

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor, yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu Kemampuan yang terdiri dari dua dimensi yaitu Pengetahuan dan Keterampilan. Serta Motivasi yang terdiri dari tiga dimensi yaitu Kebutuhan berprestasi (*Need for Achievemen*), Kebutuhan kekuasaan (*Need for Power*), dan Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*). Kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah Kinerja Karyawan yang terdiri dari empat dimensi kinerja, yaitu Kualitas kerja (*Quality of work*), Kuantitas kerja (*Quantity of work*), Efektifitas hubungan interpersonal (*Interpersonal effectiveness*).

Berdasarkan objek penelitian yaitu karyawan Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor, maka akan dianalisis mengenai pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *cross sectional method* (pendekatan silang). *Cross sectional surveiy* yaitu survey yang dilakukan dengan mengumpulkan data satu persatu dalam satu waktu (Creswell 2012:217).

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono 2013:2). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskriptif tentang ciri-ciri variabel sedangkan sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan”.

Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian verifikatif bermaksud untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Jadi, penelitian verifikatif ini untuk

menguji pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2013:11):

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

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

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Independen atau bebas (X), yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2013: 39). Dalam hal ini yang menjadi variabel X adalah Kemampuan (X_1) dan Motivasi (X_2)
2. Variabel dependen atau terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2013: 39). Dalam hal ini yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan.

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

TABEL 3. 1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item
Variabel Independen (X_1) Kemampuan kerja	<i>Ability is an individual's current capacity perform the various tasks in a job.</i> Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan	Pengetahuan	Pendidikan	Tingkat pendidikan dan pengetahuan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan	Interval	1
			Pengalaman	Tinggkat kemampuan	Interval	2

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item
	beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat. Robbins and Judge (2013:52)			dalam melakukan pekerjaan yang sudah sesuai standar karena sudah berpengalaman		
			Pelatihan	Tingkat pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	Interval	3
				Pelatihan yang diberikan dapat mengembangkan bakat untuk menyelesaikan pekerjaan	Interval	4
		Keterampilan	Kecakapan	Tingkat ketidak terampilan dan kecakapan dalam bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	Interval	5
				Tingkat keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	Interval	6
Variabel Independen (X2) Motivasi	Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:837)	Kebutuhan berprestasi (<i>need for Achievement</i>)	Keinginan karyawan untuk mengerjakan tugasnya	Tingkat keinginan karyawan untuk mengerjakan tugasnya	Interval	7
			Keinginan karyawan untuk tidak selalu berorientasi	Tingkat keinginan karyawan untuk tidak selalu berorientasi	Interval	8

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item
			pada hasil kerja yang baik	pada hasil kerja yang baik		
			Keinginan karyawan untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	Tingkat keinginan karyawan untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	Interval	9
			Keinginan karyawan mengerjakan tugas dengan tepat waktu	Tingkat keinginan karyawan mengerjakan tugas dengan tepat waktu	Interval	10
		Kebutuhan kekuasaan (<i>need for power</i>)	Ketidakan keinginan karyawan untuk memimpin rekan kerjanya	Tingkat ketidakan keinginan karyawan untuk memimpin rekan kerjanya	Interval	11
			Keinginan karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	Tingkat keinginan karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	Interval	12
			Keinginan karyawan untuk mendapat penilaian istimewa dari atasan	Tingkat keinginan karyawan untuk mendapat penilaian istimewa dari atasan	Interval	13
			Keinginan karyawan untuk tidak terlibat dalam kegiatan perusahaan	Tingkat keinginan karyawan untuk tidak terlibat dalam kegiatan perusahaan	Interval	14
			Kebutuhan berafiliasi (<i>need</i>)	Ketidakan keinginan karyawan dalam	Tingkat ketidakan keinginan karyawan dalam berkomunikasi	Interval

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item
		<i>for affiliation</i>)	berkomunikasi dengan rekan kerja	dengan rekan kerja		
		(McClell and dalam Mangkungegara 2011:97)	Keinginan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja	Interval	16
			keinginan berinteraksi secara aktif dengan rekan kerja dalam lingkungan kerja	Tingkat keinginan berinteraksi secara aktif dengan rekan kerja dalam lingkungan kerja	Interval	17
			Ketidak inginan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat ketidak inginan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	Interval	18
Variabel Dependen (Y) Kinerja	<i>Performance appraisal includes the identification, measurement, and management of human performance in organizations.</i> Penilaian kinerja meliputi identifikasi, pengukuran, dan pengelolaan kinerja manusia dalam organisasi. Gomez Mejia (2012:223)	Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>)	Hasil pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan	Tingkat kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan	Interval	19
			Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan	Tingkat kemampuankaryawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yangtelah ditentukan	Interval	20
			Mengerjakan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan	Tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi standar yang telah ditentukan	Interval	21
			Ketidak	Tingkat ketidak	Interval	22

