

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi karyawan menurut teori dua faktor Fredrick Herzberg. Faktor hygiene pada variabel X meliputi gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervisor dan faktor motivasi meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu. Serta yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan yang meliputi kualitas, ketepatan waktu, dan hubungan antar perseorangan. Motivasi sangatlah diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan meningkat agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal, Penelitian ini dilakukan di Diamond Cimahi yang beralamat di Jalan Cihanjuang No 33 Kota Cimahi, yang di mana menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan Diamond Cimahi. Waktu pelaksanaan penelitian ini kurang dari satu tahun.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk mengkaji hipotesis dengan menggunakan teknik atau alat-alat tertentu, cara ini digunakan setelah memperhitungkan kewajaran yang ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan, didalam penelitian penggunaan metode berpengaruh terhadap keberhasilan (Emzir, 2010).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan (Sugiyono, 2011).

Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta hubungan antara fenomena yang diselidiki (Sugiyono, 2012).

Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAHI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Metode penelitian kuantitatif deskriptif verifikatif. merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menghubungkan antar variabel yang diteliti. dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan pengujian hipotesis statistik.

3.2.2 Operasional Variabel

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

Variabel independen (X), variabel ini merupakan factor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independennya adalah motivasi. Variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja.

Kedua variabel ini akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuisioner atau daftar pertanyaan terstruktur yang disebabkan kepada karyawan Diamond Cimahi. Berikut tabel oprasional independen variabel (X) yaitu motivasi dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang	Faktor Hygiene			
		Gaji	1. Gaji yang sesuai.	Tingkat gaji yang sesuai.	Ordinal
		Kondisi Kerja	2. Fasilitas perusahaan mendorong nyaman bekerja.	Tingkat fasilitas perusahaan yang ada mendorong kenyamanan kerja.	Ordinal
		Kebijakan Perusahaan	3. Kenyamanan atas kebijakan dan peraturan.	Tingkat kebijakan dan peraturan perusahaan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.	Ordinal

dilakukan seseorang pasti memiliki 2 faktor Intern dan Ekstern yang mendorong aktifitas tersebut (Sutrisno, 2009)	Kualitas Supervisor	4. Bimbingan sesuai dengan prosedur.	Tingkat Kesesuaian bimbingan dari supervisor sesuai dengan prosedur..	Ordinal
	Hubungan Antar Pribadi.	5. Komunikasi antar sesama karyawan maupun atasan.	Tingkat hubungan komunikasi antar sesama karyawan maupun atasan terjalin dengan baik.	Ordinal
Faktor Motivasi				
	Pekerjaan Itu Sendiri	6. Arahan pekerjaan terhadap karyawan..	Tingkat arahan yang diberikan perusahaan sesuai dengan SOP.	Ordinal
	Prestasi	7. Pemberian penghargaan/bonus dari prestasi yang diraih.	Tingkat penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi karyawan.	Ordinal
	Pengakuan	8. Pengakuan atas pencapaian kerja karyawan.	Tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai mendapat pengakuan dari perusahaan.	Ordinal

	Tanggung Jawab		9. Tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerja.	Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan menimbulkan rasa tanggung jawab.	Ordinal
	Pengembangan Potensi Individu		10. Besar kecilnya berpeluang maju di pekerjaan.	Tingkat pengembangan potensi individu memberikan kemungkinan untuk berprestasi.	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2008)	Kualitas (<i>Quality</i>)	1. Proses penyelesaian dari suatu kegiatan.	Tingkat penyelesaian pekerjaan sudah baik	Ordinal
		Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	2. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	Ordinal
		Hubungan Antar Perseorangan (<i>Interpersonal Impact</i>)	3. Hubungan kerja sama antar karyawan .	Tingkat hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik.	Ordinal

Sumber: Data diolah, 2019

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAHI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data karakteristik motivasi dan kinerja karyawan Diamond Cimahi dan juga data dari masing-masing variabel dan sub variabel yang dianalisis. Sumber data di dalam penelitian ini dengan memberikan kuisioner mengenai motivasi terhadap kinerja kepada karyawan diamond cabang Cimahi.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011), populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menitikberatkan kepada karyawan Diamond Cimahi yang merupakan populasi di dalam penelitian ini. Berikut populasi pada penelitian di Diamond Cimahi:

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Diamond Cimahi

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	Akunting	26
2	Sales	28
3	Logistik	80
4	Engginering	27
5	Produksi	54
Total		215

Sumber: Daa diolah, Januari 2019.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008), sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. jika populasi besar atau banyak dan peneliti tidak memiliki banyak waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Berikut rumus Slovin sebagai acuan dalam menentukan jumlah sampel:

$$\frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAH
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : batas toleransi error (e = 0,05)

Berdasarkan rumus tersebut, dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{215}{1+215 \times (0,05^2)} = 140$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh sampel yang mewakilkan sebanyak 140 responden karyawan Diamond Cimahi. .

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling, maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap subjek yang diteliti. agar mendapat data yang konkrit atau valid maka teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuisisioner, kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan Diamond Cimahi.
2. Studi Kepustakaan, sebagai landasan teoritis melalui berbagai literatur, seperti dari buku yang ditulis oleh para ahli, dari jurnal hasil penelitian, dari blog berbagai situs di internet sebagai dasar landasan mengolah data.
3. Dokumentasi, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menganalisis, mempelajari dan memahami setiap bahan tertulis yang ada di tempat penelitian.

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAH
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan dengan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuisioner maka item kuisioner menggunakan *skala likert*, menurut Sugiyono (2011) dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban butir instrument diklasifikasikan menjadi lima pilihan, setiap indikator yang diukur diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skor Penilaian

Pilihan Jawaban	Skor Nilai Pernyataan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011)

$$\text{Persentase kelayakan} = \frac{\text{total skor}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Hasil persentase digunakan untuk memberikan jawaban dari kuisioner yang diteliti. Menurut Arikunto (2009), pembagian kategori ada lima. Skala ini memperhatikan rentang dari bilangan presentase. Nilai maksimal yang diharapkan adalah 100% dan minimum 0%. Pembagian rentang kategori kelayakan dapat dilihat pada tabel 3.4:

Tabel 3.4
Kategori kelayakan

No	Presentase %	Kategori Kelayakan
1.	< 21%	Sangat tidak baik
2.	21%-40%	Tidak Baik
3.	41%-60%	Cukup
4.	61%-80%	Baik
5.	81-100%	Sangat Baik

Sumber: Arikunto (2009)

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAHI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.5 Uji Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu cara untuk mengukur sebuah kemampuan pertanyaan pada angket untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur dalam angket tersebut (Sumarni & Wahyuni, 2006).

Perhitungan dari uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. keputusan dari validitas dikatakan valid adalah sebagai berikut:

1. Dikatakan valid jika item pertanyaan yang diteliti $R_{hitung} > R_{table}$.
2. Dikatakan tidak valid jika item pertanyaan yang diteliti $R_{hitung} < R_{table}$.

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

Keterangan:

n	= jumlah responden
$\sum X$	= jumlah skor item
$\sum Y$	= jumlah skor total (seluruh item)
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah skor item
$\sum X^2$	= jumlah skor X yang dikuadratkan
$\sum Y^2$	= jumlah skor Y yang dikuadratkan
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah skor total
$\sum XY$	= jumlah perkalian X dan Y
r_{XY}	= koefisien korelasi variabel X dan Y

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item instrument dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka item instrument dinyatakan tidak valid.
- c. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan kepada 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai r hitung $>$ r tabel, $df = 30 - 2 = 28$ = rtabel 0.361 $\alpha = 5\%$, maka item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAH
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1.	Tingkat gaji yang sesuai.	0,480	0,361	Valid
2.	Tingkat fasilitas perusahaan yang ada mendorong kenyamanan kerja.	0,424	0,361	Valid
3.	Tingkat kebijakan dan peraturan perusahaan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.	0,663	0,361	Valid
4.	Tingkat kesesuaian arahan dan bimbingan sesuai dengan prosedur.	0,563	0,361	Valid
5.	Tingkat hubungan komunikasi antar sesama karyawan maupun atasan terjalin dengan baik.	0,748	0,361	Valid
6.	Tingkat arahan yang diberikan perusahaan sesuai dengan SOP.	0,382	0,361	Valid
7.	Tingkat penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi karyawan.	0,510	0,361	Valid
8.	Tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai mendapat pengakuan dari perusahaan.	0,662	0,361	Valid

9.	Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan menimbulkan rasa tanggung jawab.	0,470	0,361	Valid
10	Tingkat pengembangan potensi individu memberikan kemungkinan untuk berprestasi.	0,618	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 3.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa angka yang didapat dari r hitung pada setiap pernyataan memperoleh angka yang lebih besar di bandingkan dengan r tabel. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa semua pernyataan yang diajukan pada variabel (X) yaitu motivasi sudah valid/dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1	Tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan mendekati sempurna.	0,629	0,361	Valid
2	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	0,709	0,361	Valid
3	Tingkat hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik.	0,666	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 3.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa angka yang didapat dari r hitung pada setiap pernyataan memperoleh angka yang lebih besar

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAHI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dibandingkan dengan r tabel. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa semua pernyataan pada variabel (Y) yaitu kinerja karyawan sudah valid/dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas instrument agar mengetahui tingkat kebenaran suatu kuisisioner meskipun ditanyakan dalam waktu berbeda tetapi mendapatkan hasil yang tetap di setiap pengujiannya. Keputusan reabilitas menggunakan teknik uji *product moment* dan teknik *alpha cronbach* (Ghozali, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Semua pernyataan dikatakan *realible* jika nilai *alpha cronbach* $> 0,60$
2. Semua pertanyaan dikatakan tidak *realible* jika nilai *alpha cronbach* $< 0,60$

Pengujian realibilitas instrument agar mengetahui tingkat kebenaran suatu kuisisioner meskipun ditanyakan dalam waktu berbeda tetapi mendapatkan hasil yang tetap di setiap pengujiannya.

Bila koefisien reliabilitas telah dihitung, maka untuk menentukan keeratan hubungan bisa digunakan kriteria Guilford (Akdon, 2008) yaitu :

- | | |
|---------------------|---|
| a. kurang dari 0,20 | : Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan |
| b. 0,20 - < 0,40 | : Hubungan yang kecil (tidak erat) |
| c. 0,40 - < 0,70 | : Hubungan yang cukup erat |
| d. 0,70 - < 0,90 | : Hubungan yang erat |
| f. 0,90 - < 1,00 | : Hubungan yang sangat erat |
| g. 1,00 | : Hubungan yang sempurna |

Reliabilitas Alpha Cronbach

Rumusan Koefesien Reliabilitas untuk penelitian yang berupa skor berskala ukur Interval, digunakan persamaan koefesien- α Cronbach (Akdon, 2008).

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAH
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan kepada 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai r hitung $>$ r tabel = 0,60, maka item pernyataan tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimum Cronbach's Alpha	Hasil Uji
1	Motivasi	0,749	0,60	Reliabel
2	Kinerja	0,847	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa angka yang didapat dari r hitung pada variabel motivasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh angka yang lebih besar di dibandingkan dengan rtabel. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa semua pernyataan yang diajukan pada responden sudah dapat memberikan hasil yang baik.

3.6 Rancangan Analisis data dan Pegujian Hipotesis

3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang (Sudjana, 2011), Sedangkan menurut Sugiyono (2012), analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk melihat gambaran umum data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan secara umum. Analisis dilakukan dengan cara menghitung hasil skor pada kuisioner yang telah diisi oleh responden.

1. Nilai Indeks Maksimum = skor interval tertinggi x jumlah pertanyaan x jumlah responden.
2. Nilai Indeks Minimum = skor interval terendah x jumlah pertanyaan x jumlah responden.
3. Panjang interval kelas = (nilai maksimum-nilai minimum) : banyaknya interval.

4. Presentase skor = (total skor : nilai maksimum) x 100%

Analisis deskriptif pada penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai:

1. Motivasi karyawan Diamond Cimahi.
2. Kinerja karyawan Diamond Cimahi.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Hamdi & Bahruddin (2014), Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasanya dikatakan sebagai sampel besar, namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian. uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi-Square, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

3.6.2.2 Uji Linearitas

Menurut Prayitno (2010), Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linier atau tidak secara signifikan variabel penelitian. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test For linearity* pada taraf signifikan 0,05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linier dan sebaliknya apabila signifikan (linieritas kurang dari 0,05. Adapun kriteria dari uji linieritas adalah apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka data tersebut adalah linier dan sebaliknya apabila diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka data tersebut tidak linier. Perhitungan dilakukan menggunakan program perhitungan SPSS.

3.6.2.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAH
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan residual pada residual sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Santoso, 2012). Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran *Durbin-Watson* menggunakan program perhitungan SPSS..

Menurut Sunyoto (2013), dengan ketentuan sebagai berikut untuk mengetahui ada tidaknya masalah autokorelasi:

- a. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 atau $DW < -2$.
- b. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.
- c. Terjadi autokorelasi negative jika nilai DW di atas 2 atau $DDW > 2$.

3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012), untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *rank spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independent terhadap nilai absolut dari residual *error*, untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independent. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independent dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heterokedastisitas (varian dari residual tidak homogeny).

3.6.3 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi merupakan analisis yang untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai dependen (variabel Y) jika variabel independen (variabel X) mengalami perubahan. Adapun rumus yang digunakan adalah regresi sederhana,

$$\hat{Y} = a + bX$$

karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), rumus regresi sederhana menurut (Akdon, 2008) yaitu:

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAHI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan:

\hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Dimana harga a dan b harus dicari terlebih dahulu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$
$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Setelah diperoleh harga a dan b maka akan dihasilkan suatu persamaan berdasarkan rumus regresi sederhana Y atas X .

3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X dan variabel Y . Ukuran yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik, yaitu teknik korelasi *product moment*. Hal ini didasarkan pada distribusi data kedua variabel penelitian yang normal. Adapun untuk mencari koefisien korelasi antara variabel X dan Y dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Akdon, 2008) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total (seluruh item)

$(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah skor item

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAH
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$\sum X^2$	= jumlah skor X yang dikuadratkan
$\sum Y^2$	= jumlah skor Y yang dikuadratkan
$(\sum Y)^2$	= kuadrat jumlah skor total
$\sum XY$	= jumlah perkalian X dan Y
r_{XY}	= koefisien korelasi variabel X dan Y

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi

Derajat determinasi dipergunakan dengan maksud untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y untuk mengujinya dipergunakan rumus yang dikemukakan oleh (Akdon, 2008) sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Nilai Koefisien Diterminan

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

3.6.6 Pengujian Hipotesis

Uji T

Pengujian signifikansi koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur tingkat signifikansi keterkaitan antara variabel X dan variabel Y. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka digunakan rumus yang dikemukakan oleh (Akdon, 2008) sebagai berikut:

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

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$, uji satu pihak, dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$, dengan kaidah pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan, dan

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAH
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Yuniar Fauziyyah, 2019

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIAMOND COLD STORAGE CIMAHI

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