

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga.

3.2. Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

Sugiyono (2008:2) 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.” Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sugiyono (2007:21) menyatakan bahwa “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”

Melalui jenis penelitian dekriptif, maka dapat diperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga. Sedangkan Suharsimi Arikunto (2006:7) menyatakan bahwa ”Metode penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga.

Mengingat penelitian ini bersifat *deskriptif* dan *verifikatif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah *explanatory survey*. Menurut Malhotra (2005:196), “Metode survey adalah kuesioner yang terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik”. Survey informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu “Metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang”. Husein Umar (2001:45)

3.2.2. Desain Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:51), “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan”. Desain penelitian juga dapat diartikan sebagai rencana struktur dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan perencanaan penelitian, yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data, yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian.

Istijanto (2009:30) mengungkapkan bahwa desain riset dapat dibagi menjadi tiga macam. Pertama, riset eksplanatori yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar. Kedua, riset deskriptif yaitu desain riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu. Ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji hubungan sebab akibat.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah riset kausal, karena untuk mengetahui variabel pengaruh (variabel independen) dan variabel variabel terpengaruh (variabel dependen) serta untuk menguji keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Maka desain kausalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Suharsimi Arikunto (2006:91), mengungkapkan bahwa “Operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel atau konsep definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklasifikasikan gejala disekitar ke dalam kategori khusus dari variabel”.

Variabel penelitian ini terdiri atas variabel kepuasan kerja (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi masing-masing variabel tersebut diuraikan dalam tabel selanjutnya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran
Variabel X1 Kepuasan Kerja “Sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor/dimensi dari tugas-tugas dalam Pekerjaannya”. Marihot T.E Hariandja (2009:290)	<i>Dissatisfies</i>	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja • Tingkat Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian gaji dengan latar belakang pendidikan • Tingkat Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian gaji dengan masa kerja 	Ordinal
		Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap hubungan kerja dengan rekan kerja • Tingkat kepuasan terhadap interaksi sosial dan kerjasama dengan rekan kerja 	Ordinal
		Atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap hubungan kerja dengan atasan • Tingkat kepuasan terhadap instruksi dan perintah yang diberikan atasan • Tingkat kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan atasan 	Ordinal

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

		Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan terhadap kenyamanan lingkungan berkaitan dengan pengaturan suhu, cahaya, dan kebersihan lingkungan kerja • Tingkat Kepuasan karyawan terhadap kelengkapan peralatan penunjang pekerjaan 	Ordinal
	<i>Satisfies</i>	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian kemampuan kerja yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan • Tingkat Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian minat dengan pekerjaan yang dilakukan • Tingkat Kepuasan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan dengan latarbelakang pendidikan 	Ordinal
		Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap program promosi yang dilakukan perusahaan • Tingkat kepuasan terhadap kemudahan memperoleh promosi jabatan 	Ordinal

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Motivasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran
Variabel X2 Motivasi “Kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. David McClelland	Kebutuhan berprestasi	Semangat dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat semangat untuk unggul • Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal
		Semangat mencapai kesuksesan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan untuk bekerja melebihi target yang ditetapkan perusahaan • Tingkat keinginan dalam mencapai target maksimal 	Ordinal
	Kebutuhan berkuasa	Penghargaan dari luar	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan • Tingkat keinginan untuk dihormati 	Ordinal
		Keinginan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk 	Ordinal

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

		berpengaruh	mempengaruhi orang lain	
	Kebutuhan pertemanan	Hubungan pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan sosial dengan rekan kerja • Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja 	Ordinal
		Hubungan profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepedulian dalam membantu rekan kerja • Tingkat hubungan sosial dengan atasan 	Ordinal