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item
			telitian dalam melaksanakan pekerjaan	telitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan		
		Kuantitas pekerjaan yang dilakukan (<i>Quantiti of Work</i>)	Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	Tingkat hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditentukan	Interval	23
			Hasil kerja melebihi target yang telah ditentukan	Tingkat hasil kerja melebihi target yang telah ditentukan	Interval	24
			Ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	25
	Efektifitas Hubungan Interpersonal (<i>Interpersonal effectiveness</i>)		Tidak mampu bekerja secara efektif dalam berbagai situasi	Tingkat ketidampuan karyawan dalam bekerja secara efektif dalam berbagai situasi	Interval	26
			Kemampuan bekerja baik dalam tim	Tingkat kemampuan bekerja baik dalam tim	Interval	27
	Kompetensi (<i>Competencies</i>)		Mempunyai pengetahuan tentang pekerjaannya	Tingkat pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya	Interval	28
			Memiliki keterampilan mengenai pekerjaannya	Tingkat terampilan karyawan mengenai pekerjaannya	Interval	29
			Tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketidampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	30

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum CV Gufi Kabupaten Bogor, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2013:137) menjelaskan pengertian sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut :

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada sumber data yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini:

TABEL 3. 2
JENIS DAN SUMBER DATA

Data	Sumber Data	Jenis Data
Angket Penelitian	Angket	Premier
Gambaran Karyawan Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor	Wawancara dengan Pemimpin Perusahaan	Premier
Kinerja perusahaan berdasarkan selisih Operasional dan penjualan CV Gufi Kabupaten Bogor	CV Gufi Kabupaten Bogor	Sekunder
Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor	CV Gufi Kabupaten Bogor	Sekunder
Pendidikan terakhir karyawan PT Indo-CV Gufi Kabupaten Bogor	CV Gufi Kabupaten Bogor	Sekunder
Persentase kehadiran karyawan divisi Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor	CV Gufi Kabupaten Bogor	Sekunder

Sumber: Hasil pengolahan data 2014

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) 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. Jadi, populasi dalam penelitian

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

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

ini yakni karyawan Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor sebanyak 90 orang. Untuk lebih jelasnya pada Tabel 3.3 disajikan daftar karyawan bagian Operasional Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor.

TABEL 3.3
DATA KARYAWAN DEPARTEMEN OPERASIONAL CV GUFU KABUPATEN
BOGOR TAHUN 2014

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	<i>Line 1 (Jahit)</i>	33
2	<i>Line 2 (Jahit)</i>	32
3	<i>Line 3 (packing)</i>	25
TOTAL		90

Sumber : HRD CV Gufi Kabupaten Bogor, 2014

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2013:81). Dalam penelitian ini akan diambil jumlah sampel sesuai dengan jumlah populasinya. Maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian populasi atau sensus karena mengambil sampel dari seluruh populasi atau dinamakan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2013:85). Jadi sampel dalam penelitian ini yang berukuran 90 orang sesuai dengan jumlah populasinya.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs *web-site*, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan CV Gufi Kabupaten Bogor.
2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:194) 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 sistematis dan lengkap dengan pengumpul datanya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara langsung teknik komunikasi langsung dengan pihak CV Gufi Kabupaten Bogor.

3. Angket/Kuesioner

Sugiyono (2013:142) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini peneliti memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuisisioner berisi pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman responden, serta mengenai program kemampuan dan motivasi kerja yang dilakukan Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Adapun Langkah-langkah penyusunan kuisisioner adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan.
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat alat tulis 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 atas pertanyaan diberi nilai dengan skala interval.

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian dan tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu software komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 21,0 *for window*.

3.2.6.1 Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2010:168).

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuisisioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Rumus yang digunakan untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus Korelasi *Product Moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Anwar Sanusi 2013:77})$$

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
- X = Skor butir
- Y = Jumlah sampel (responden)

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.5 dibawah ini:

TABEL 3.5
INTERPRESTASI KETERKAITAN

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

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

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

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} ; db = n-2 \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010:157})$$

Keputusan pengujian validitas item instrument, adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.

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 instrument kemampuan sebagai variabel X_1 , motivasi kerja sebagai variabel X_2 , dan kinerja karyawan sebagai variabel Y . Jumlah pernyataan untuk variabel X_1 adalah 6 item, jumlah pernyataan variabel X_2 adalah 12 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 12 pernyataan.

