wawancara. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelitian data kepustakaan (library research). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, antara lain:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di PT Asih Tunggal guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

- a. Angket/kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian yakni karyawan PT Asih Tunggal.

- b. Observasi yaitu mengamati secara langsung kegiatan PT Asih Tunggal khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi dan kinerja kerja karyawan PT Asih Tunggal.
- c. Wawancara, yaitu dialog atau wawancara langsung dengan pihak perusahaan diantaranya dengan bagian SDM serta karyawan PT Asih Tunggal, sebagai wakil dari perusahaan untuk memperoleh data mengenai profil perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

Selain tiga teknik diatas, dilakukan juga penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan cara mempelajari bahan-bahan yang dianggap perlu dan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh bahan-bahan yang dapat dijadikan sebagai data pendukung penelitian ini.

Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket. Cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti. Daftar pertanyaan ini disebarkan langsung kepada karyawan PT Asih Tunggal.

Jenis instrument yang digunakan bersifat tertutup, yaitu karyawan hanya perlu mengisi angket dengan jawaban yang telah disediakan dalam bentuk pilihan ganda. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada karyawan PT Asih Tunggal dengan menyebarkan kuisioner yang berisikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kinerja guna mengetahui tingkat kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dengan menggunakan metode penelitian diri sendiri (*self assessment*) dengan pertimbangan bahwa karyawan lebih mengetahui kelebihan serta kelemahan dirinya dibandingkan dengan atasan atau rekan kerja. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternative jawabannya. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden dihitung dengan menggunakan skala likert.

3.5 Populasi, Sempel, dan Teknik Penarikan Sempel

3.5.1 Populasi

Dalam pengumpulan dan menganalisis suatu data, langkah yang sangat penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu.”Menurut Sugiyono (2012, hal. 80) 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”. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi karyawan PT Asih Tunggal yang berjumlah 90 orang karyawan.

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2012, hal. 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Suatu penelitian yang memiliki ukuran populasi begitu besar, maka tentu akan membutuhkan waktu, biaya dan tenaga yang besar pula jika menggunakan penelitian dengan cara sensus. Sehubungan dengan pengambilan sampel maka diperlukan suatu proses yang disebut sampling. Sampling adalah suatu proses penggunaan suatu bagian atau sejumlah kecil anggota dari sebuah populasi untuk membuat kesimpulan mengenai keseluruhan dari individu dalam populasi dalam populasi bersangkutan.

Apabila jumlah karyawannya dibawah 200 maka penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2012, hal. 78).

Sampel dalam penelitian ini ditujukan bagi seluruh karyawan PT Asih Tunggal, dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan semua karyawan berdasarkan masa kerja dengan total populasi sebanyak 90 orang karyawan.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada seluruh anggota atau elemen populasi untuk dijadikan sampel. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Teknik ini dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012, hlm. 82).

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Instrument yang kurang berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2010, hlm. 145). Uji validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Setiap penelitian selalu dipertanyakan mengenai validitas alat yang digunakan. Suatu alat pengukur dikatakan valid jika alat itu dipakai untuk mengukur sesuai dengan kegunaannya. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. (Arikunto, 2010, hlm. 274). Kriteria dalam validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variable yang dikorelasikan
- R = koefisien validasi item yang dicari, dua variable yang dikorelasikan
- X = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\sum X$ = 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

Dimana :

r = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

Hasil perhitungan r_{xy} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 90 item. Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 25 responden dengan tingkat signifikansi 5 % dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2$ ($90-2 = 88$) didapat r_{tabel} sebesar 0,2072. Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program *SPSS 22.0 for windows*. Uji validitas untuk variable kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Tabel hasil uji validitas instrumen variabel X1

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel X1 (Kepuasan Kerja)			
No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.329	0.207	VALID
2	0.413	0.207	VALID
3	0.396	0.207	VALID
4	0.457	0.207	VALID
5	0.537	0.207	VALID
6	0.445	0.207	VALID

7	0.449	0.207	VALID
8	0.576	0.207	VALID
9	0.397	0.207	VALID
10	0.416	0.207	VALID
11	0.137	0.207	TIDAK VALID
12	0.286	0.207	VALID
13	0.561	0.207	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program *IBM SPSS Statistics 22*, 2016

Tabel 3.5 Tabel hasil uji validitas instrumen variabel X2

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel X2 (Motivasi Kerja)			
No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.545	0.207	VALID
2	0.613	0.207	VALID
3	0.522	0.207	VALID
4	0.477	0.207	VALID
5	0.454	0.207	VALID
6	0.464	0.207	VALID
7	0.364	0.207	VALID
8	0.563	0.207	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program *IBM SPSS Statistics 22*, 2016

Tabel 3.6 Tabel hasil uji validitas instrumen variabel Y

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja)			
No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan

1	0.343	0.207	VALID
2	0.428	0.207	VALID
3	0.504	0.207	VALID
4	0.364	0.207	VALID
5	0.589	0.207	VALID
6	0.289	0.207	VALID
7	0.504	0.207	VALID
8	0.589	0.207	VALID
9	0.364	0.207	VALID
10	0.471	0.207	VALID
11	0.369	0.207	VALID
12	0.361	0.207	VALID
13	0.589	0.207	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program *IBM SPSS Statistics 22*, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada tiap butir pertanyaan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df=N-2$ (*degree of freedom*) adalah 88. Sehingga diketahui :

- Pertanyaan yang tidak valid terdapat pada kuesioner variabel X1 butir nomor 11.
- Dari total keseluruhan 34 pertanyaan maka ada 33 yang sudah di katakana valid berdasarkan hasil uji validitas

3.6.2 Uji Reliabilitas

Suharsih Arikunto (2010, hlm.178), menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik”. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistic paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Suharsimi Arikunto (2010, hal. 239) adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$Ca = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan:

Ca = *Alpha Cronbach* (realibiliti instrument)

K = jumlah item

$\sum si^2$ = jumlah varian setiap pertanyaan

$\sum st^2$ = varian skor total

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. jika r hitung > r table maka item pertanyaan dikatakan reliabel
2. jika r hitung < r tabl

e maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada instrumen variabel penelitian kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) :

Tabel 3.7 uji reliabilitas variabel X1 (kepuasan kerja)

r Tabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
0.207	.624	12	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program *IBM SPSS Statistics 22*, 2016

Tabel 3.8 Uji reliabilitas variabel X2 (motivasi kerja)

r Tabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
0.207	.571	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program *IBM SPSS Statistics 22*, 2016

Tabel 3.9 Uji reliabilitas variabel Y (kinerja)

r Tabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
0.207	.658	13	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program *IBM SPSS Statistics 22*, 2016

Karena hasil r hitung lebih besar daripada r tabel maka semua data yang dianalisis dengan metode alpha adalah reliabel.

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.10
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif	Bobot Pernyataan Negatif
Sangat Setuju / Selalu / Sangat Sesuai	5	1

Setuju / Sering / Sesuai	4	2
Cukup Setuju / Kadang-kadang / Cukup Sesuai	3	3
Tidak Setuju / Jarang / Tidak Sesuai	2	4
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah / Sangat Tidak Sesuai	1	5

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3.12
Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data

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

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

- a. **Analisis deskriptif**, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana :

x_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$ = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

3. Membuat daerah kategori kontinum menjadi lima tingkatan, contohnya sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

$$\text{Tinggi : } SK = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Rendah : } SK = SR \times JB \times JR$$

Dimana :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

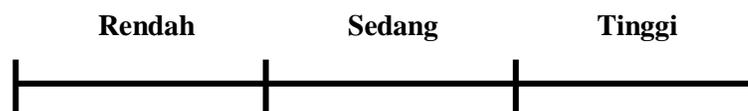
JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{3}$$

4. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ($S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$).



Gambar 3.1

Contoh Garis Kontinum Penelitian

5. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran kepuasan kerja dan motivasi (X) dan kinerja (Y).
- b. **Analisis verifikatif**, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :

1. ***Method of Successive Interval (MSI)***

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

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

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

Dimana :

Scala 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

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

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

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

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Scale Value</i>					

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

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)*.

2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asih Tunggal. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio.

Rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

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

Sugiyono, (2012, hlm. 13)

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai 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:

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

Tabel 3.13
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2012, hlm. 184)

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan guna meramalkan (memprediksi) bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik

turunkan nilainya), (Sugiyono 2012, hlm 188). Analisis berganda ini merupakan analisis mengenai hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (kepuasan dan motivasi), dan satu variabel dependen (kinerja), oleh karena itu penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Berikut adalah persamaan untuk analisis regresi ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono(2012, hlm 192)

Keterangan:

Y = Kinerja

X1= Komitmen

X2= Motivasi

A = Harga Y apabila X=0 (harga konstan)

b_1b_2 =Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

5. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X dan variabel Y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut :

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

Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 144)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0-1.

3.7.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

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

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

Sugiyono (2012, hlm. 184)

Dimana :

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 H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

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

1. Hipotesis pertama

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

2. Hipotesis Kedua

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

3. Hipotesis Ketiga

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

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$FH = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Sugiyono(2012, hlm 192)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah positif, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Berdasarkan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1).

Untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Sugiyono(2012, hlm 184)}$$

Keterangan:

t = Distribusi student

r^2 = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah:

$H_0 \beta = 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.

$H_1 \beta \neq 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.

Kriteria uji hipotesis adalah:

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