

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013), variabel penelitian pada dasarnya ialah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan dua macam variabel, yaitu:

##### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2013) mengatakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah : **“Kepuasan Kerja (X1) Motivasi (X2)”**.

##### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2013) mengatakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variable stimulus. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah : **“Kinerja Karyawan (Y)”**.

#### **3.2. Desain Penelitian dan Metode Penelitian**

##### **3.2.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010). Sehingga dapat diketahui antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh *Kepuasan Kerja* dan *Motivasi* yang selanjutnya akan dianalisis untuk dicari pengaruhnya terhadap *Kinerja Karyawan*.

### 3.2.2. Metode penelitian

Berdasarkan variabelnya, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) dan membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain". Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut sugiyono (2013) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap sampel atau populasi tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh gambaran mengenai *Kepuasan Kerja*, *Motivasi*, dan *Kinerja Karyawan*. Dan penelitian verifikatif yaitu metode menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data lapangan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan akan di uji apakah ada pengaruh antara *Kepuasan Kerja* dan *Motivasi* terhadap *Kinerja Karyawan*.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Ada dua variabel yang dibahas, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang jadi pengaruh atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah ***Kepuasan Kerja dan Motivasi***.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini *Kinerja Karyawan* merupakan variabel yang terikatnya.

Penjabaran variabel-variabel tersebut menjadi operasionalisasi dapat dilihat dalam tabel ini.

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>  <b>Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.</b>  <b>Malayu S.P Hasibuan (2012)</b>	<b>Menyenangi pekerjaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rasa menyenangkan suasana kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesenangan dengan suasana kerja</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengerjakan pekerjaan sampai selesai dan tepat waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan sampai selesai dan tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Senang menghadapi tantangan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesenangan dalam menghadapi tantangan kerja</li> </ul>	Ordinal
	<b>Mencintai Pekerjaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keinginan berkorban dalam pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keinginan berkorban dalam pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Keinginan menjaga pekerjaan dengan baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keinginan menjaga pekerjaan dengan baik</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Keinginan mencurahkan perhatian pada pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat mencurahkan perhatian pada pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal
	<b>Moral Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semangat dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat semangat dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat loyalitas terhadap pekerjaannya</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Komitmen pegawai terhadap lembaga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat komitmen terhadap Lembaga</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Dedikasi dan pengabdian terhadap lembaga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dedikasi dan pengabdian pegawai terhadap lembaga</li> </ul>	Ordinal
	<b>Kedisiplinan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kehadiran pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kehadiran datang ke tempat kerja</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketaatan dalam peraturan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketaatan dalam peraturan kerja</li> </ul>	Ordinal
	<b>Prestasi Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil pekerjaan yang maksimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat hasil pekerjaan yang maksimal</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan berinovasi dalam pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan berinovasi dalam pekerjaan</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kreativitas dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kreativitas dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	<b>Motivasi (X2)</b>  <b>Motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu.</b>	<b>Kebutuhan akan prestasi</b>  <i>(Need for Achievement)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dorongan untuk berprestasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi</li> </ul>

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
McClelland dalam (Robbins, 2015)				
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan mencoba berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk berprestasi yang tinggi</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berani mengambil resiko</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan melakukan persaingan dalam meraih prestasi</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan menetapkan tujuan yang sulit dijangkau</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Timbal balik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan mencari timbal balik atas perbuatannya dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	<b>Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat dorongan untuk lebih efektif mengajak orang lain mengikuti instruksi</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kepercayaan diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berperan aktif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat dorongan berperan aktif di organisasi</li> </ul>	Ordinal

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Rasa senang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas</li> </ul>	Ordinal
	<b>Kebutuhan untuk afiliasi</b> <i>(Need for Affiliation)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan persahabatan dan interpersonal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan untuk bekerja secara team</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  “Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.”  Dessler (2015)	<b>Kualitas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketelitian dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan</li> </ul>	
	<b>Produktivitas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil Pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Banyaknya hasil pekerjaan dalam kurun waktu tertentu</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Efisiensi Waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	<b>Pengetahuan Mengenai Pekerjaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keahlian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemudahan Akses Informasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemudahan akses informasi yang digunakan untuk</li> </ul>	Ordinal

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
			menyelesaikan pekerjaan	
	<b>Kepercayaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan oleh instansi</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat hubungan kerja dengan rekan kerja maupun atasan</li> </ul>	Ordinal
	<b>Ketersediaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tepat Waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan waktu karyawan untuk datang ke tempat kerja</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran untuk datang ke tempat kerja dalam kurun waktu tertentu</li> </ul>	Ordinal
	<b>Kebebasan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inisiatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat inisiatif dalam mengambil keputusan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usaha Menyelesaikan Tugas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat usaha dalam menyelesaikan tugas tanpa arahan atasan</li> </ul>	Ordinal

### 3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1) Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sugiyono (2013). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara ataupun penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya

2) Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2013) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya menggunakan cara :

a. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada salah satu atau beberapa karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran lebih perihal permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab tertentu yang tidak dapat dijelaskan di dalam kuesioner.

b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini

dianggap efektif karena peneliti akan dapat mengetahui variabel yang diukur dan mengetahui keadaan yang dirasakan serta yang diharapkan oleh responden.