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 kemampuan (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 3.5 berikut ini:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEMAMPUAN

No	Pertanyaan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Pengetahuan				
1	Kesesuaian pendidikan dan pengetahuan dengan pekerjaan	0,675	0,374	Valid
2	Kemampuan dalam melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	0,781	0,374	Valid
3	Pelatihan yang memberikan peningkatan kemampuan	0,714	0,374	Valid
4	Pelatihan yang dapat mengembangkan bakat	0,786	0,374	Valid
Keterampilan				
5	Ketepatan menyelesaikan tugas	0,834	0,374	Valid
6	Kecepatan dan kecermatan dalam menyelesaikan tugas	0,809	0,374	Valid

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 instrumen variabel kemampuan dapat diketahui nilai tertinggi terdapat dalam dimensi keterampilan dengan item pernyataan ketepatan menyelesaikan tugas yang bernilai 0,834, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

Berikut Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel Motivasi kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement)				
1	Keinginan untuk mengerjakan tugas	0,423	0,374	Valid
2	Berorientasi pada hasil yang baik	0,771	0,374	Valid
3	Keinginan untuk lebih unggul	0,812	0,374	Valid
4	Ketepatan waktu	0,676	0,374	Valid
Kebutuhan Kekuasaan (Need for power)				
5	Memimpin rekan kerja	0,715	0,374	Valid
6	Keinginan untuk memperoleh jabatan yang tinggi	0,678	0,374	Valid
7	Keinginan untuk mendapatkan penilaian istimewa	0,723	0,374	Valid
8	Keterlibatan kegiatan perusahaan	0,709	0,374	Valid
Kebutuhan Berafiliasi (Need for affiliation)				
9	Komunikasi dengan rekan kerja	0,789	0,374	Valid
10	Bekerja sama dengan baik	0,680	0,374	Valid
11	Berinteraksi secara aktif dengan rekan kerja	0,591	0,374	Valid
12	Menjalin hubungan dengan rekan kerja	0,715	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel Motivasi kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi kebutuhan berprestasi (*need for Achievement*) dengan item pernyataan, keinginan untuk lebih unggul yang bernilai 0,812, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

Berikut Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Kualitas Kerja (Quality of work)				
1	Pekerjaan sesuai standar	0,671	0,374	Valid
2	Pekerjaan sesuai dengan aturan	0,850	0,374	Valid
3	Pekerjaan melebihi standar	0,658	0,374	Valid
4	Melakukan pekerjaan dengan teliti	0,679	0,374	Valid

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

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

Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of work</i>)				
5	Pekerjaan sesuai dengan target	0,786	0,374	Valid
6	Pekerjaan melebihi target	0,696	0,374	Valid
7	Melakukan pekerjaan tidak tepat pada waktunya	0,736	0,374	Valid
Efektifitas Hubungan Interpersonal (<i>Interpersonal Effectiveness</i>)				
8	Bekerja secara efektif dalam berbagai situasi	0,728	0,374	Valid
9	Bekerja baik dalam tim	0,505	0,374	Valid
Kompetensi (<i>Competencies</i>)				
10	Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan	0,818	0,374	Valid
11	Memiliki keterampilan mengenai pekerjaan	0,783	0,374	Valid
12	Dapat menyelesaikan pekerjaan	0,771	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi dalam dimensi kompetensi (*competencies*) dengan item pernyataan, memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang bernilai 0,818, sehingga dapat didafsirkan indeks korelasinya tinggi.

3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:175) “Reliabilitas adalah digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) 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 dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Suharsimi Arikunto, 2010:247).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dinamis dengan rumus Spearman Brown, yaitu

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

(Sugiyono, 2013:131)

Dimana:

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

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

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 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 3.8 berikut.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	Kemampuan	0,831	0,374	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,774	0,374	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,771	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. 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.

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2013:244) menyatakan bahwa:

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

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti. Yaitu mengenai pengaruh kemampuan dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data terkumpul

3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

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

4. Pengujian

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear ganda.

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya (Sugiyono, 2009:144).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif tentang Kemampuan yang terdiri dari 2 dimensi yaitu pengetahuan dan kecakapan.
2. Analisis deskriptif tentang Motivasi yang terdiri dari 3 dimensi yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*).
3. Analisis deskriptif tentang kinerja karyawan yang terdiri dari 4 dimensi yaitu Kualitas kerja (*Quality of work*), Kuantitas kerja (*Quantity of work*), Efektifitas hubungan interpersonal (*Personal effectiveness*), Kompetensi (*Competencies*)

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

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

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1.	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% -99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985: 184)

3.2.7.2. Rancangan Verifikatif Regresi Linier Ganda

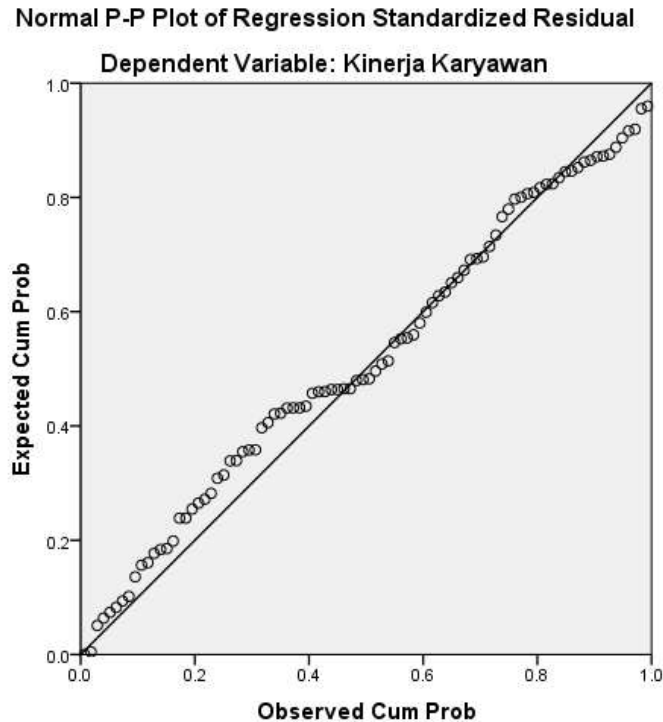
Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Normalitas

Salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi ialah normalitas. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis prametik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak akan dilakukan dengan menggunakan *Normal Propability Port*.

Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Propability Port* yaitu dari kiri bawah kanan atas. Pengujian kenormalan data juga dilakukan menggunakan uji *Liliefors* yang diolah menggunakan SPSS. Kriteria pengujian adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Gambar 3.1 memperhatikan normal *Propability Port* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.



GAMBAR 3.1
GARIS NORMAL *PROBABILITY PORT*

Data dapat dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal. Pada gambar terlihat titik-titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas regresi variabel X_1 dan X_2 atas variabel y , dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear antara variabel X_1 , X_2 dan variabel y . Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui test F_{test} . Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui DK pembilang (dk tuna cocok, $k-2$) dan dk penyebut (dk kesalahan, $n-k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya data tidak linear. Jika sebaliknya $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya data linear.

c. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara Variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari VIF (Value Inflation Factor). Apabila $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas yang tinggi. Namun sebaliknya, jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear ganda. Menurut Sugiyono (2013:243), "Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi". Regresi linier berganda rumus umumnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas (gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja)

Sumber: Dr. Muhammad Idrus (2009:186)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Untuk perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi ganda.

Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 dan Y . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - 2 r yx_1 r yx_2 r x_1 x_2}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Sumber: Sugiyono (2013:222)

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
- $r_{y.x_1.y_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara dengan variabel Y
- R_{yx_1} = korelasi antara X_1 dengan Y
- R_{yx_2} = korelasi antara X_2 dengan Y
- $R_{x_1x_2}$ = korelasi antara X_1 dengan X_2

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi kuat rendahnya hubungan pengaruh antara Kemampuan (X_1) dan Motivasi Kerja(X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan klasifikasi koefisien korelasi pada Tabel 3.10 di bawah ini:

TABEL 3.10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

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

Sumber: Sugiyono (2013:95)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2008:136) yaitu:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = konstanta

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman interpretasi koefisien deteminasi, Supranto (2001) dalam Sukri (2014:40) adalah sebagai berikut :

TABEL 3.11
PEDOMAN INTERPRETASI KOEFISIEN DETERMINASI

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pangaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2001) dalam Sukri (2014:40)

1.2.7.3 Pengujian Hipotesis

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

a. Uji F Statistik (Uji Hipotesis Simultan)

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

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

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

(Sugiyono, 2013:192)

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

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 signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) $= (n-k-1)$
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Uji t Statistik (Uji Hipotesis Parsial)

Untuk menguji signifikansi pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara parsial dapat digunakan uji t. Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan berdasarkan tabel t. Nilai t_{hitung} hasil regresi dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Gufi Kabupaten Bogor.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kemampuan dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor

2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kemampuan terhadap terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

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

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kemampuan terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor

3. Hipotesis 3

$H_o : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor.