

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, terdiri dari variabel bebas/*independent* (X) yaitu *Kompensasi* sedangkan variabel terikat/*dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat, yang beralamat di jalan Taman Sari No.55 , Kota Bandung , Jawa Barat. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan bidang Kepegawaian dan Umum yang berjumlah 30 Orang.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. “Penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” (Sugiyono, 2014). Berdasarkan paparan tersebut, secara deskriptif penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran mengenai Motivasi karyawan Diskominfo Jabar. Selain itu, penelitian ini juga bermaksud untuk mengetahui gambaran mengenai Kinerja karyawan Diskominfo Jabar

Sedangkan penelitian verifikatif sendiri merupakan penelitian untuk menguji kebenaran hubungan kausal (*cause-and-effect*), yaitu hubungan antara variabel *independent* (variabel bebas yang mempengaruhi) dengan variabel *dependent* (variabel terikat yang dipengaruhi). Sesuai dengan penjelasan tersebut, berdasarkan metode verifikatif penelitian ini bertujuan untuk menguji atau mencari tahu mengenai seberapa besar pengaruh *motivasi* terhadap Kinerja karyawan Diskominfo Jabar

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode survey pada karyawan di sentra Industri Sepatu Raimondi Bandung. Menurut

Sugiyono (2014) “metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes dan wawancara terstruktur dan sebagainya”. Sedangkan waktu penelitian ini akan dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, maka waktu penelitian berdasarkan metode *cross sectional method*. *Cross sectional method* sendiri merupakan metode penelitian dengan cara mempelajari objek penelitian dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka panjang.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan serangkaian aktifitas perencanaan, struktur dan strategi yang akan digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas atau sebab akibat. Menurut Rangkuti (2007) mengatakan :

Desain kausalitas bertujuan untuk mengetahui variabel yang menjadi penyebab atau variabel pengaruh (variabel *independent*) dan variabel yang menjadi akibat atau variabel terpengaruh (variabel *dependent*) serta mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

Adapun hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh dari *motivasi* yang kemudian akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap *kinerja karyawan* di Diskominfo Jabar.

3.3 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014) “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu terdiri dari variabel terikat (*dependent*) yaitu motivasi yang terdiri dari :

1. Kebutuhan Berprestasi
2. Kebutuhan berafiliasi
3. Kebutuhan berkuasa

. Sedangkan teori dari kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian terdiri dari :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran

2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel X	Dimensi	Indikator	Tingkat pengukuran	Skala
Motivasi (X1) Individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini akan dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia (McClelland, dalam robbins 2001:173)	Kebutuhan Berprestasi	-Keinginan berprestasi	- Tingkat keinginan untuk dapat berprestasi dalam pekerjaan	Ordinal
		-Semangat berusaha	-Tingkat semangat dan berusaha	Ordinal
		-Ketidakpuasan berprestasi	-Tingkat ketidak kepuasan akan prestasi kerja yang dihasilkan	Ordinal
		-keunggulan	-tingkat keinginan untuk unggul	Ordinal
		-tampil beda	-tingkat keinginan tampil berbeda	Ordinal
	Kebutuhan berafiliasi	-Ingin dilibatkan	-Tingkat keinginan untuk selalu dilibatkan	Ordinal
		-bekerja dalam tim	-Tingkat keinginan bekerja dalam tim	Ordinal
		-Ingin diakui	-Tingkat keinginan selalu ingin diakui	Ordinal
		-bekerja sama	-Tingkat keinginan untuk bekerja sama	Ordinal

	Kebutuhan Berkuasa	-Mempengaruhi orang lain	-Tingkat keinginan untuk mempengaruhi orang lain	Ordinal
		-Keinginan pribadi	-Tingkat pencapaian keinginan pribadi	Ordinal
		-Ingin tampil	-Tingkat keinginan untuk selalu tampil	Ordinal

Variabel Y	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Kinerja karyawan (Y) Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau	Prestasi	-Capaian Kinerja	-Tingkat usaha pegawai dalam menunjukkan capaian kinerja	Ordinal
		-Kecepatan	-Tingkat kecepatan pegawai dalam bekerja	Ordinal
		-Ketepatan	-Tingkat ketepatan pegawai dalam bekerja	Ordinal
	Kuantitas pekerjaan	-Kontribusi pekerjaan	-Tingkat kontribusi pegawai dalam pekerjaan	Ordinal
		-Aktifitas pekerjaan	-Tingkat aktifitas pegawai dalam setiap	Ordinal

<p>hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Dessler 2009)</p>			pekerjaan	
	Kepemimpinan	-Pemahaman pekerjaan	-Tingkat pemahaman pegawai dalam setiap pekerjaan	Ordinal
		-pencarian solusi	-Tingkat pencarian solusi untuk masalah pekerjaan	Ordinal
		kedisiplinan	-Ketaatan terhadap aturan	-Tingkat ketaatan pegawai terhadap aturan pekerjaan
	-Kepatuhan norma-norma		-Tingkat kepatuhan pegawai terhadap norma – norma pekerjaan	Ordinal
		-Kerjasama	-Tingkat kerjasama antar pegawai	Ordinal
	komunikasi	-Kerja dalam tim	-Tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja secara tim	Ordinal
		-Peran dalam Tim	-Tingkat peran pegawai dalam bekerjasama secara	Ordinal

			tim	
--	--	--	-----	--

Sumber: Diolah oleh penulis 2018

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Menurut Arikunto (2008:88) “sumber data adalah benda, hal atau orang tempat peneliti mengamati, membaca atau bertanya tentang data”. 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 data bagian kepegawaian dan umum Diskominfo Jabar.

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah arsip dan dokumentasi di bagian kepegawaian Diskominfo Jabar , artikel, serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Tekhnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara mengkombinasikan secara langsung atau tidak langsung.

Penelitian ini memperoleh data dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Kuisisioner (Angket)

Yaitu tekhnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya , Sugiyono (2014:199). Dalam hal ini penulis menyebarkan daftar pernyataan mengenai tingkat motivasi kerja dan tingkat kinerja berdasarakan persepsi pegawai Diskominfo Jabar

2. Studi Literatur

Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti, terdiri dari studi literatur mengenai motivasi dan kinerja karyawan. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber yaitu:

- a. Perpustakaan UPI,
- b. Skripsi
- c. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia

3.5 Populasi & Sampel

3.5.1 Populasi

Dalam pengumpulan dan menganalisis suatu data, langkah yang sangat penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu.”Menurut Sugiyono (2012:199) 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 pegawai Diskominfo Jabar yang berjumlah 76 Orang.

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2012:73), 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)

Sampel dalam penelitian ini ditujukan bagi seluruh karyawan Diskominfo Jabar, dengan menggunakan teknik *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). Salah satunya sampel jenuh dengan semua karyawan dengan total populasi sebanyak 76 orang karyawan

3.6 Uji Validitas & Reliabilitas

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Kebeneran suatu data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel.

3.6.1 Pengujian Validitas

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur, Arikunto (2009:167). Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu menggunakan *Pearson Product Moment*.

$$r_{\text{hitung}} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Riduwan, 2012: 98})$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

$\sum X_i$ = Jumlah skor item.

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item).

n = Jumlah responden.

Pada penelitian ini yang akan diuji adalah validitas instrumen kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y dengan ketentuan uji validitas adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ maka dikatakan valid.
- Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ maka dikatakan tidak valid.

Perhitungan uji validitas item dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for windows* 22. Berikut adalah hasil dari uji validitas terhadap item instrumen variabel penelitian X1, X2 dan Y yang dilakukan dengan menyebarkan instrument kepada 30 orang responden.

Tabel 3.2
Tabel hasil uji validitas instrumen variabel X

No Item	Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
1	Motivasi untuk selalu berprestasi	568	0,374	Valid
2	Motivasi selalu semangat dan berusaha	465	0,374	Valid
3	Ketidakpuasan berprestasi	398	0,374	Valid
4	Motivasi untuk tampil beda	552	0,374	Valid
5	Motivasi selalu ingin dilibatkan	462	0,374	Valid
6	Motivasi bekerja dalam tim	484	0,374	Valid
7	Motivasi ingin di akui	596	0,374	Valid
8	Motivasi bekerja sama	784	0,374	Valid
9	Motivasi mempengaruhi orang lain	668	0,374	Valid
10	Motivasi mencapai keinginan pribadi	585	0,374	Valid
11	Motivasi ingin tampil	542	0,374	Valid
12	Motivasi ingin unggul	391	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program IBM SPSS Statistics 24, 2018

Tabel 3.3**Tabel hasil uji validitas instrumen variabel Y**

No Item	Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
1	Tingkat capaian kinerja	576	0,374	Valid
2	Tingkat kecepatan dalam pekerjaan	738	0,374	Valid
3	Tingkat ketepatan dalam pekerjaan	804	0,374	Valid
4	Tingkat kontribusi pegawai	676	0,374	Valid
5	Tingkat aktifitas pegawai	469	0,374	Valid
6	Tingkat pemahaman pekerjaan	419	0,374	Valid
7	Tingkat pencarian solusi	739	0,374	Valid
8	Tingkat ketaatan terhadap aturan	534	0,374	Valid
9	Tingkat kepatuhan terhadap norma-norma	472	0,374	Valid
10	Tingkat kerjasama pegawai	457	0,374	Valid
11	Tingkat kemampuan bekerja dalam tim	590	0,374	Valid
12	Peran pegawai dalam kerja sama	558	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program IBM SPSS Statistics 24, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada tiap butir pertanyaan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df=N-2$ (*degree of freedom*) adalah 28. Sehingga diketahui :

- Pertanyaan yang tidak valid terdapat pada kuesioner variabel X butir nomor 11.
- Dari total keseluruhan 24 pertanyaan maka ada 23 yang sudah di katakan valid berdasarkan hasil uji validitas.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Setelah alat ukur dilakukan uji validitas dan dikatakan valid, selanjutnya dilakukan uji realibilitas. Menurut Sugiyono (2014: 121) “instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Berdasarkan definisi tersebut, maka realibilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan. Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid. Untuk mencari realibilitas menggunakan rumus alfa cronbach.

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

- r_i = Realibilitas Instrumen St^2 = Varians Total
 k = Banyaknya bulir pertanyaan
 $\sum Si^2$ = Jumlah varians item

Menurut Riduwan (2012:118) instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil r hitung > r tabel, dan dikatakan tidak reliabel apabila r hitung < r tabel. Hasil r hitung dikonsultasikan dengan nilai tabel r *product moment* dengan N= 30 dan df=N – 2 = 30 – 2 = 28, diperoleh nilai r tabel sebesar 0.374. berikut adalah hasil uji reliabilitas pada instrumen variabel penelitian motivasi kerja (X) kinerja (Y) :

Tabel 3.4

Uji reliabilitas variabel X (Motivasi)

Variabel	rHitung	rTabel	Keterangan
Motivasi (X)	0,781	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program IBM SPSS Statistics 24, 2018

Tabel 3.5

Uji reliabilitas variabel Y (kinerja)

Variabel	rHitung	rTabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0,834	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program IBM SPSS Statistics 24, 2018

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

3.4 Rancangan Analisis Data dan Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:278) secara garis besar, analisis data meliputi tiga langkah yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Untuk lebih jelasnya langkah langkah pengolahan akan dijabarkan sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan meliputi kelengkapan data dari instrumen yang digunakan.
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsi jawaban dari item pertanyaan. Pemberian skor ini didasarkan pada ketentuan yang ada dimana untung menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *likert*. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1. Sebaliknya untuk jawaban negative diberi skor 1-2-3-4-5

Tabel 3.6
Kriteria bobot nilai angket

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat tinggi	5
Tinggi	4
Sedang	3
rendah	2
Sangat rendah	1

3. *Tabulating*, yaitu mengitung hasil *scoring* yang dicantumkan pada tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Contoh tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7
Rekapitulasi data angket

Responden	Skor item							Total
	1	2	3	4	5	...	<i>n</i>	
1								
2								
3								
...								
<i>N</i>								

3.4.1 Analisis Deskriptif

Melakukan rancangan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari kuisioner dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK)

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

Keterangan :

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

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

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

Keterangan :

x_i = Jumlah skor

$x_1 + x_2$ = Jumlah skor angket masing masing responden

3. Membuat daerah kategori kontinum, untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan dari responden maka peneliti membagi daerah kategori menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah dan terendah

Kontinum tinggi dihitung dengan rumus :

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

Kontinum rendah dihitung dengan rumus :

$$SK = SR \times JB \times JR$$

Keterangan :

ST = Skor tertinggi

SR = Skor terendah

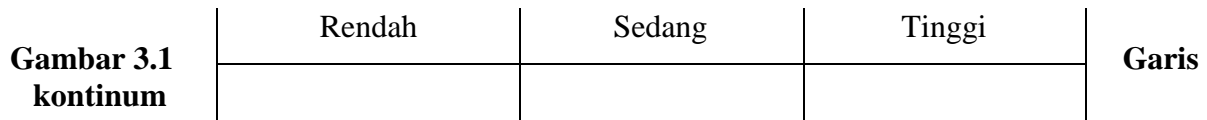
B = Jumlah buir

JR = Jumlah responden

- b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus

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

- c. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk pengembangan karier (X), dan komitmen organisasional (Y)



3.7.1.1 Method of Successive Interval (MSI)

Mengubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- Perhatikan setiap butir dan menentukan banyaknya frekuensi berdasarkan banyaknya orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus; $P_t = f/N$
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- Menghitung *Scala 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 diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.8
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

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

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

3.7.1.2 Analisis Korelasi

3.7.1.2.1 Analisis koefisien korelasi Pearson (Pearson's Product Moment of Correlation)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), Riduwan (2011: 138). Yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Diskominfo Jabar. Perhitungan analisis koefisien korelasi (*r*) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu dengan rumus sebagai berikut:

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

Riduwan (2012:138)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi pearson
- x = Variabel X (kepuasan kerja dan motivasi kerja)
- y = Variabel kinerja

Koefisien korelasi (*r*) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: (-1 < r < +1). Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- 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 rendah dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

3.7.1.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y) Riduwan, (2012: 141)

Rumus korelasi ganda dua variabel:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2011:191})$$

Dimana:

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan X_2

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel 3.12 dibawah ini:

Tabel 3.9
Koefisien korelasi nilai r

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

Sumber : Riduwan (2012:138)

3.7.1.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas

minimal dua atau lebih ,Riduwan, (2012:155). Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3), (X_n) dengan satu variabel terikat. Dikarenakan pada Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda karena terdiri dari dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Riduwan, 2012 : 155})$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Motivasi kerja

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.

3.7.1.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006: 144})$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

nilai koefisien penentu berada diantara 0 – 100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100%, berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

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 dipercaya antara variabel independen dengan Variabel dependen, yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang

digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikan koefisien korelasi (uji t-student) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:184). 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 motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_0 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$FH = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2011: 192})$$

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:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2011:184})$$

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