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran
Variabel Y Kinerja Karyawan “merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Rivai (2009:548)	Kemampuan Teknis	Pemanfaatan Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan menggunakan pengetahuan dan metode dalam melaksanakan tugas • Tingkat kemampuan menggunakan pengalaman dan pelatihan dalam melaksanakan tugas 	Ordinal
		Pemanfaatan Alat Bantu	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan menggunakan teknik dan peralatan dalam melaksanakan tugas 	Ordinal
	Kemampuan Konseptual	Pengembangan dan Optimalisasi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan dalam mengembangkan dirinya terhadap pekerjaan yang diberikan • Tingkat kemampuan karyawan untuk mengoptimalkan pekerjaan 	Ordinal
		Pemahaman Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan untuk memahami pekerjaan yang diberikan 	Ordinal
	Kemampuan Hubungan Interpersonal	Kerjasama dan Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan karyawan lain • Tingkat kemampuan karyawan untuk memberikan motivasi kepada karyawan lain 	Ordinal
Negosiasi			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan untuk bernegosiasi 	Ordinal

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:129) yang dimaksud dengan sumber data adalah “Subjek dari mana data dapat diperoleh”. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari bagian SDM R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga.

Sumber data sekunder adalah dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah arsip di bagian SDM R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga, literatur, artikel, serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kedalam tiga bagian yaitu:

1. Angket, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian yakni karyawan RSKB Halmahera Siaga.
2. Obsevarsi yaitu mengamati secara langsung kegiatan R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, dan kinerja karyawan R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga.

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

3. Wawancara, yaitu dialog atau wawancara langsung dengan pihak perusahaan diantaranya dengan bagian SDM serta karyawan R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga, sebagai wakil dari perusahaan untuk memperoleh data mengenai profil perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

Selain dengan tiga teknik pengumpulan 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 disebarakan langsung kepada karyawan R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga.

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 R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga dengan menyebarkan kuisisioner yang berisikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan guna mengetahui tingkat kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dengan menggunakan metode penilaian diri sendiri (*self assessment*) dengan

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

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 alternatif jawabannya. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden dihitung dengan menggunakan skala likert.

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban Menurut Skala Likert

Alternatif Jawaban	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3.5. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2008:115). Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi dari karyawan R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Populasi Karyawan R.S. Khusus Halmahera Siaga

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

Unit	Populasi (Orang)
Perawat	47
Staff	13
Radiologi	6
Rekam Medis	7
Fisioterapi	6
Farmasi	7
Pengadaan	2
IPSRS	3
Gizi	6
CS	6
Supir	2
Laboratorium	3
Laundry	2
Jumlah Populasi	110

Sumber: *Bagian SDM R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga, 2013*

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan bahan penelitian. Menurut Sugiyono (2008:116), “ Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Akdon (2008:98) , “Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti”. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2008:116):

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel dari populasi harus benar – benar mewakili.

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (\text{Husein Umar, 2001:59})$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir ($e = 0,05$)

Pada penelitian ini responden yang diteliti adalah karyawan R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga yang berjumlah 110 orang. Dan dapat ditentukan sampel dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{110}{1 + 110 \cdot 0,05^2}$$

$$n = 86,275$$

$$n = 86 \text{ orang}$$

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 86 orang karyawan dari populasi sebanyak 110 orang pegawai R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga.

3.5.3. Teknik Penarikan Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penelitian ini menggunakan teknik *proportionate random sampling* dan pengambilan sampel dilakukan melalui teknik undian. Menurut Sugiyono (2008:116), bahwa “ Yang dimaksud dengan teknik *sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel ,” Adapun teknik sampel yang dipergunakan yaitu teknik *Proportionate Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2008:118), bahwa “Pengambilan sampel dengan teknik *Proportionate Random Sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen secara proporsional”.

Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai unsur yang tidak homogen, yaitu terdapat 13 unit pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga. Rumus penarikan sampel ini adalah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Akdon, 2008:108})$$

Dimana:

- n_i : jumlah sampel menurut stratum
- n : jumlah sampel seluruhnya
- N_i : jumlah populasi menurut stratum
- N : jumlah populasi seluruhnya

Dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel pada

masing-masing unit. Berikut perhitungannya:

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

Tabel 3.6
Perhitungan Jumlah Sampel Per Unit

Unit	Perhitungan	Jumlah Sampel
Perawat	$\frac{47}{110} \times 86 = 36,745$	37 orang
Staff	$\frac{14}{110} \times 86 = 10,945$	11 orang
Radiologi	$\frac{6}{110} \times 86 = 4,690$	5 orang
Rekam Medis	$\frac{7}{110} \times 86 = 5,473$	5 orang
Fisioterapi	$\frac{6}{110} \times 86 = 4,690$	5 orang
Farmasi	$\frac{7}{110} \times 86 = 5,473$	5 orang
Pengadaan	$\frac{2}{110} \times 86 = 1,563$	2 orang
ISPRS	$\frac{3}{110} \times 86 = 2,345$	2 orang
Gizi	$\frac{6}{110} \times 86 = 4,690$	5 orang
Laboratorium	$\frac{3}{110} \times 86 = 2,345$	2 orang
CS	$\frac{6}{110} \times 86 = 4,690$	5 orang
Supir	$\frac{2}{110} \times 86 = 1,563$	1 orang
Laundry	$\frac{2}{110} \times 86 = 1,563$	1 orang
TOTAL		86 orang

Setelah mendapatkan jumlah sample yang diperoleh dari perhitungan *proportionate random sampling*, maka pengambilan sample dilakukan dengan teknik undian. Berikut jumlah sampel yang diperoleh dari perhitungan *proportionate random sampling* dengan teknik undian.

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

Tabel 3.7
Sampel Karyawan R.S. Khusus Halmahera Siaga

Unit	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
Perawat	47	37
Staff	13	11
Radiologi	6	5
Rekam Medis	7	5
Fisioterapi	6	5
Farmasi	7	5
Pengadaan	2	2
IPSR	3	2
Gizi	6	5
Laboratorium	3	2
CS	6	5
Supir	2	1
Laundry	2	1
Jumlah Populasi	110	86

Sumber: *Bagian SDM R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga, 2013*

3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Mengingat pengumpulan data atau informasi dilakukan dengan menggunakan angket, maka kesungguhan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan dari angket merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus *valid* dan *reliable*.

3.6.1. Uji Validitas

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2006:145).

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2007:141). Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson (product moment coefficient of correlation)* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2007:212})$$

Dimana :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
- Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y
- n = banyaknya responden

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) n-2 yaitu 20-2=18, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Dengan menggunakan program

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

SPSS 16.0 for Windows, berikut akan ditampilkan pengujian validitas instrumen pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.8

Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,543	0,468	Valid
2	0,508	0,468	Valid
3	0,523	0,468	Valid
4	0,611	0,468	Valid
5	0,773	0,468	Valid
6	0,630	0,468	Valid
7	0,566	0,468	Valid
8	0,630	0,468	Valid
9	0,566	0,468	Valid
10	0,558	0,468	Valid
11	0,611	0,468	Valid
12	0,543	0,468	Valid
13	0,511	0,468	Valid
14	0,773	0,468	Valid
15	0,558	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0 for Windows (2013)

Tabel 3.9

Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Motivasi)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,752	0,468	Valid
2	0,758	0,468	Valid
3	0,777	0,468	Valid
4	0,720	0,468	Valid
5	0,826	0,468	Valid
6	0,676	0,468	Valid
7	0,858	0,468	Valid
8	0,758	0,468	Valid
9	0,777	0,468	Valid
10	0,795	0,468	Valid
11	0,724	0,468	Valid

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0 for Windows (2013)

Tabel 3.10

Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,471	0,468	Valid
2	0,491	0,468	Valid
3	0,492	0,468	Valid
4	0,628	0,468	Valid
5	0,644	0,468	Valid
6	0,634	0,468	Valid
7	0,582	0,468	Valid
8	0,643	0,468	Valid
9	0,483	0,468	Valid
10	0,540	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0 for Windows (2013)

Hasil diatas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan di dalam instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} pada setiap pertanyaan lebih besar daripada r_{tabel} (0,468). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2006:178), menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2007:282-284)

Keterangan:

- K = jumlah item
 $\sum si^2$ = jumlah varians setiap item pertanyaan
 $\sum st^2$ = varians skor total

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus diatas menggunakan fasilitas program *SPSS 16.0 for Windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,855	0,700	Reliabel
Motivasi	0,928	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,750	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan *SPSS 16.0 for Windows* (2013)

3.7. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1. Rancangan Analisis Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disebarakan langsung pada sampel penelitian yaitu 86 orang karyawan R.S. Khusus Bedah Halmahera. Sebelumnya angket penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah angket terkumpul kembali, angket dianalisis dengan cara sebagai berikut :

1. *Editing*, dalam hal ini adalah pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.
2. *Coding*, dalam hal ini adalah pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5. Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert* yaitu kuesioner yang disebarakan dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal memberi tanda *checklist* pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden masing-masing.
3. *Tabulating* maksudnya adalah tabulasi hasil skoring, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item					n
	1	2	3	4		
1						
2						
3						

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

4						
N						

4. Mengingat skala pengukuran dalam menjangkau data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain. Data yang diperoleh dari pengukuran skala ini disebut data ordinal yaitu data yang berjenjang yang jarak antara satu data dengan data yang lain tidak sama (Sugiyono, 2007:70). Tetapi di lain pihak, pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka terlebih dahulu data skala ordinal tersebut ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Method Successive Interval*.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- Menentukan banyaknya frekuensi (f)
- Menghitung proporsi dengan rumus : $P_i = f/N$
- Menerapkan nilai Z yang diperoleh dari tabel kurva normal baku
- Menghitung *Scala Value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area Under upper limit} - \text{Area Under lower limit}}$$

Berdasarkan langkah-langkah tersebut dapat dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.13
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi kumulatif					
Nilai					
Scale value					

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

- Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:
 - Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

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

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel dengan jumlah skor kriterium variabel untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus.

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

dimana:

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum. Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

- d. Menentukan daerah kontinum variabel

6. Analisis regresi digunakan untuk menaksir harga variabel Y berdasarkan harga variabel X yang diketahui, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap perubahan variabel X. Analisis Regresi yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bentuk persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Riduwan, 2010: 148)

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Motivasi

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

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

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

- Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu: $\sum Xi, \sum yi, \sum Xi * yi, \sum Xi^2 \sum Yi^2$ dan,
- Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus:

$$b = \frac{n \left(\sum_{i=1}^n XiYi \right) - \left(\sum_{i=1}^n Xi \right) \left(\sum_{i=1}^n Yi \right)}{n \left(\sum_{i=1}^n Xi^2 \right) - \left(\sum_{i=1}^n Xi \right)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

(Riduwan, 2010: 148)

- Analisis korelasi; Setelah data yang terkumpul berhasil diubah menjadi data interval, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar $(-1 \leq r \leq 1)$ artinya jika:

- R = 1, hubungan antara X dan Y sempurna positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)
- R = -1, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)
- R = 0, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *pearson* (*pearson's product Moment Coefficient of Correlation*). Dalam hal ini r_{yx} adalah korelasi antara variabel X_i dan Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

$$r_{yxi} = \frac{n \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_h - (\sum X_{ih})(\sum Y_h)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{h=1}^n X_{ih}^2 - (\sum X_{ih})^2 \right\} \left\{ n \sum_{h=1}^n Y_h^2 - \left(\sum_{h=1}^n Y_h \right)^2 \right\}}}$$

(Suharsimi Arikunto (2006:144))

i-1,2,3,...,9 dan k=Banyaknya variabel bebas

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel Guilford sebagai berikut:

Tabel 3.14
Derajat Hubungan Antar Variabel Guilford

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah / Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi / Sangat Kuat

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Akdon, 2008:127})$$

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

3.7.2. Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

dipercaya antara variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (Motivasi) dengan variabel Y (kinerja karyawan), yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah **“Kepuasan Kerja dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan”**.

Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007:215). Untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2007:215) . Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad (\text{Sugiyono, 2007:215})$$

Keterangan:

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2
 r^2 = Koefisien korelasi
n = Banyaknya sample

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah:

Ho : $\beta = 0$: Kolerasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y
H₁: $\beta \neq 0$: Kolerasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan H₁ diterima
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima dan H₁ ditolak

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2 serta pada uji dua pihak.

Agus Nugraha, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S. Khusus Bedah Halmahera Siaga

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

sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2007:192)

dimana:

- R = koefisien korelasi ganda
- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah anggota sampel