## 2) Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu *Kepuasan Kerja* dan *Kinerja Karyawan* guna memperoleh data – data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

### 3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) 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 yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya sebanyak 50 karyawan.

#### 3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2013) Berdasarkan populasi yang telah ditentukan, dalam rangka mempermudah peneliti melakukan penelitian dibutuhkan suatu sampel yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar, dimana sampel tersebut harus merepresentatifkan dari jumlah populasi tersebut. Agar pengambilan sampel dari populasi mewakili dari total keseluruhan populasi, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama dalam menjadi sampel.

#### 3.5.3. Teknik Sampling

Di dalam penelitian ini untuk mengambil sampel cara yang digunakan dengan menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2013) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering disebut dengan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang..

### 3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang dapat menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan tepat mengenai sasaran.

Uji validitas pada penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi
- n : Jumlah Responden
- $\sum X$  : Jumlah skor butir (x)
- $\sum Y$  : Jumlah skor variabel (y)
- $\sum X^2$  : Jumlah skor butir kuadrat (x)
- $\sum Y^2$  : Jumlah skor butir variabel (y)
- $\sum xy$  : Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Untuk menentukan validitas instrument penelitian, korelasi (r) hasil perhitungan ( $r_{hitung}$ ) dibandingkan dengan korelasi pada table *Product Moment* ( $r_{tabel}$ ) dengan ketentuan :

- a) Jika ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ) maka instrument dikatakan valid.
- b) Jika ( $r_{hitung}$ ) lebih kecil dari ( $r_{tabel}$ ) maka instrument dikatakan tidak valid.

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas merupakan fasilitas software SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows, dengan hasil yang tercantum pada table dibawah ini:

**Tabel 3. 2**  
**Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,000	Tinggi
Antara 0,600 - 0,800	Cukup

<b>Antara 0,400 - 0,600</b>	Agak Rendah
<b>Antara 0,200 - 0,400</b>	Rendah
<b>Antara 0,000 - 0,400</b>	Sangat Rendah

c) Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

d) Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai  $t$  dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka soal tersebut tidak valid

**Tabel 3. 3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Kepuasan Kerja)**

<b>No. Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kriteria</b>
1.	0.576	0.444	Valid
2.	0.628	0.444	Valid
3.	0.773	0.444	Valid
4.	0.671	0.444	Valid
5.	0.787	0.444	Valid
6.	0.752	0.444	Valid
7.	0.847	0.444	Valid
8.	0.809	0.444	Valid
9.	0.840	0.444	Valid
10.	0.741	0.444	Valid
11.	0.569	0.444	Valid
12.	0.758	0.444	Valid
13.	0.692	0.444	Valid
14.	0.722	0.444	Valid
15.	0.665	0.444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window

**Tabel 3. 4**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Motivasi)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
1.	0.713	0.444	Valid
2.	0.684	0.444	Valid
3.	0.685	0.444	Valid
4.	0.800	0.444	Valid
5.	0.592	0.444	Valid
6.	0.758	0.444	Valid
7.	0.498	0.444	Valid
8.	0.724	0.444	Valid
9.	0.766	0.444	Valid
10.	0.787	0.444	Valid
11.	0.446	0.444	Valid
12.	0.699	0.444	Valid
13.	0.738	0.444	Valid
14.	0.640	0.444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
1.	0.725	0.444	Valid
2.	0.702	0.444	Valid
3.	0.680	0.444	Valid
4.	0.758	0.444	Valid
5.	0.637	0.444	Valid
6.	0.678	0.444	Valid
7.	0.645	0.444	Valid
8.	0.518	0.444	Valid
9.	0.498	0.444	Valid
10.	0.469	0.444	Valid
11.	0.585	0.444	Valid
12.	0.698	0.444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$ . Maka dari itu setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak valid, dikatakan valid karena setiap item pertanyaan memiliki rhitung lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_i(x-i) > r_{tabel}$ ). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat keakuratan, tingkat ketepatan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Arikunto (2010), reliabilitas mengarah pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya adalah dapat dipercaya. Tujuan Reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik ulang dan teknik paraalel, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengetesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0- 10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* (Arikunto, 2010) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Reabilitas instrumen  
 $k$  : Jumlah item  
 $\sum S_i$  : Jumlah varian skor tiap item  
 $S_t$  : Varian total

Sedangkan rumus variannya adalah:

$$S_i = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Arikunto, 2010)

Keterangan:

$S_i$  : Harga varians total  
 $\sum X_i^2$  : Jumlah kuadrat skor total  
 $(\sum X_i)^2$  : Jumlah kuadrat dari jumlah skor total  
 $N$  : Jumlah responden

Kemudian menjumlahkan varians semua item dengan rumus Sebagai berikut :

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$$

(Riduwan, 2010)

Dimana:

$\sum S_1$  : Jumlah Varians semua item  
 $S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$  : Varian item ke-1, 2, 3, ... n

Selanjutnya menghitung varian total dengan rumus :

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

(Riduwan, 2010)

Dimana :

$S_t$  : Varians total  
 $\sum X_t^2$  : Jumlah Kuadrat X total  
 $(\sum X_t)^2$  : Jumlah X total dikuadratkan  
 $N$  : Jumlah responden

Kemudian hasil  $r_{11}$  dikonsultasikan dengan nilai  $r_{table product}$  dengan  $dk = n-2$ , tingkat signifikansi = 0,05. Keputusan dengan membandingkan  $r_{11}$  dengan  $r_{tabel}$  menggunakan kaidah keputusan sebagai berikut :

- Jika  $r_{11}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka instrument penelitian reliable
- Jika  $r_{11}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrument penelitian tidak reliable

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 24.0 for windows*.

**Tabel 3. 6**  
**Tingkat Reabilitas berdasarkan nilai Alpha**

Alpha	Tingkat Reabilitas
0,00-0,20	Kurang realibel
0,20-0,40	Agak realibel
0,40 - 0,60	Cukup realibel
0,60 – 0,80	Realibel
0,80 – 1,00	Sangat realibel

**Tabel 3. 7**  
**Tingkat Reabilitas berdasarkan nilai Alpha**

Variabel	Nilai Nilai $r_{hitung}$	Nilai Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.933	0,70	Sangat Reliabel
Motivasi	0,907	0,70	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,855	0,70	Sangat Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel  $X_1, X_2$  dan  $Y$  dengan menggunakan program *SPSS 24.0 for windows*, skor  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  atau nilai Alpha  $> 0.700$  yang dimana menunjukkan bahwa ketiga variabel diatas dinyatakan reliabel.

### 3.7. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1. Rancangan Analisis Data

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

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuesioner yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengolahan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket

menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3. 8**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat setuju/ selalu/ sangat yakin/ tidak pernah	5
Tinggi/ baik/ setuju/ sering/ yakin/ jarang	4
Sedang/ ragu – ragu / kadang – kadang/ cukup yakin	3
Rendah/ buruk/ tidak setuju/ jarang/ tidak yakin/ sering	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat tidak yakin/ selalu	1

- c. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3. 9**  
**Tabel Rekapitulasi Data**

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

- d. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus Sugiyono (2013) sebagai berikut :

- Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :  

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

Dimana :

ST = Skor Tertinggi  
 JB = Skor Bulir  
 JR = Jumlah Responden
- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus :  

$$\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Dimana :

$Xi$  = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X  
 $X1 - Xn$  = Jumlah Skor Angket Masing-masing Responden
- Membuat daerah kategori kontinum  
 Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut :  
 Tinggi :  $ST \times JB \times JR$   
 Sedang:  $SS \times JB \times JR$   
 Rendah:  $SR \times JB \times JR$   
 dimana:  
 ST : Skor Tertinggi  
 SS : Skor Sedang  
 SR : Skor Rendah  
 JB : Jumlah Bulir  
 JR : Jumlah Responden
- Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor *Kepuasan Kerja* (X) dan *Kinerja Karyawan* (Y)  
 Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.

**Rendah****Sedang****Tinggi**

- Analisis Verivikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur menggunakan (MSI atau *Method of Successive Interval*)

### 3.7.2. *Method of Successive Interval (MSI)*

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Perhatikan setiap butir;
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- Tentukan proporsi kumulatif;
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
- Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus:

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

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 10**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

<b>Kriteria/ Unsur</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Frekuensi</b>					
<b>Proporsi</b>					

<b>Proporsi Kumulatif</b>					
<b>Nilai</b>					
<b>Skala Value</b>					

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

### 3.7.3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yakni Kepuasan Kerja (X), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap (Y).

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari 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
- N = Banyaknya responden

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  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.

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

**Tabel 3. 11**  
**Pedoman untuk Memberikan Intrepretasi Koefisien Korelasi**

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

*Sumber: Sugiyono (2013)*

#### **3.7.4. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2013), “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

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

##### **1. Uji Normalitas**

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2013) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier multipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability*

*Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

## 2. *Method Successive Interval (MSI)*

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Method Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas  $Z$  untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale Value}_{\text{minimum}}| + 1$$

## 3. *Persamaan Regresi dan Interpretasi*

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2013)

Dimana:

$Y$  = variabel tak bebas

$a$  = bilangan berkonstanta

$b$  = koefisien arah garis

$X_1$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

$X_2$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

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

1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  yaitu:

<p>a. <math>\sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2</math></p> <p>b. <math>\sum X_1Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_1X_2</math></p> <p>c. <math>\sum X_2Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2^2</math></p>
--

(Sugiyono, 2013)

2) Setelah harga  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1y + b_2 \sum X_2y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2013)

3) Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multipel dicari  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ .

4) Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

### 3.7.5. Uji Hipotesis

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

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

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

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

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

1. Hipotesis pertama

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis Ketiga

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan