

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Sugiyono (2016), 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. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (Independent Variable)

Menurut Sugiyono (2016) variabel independen sering disebut variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Kepuasan Kerja dan Motivasi”.

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2016) variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta. Penelitian ini berlokasi di Jalan Angkasa 1 No. 2 RT. 1 RW. 9 Gn. Sahari Sel. Kemayoran Kota Jakarta Pusat Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

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). Dalam penelitian ini masalah yang menjadi inti penelitian memiliki ketergantungan antar variabel satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian ini sendiri menguji tingkat pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependent-nya. Maka, desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah desain korelasional. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta.

3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta, maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Sugiyono (2016) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Melalui jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang Kepuasan Kerja, Motivasi dan gambaran Kinerja Pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta.

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini,

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

akan diuji apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta.

Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta.

3.3 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016), “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”. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu:

1. Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi 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 atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan	1. Menyenangi	Rasa	Tingkat rasa	Ordinal

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kerja (X1) (Menurut Malayu Hasibuan, 2012)	Pekerjaannya	menyenangi suasana kerja	menyenangi suasana kerja	
		Memelihara pekerjaan dan menjaga nama baik instansi	Tingkat memelihara pekerjaan dan menjaga nama baik instansi	Ordinal
		Mengerjakan pekerjaan sampai selesai dan tepat waktu	Tingkat mengerjakan pekerjaan sampai selesai dan tepat waktu	Ordinal
		Senang menghadapi tantangan kerja	Tingkat senang menghadapi tantangan kerja	Ordinal
	2. Mencintai Pekerjaannya	Keinginan berkorban dalam pekerjaan	Tingkat keinginan berkorban dalam pekerjaan	Ordinal
		Keinginan menjaga pekerjaan dengan baik	Tingkat keinginan menjaga pekerjaan dengan baik	Ordinal
		Keinginan mencurahkan	Tingkat mencurahkan	Ordinal

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		perhatian pada pekerjaan	perhatian pada pekerjaan	
		3. Moral Kerja	Semangat dalam bekerja	Tingkat semangat dalam bekerja
		Sikap pegawai terhadap pekerjaannya	Tingkat sikap pegawai terhadap pekerjaannya	Ordinal
		Loyalitas pegawai	Tingkat loyalitas pegawai	Ordinal
		Komitmen pegawai terhadap organisasi	Tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi	Ordinal
		Dedikasi dan pengabdian terhadap organisasi	Tingkat dedikasi dan pengabdian terhadap organisasi	Ordinal
	4. Kedisiplinan	Kehadiran pegawai	Tingkat kehadiran pegawai	Ordinal
		Ketaatan dalam peraturan kerja	Tingkat ketaatan dalam peraturan kerja	Ordinal

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Ordinal

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

Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	5. Prestasi Kerja	Hasil pekerjaan yang maksimal	Tingkat hasil pekerjaan yang maksimal	Ordinal
		Kemampuan berinovasi dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan berinovasi dalam pekerjaan	Ordinal
		Kreativitas dalam bekerja	Tingkat kreativitas dalam bekerja	Ordinal
Motivasi (X2) (Menurut Mc Clelland dalam Robbins & Judge, 2015)	1. Kebutuhan akan pencapaian	Dorongan pegawai berorientasi pada hasil kerja yang baik	Tingkat dorongan pegawai berorientasi pada hasil kerja yang baik	Ordinal
		Dorongan pegawai menghadapi tantangan demi kemajuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Tingkat dorongan pegawai menghadapi tantangan demi kemajuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal
		Dorongan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara	Tingkat dorongan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang inovatif	Ordinal

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		yang inovatif		
	2. Kebutuhan akan kekuasaan	Dorongan pegawai untuk lebih efektif mengajak orang lain mengikuti keinginan	Tingkat dorongan pegawai untuk lebih efektif mengajak orang lain mengikuti keinginan	Ordinal
		Dorongan pegawai senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas	Tingkat dorongan pegawai senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas	Ordinal
		Dorongan pegawai percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaan	Tingkat dorongan pegawai percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaan	Ordinal
	3. Kebutuhan akan afiliasi	Selalu bermusyawarah untuk mufakat dengan orang lain	Tingkat dorongan untuk menyelesaikan masalah dengan musyawarah	Ordinal

Tuti Novi Handayani, 2018

Ordinal

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Dorongan pegawai menghindari konflik dengan rekan kerja	Tingkat dorongan pegawai menghindari konflik dengan rekan kerja	
Kinerja Pegawai (Y) (Steven D. & Brown W. Lent 2013)	1. Kinerja Tugas	Kualitas Kerja	1. Tingkat kualitas kerja yang mencakup ketepatan dalam bekerja	Ordinal
			2. Tingkat kualitas kerja yang mencakup kecepatan dalam bekerja	Ordinal
			3. Tingkat kualitas kerja yang mencakup kerapihan dalam bekerja	Ordinal
			4. Tingkat kualitas kerja yang mencakup kelugasan dalam bekerja	Ordinal
		Menyusun perencanaan	Tingkat menyusun perencanaan pengorganisasian	Ordinal

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		pengorganisasian tugas	tugas untuk mencapai tujuan yang optimal	
		Berorientasi pada hasil	Tingkat sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut	Ordinal
		Membuat skala prioritas	Tingkat membuat skala prioritas terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan/diselesaikan terlebih dahulu	Ordinal
		Bekerja secara efisien	1. Tingkat sejauh mana pegawai menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat serta meminimalisir pemborosan dalam segi waktu	Ordinal
				Ordinal

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala		
			2. Tingkat sejauh mana pegawai menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat serta meminimalisir pemborosan dalam segi tenaga			
			3. Tingkat sejauh mana pegawai menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat serta meminimalisir pemborosan dalam segi biaya	Ordinal Ordinal		
			2. Kinerja Kontekstual	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Tingkat sejauh mana pegawai melakukan pekerjaan secara tuntas, dan tidak menunda- nunda waktu	
				Kreatifitas pegawai	Tingkat kreatifitas pegawai untuk menciptakan sesuatu	Ordinal

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			hal baru atau kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah	
		Memiliki inisiatif	Tingkat kemampuan inisiatif pegawai untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar	Ordinal
		Senang mengambil pekerjaan yang menantang	Tingkat sejauh mana pegawai senang mengambil pekerjaan yang menantang secara mental	Ordinal
		Berkomunikasi secara efektif	Tingkat berkomunikasi	Ordinal

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Mampu bekerjasama	secara efektif dengan sesama rekan kerja dan atasan Tingkat mampu bekerjasama dengan sesama rekan kerja	
		Mau menerima dan belajar dari orang lain	dan atasan Tingkat sejauh mana pegawai mau berbagi secara terbuka dan otentik dalam hal perasaan, opini, pendapat, pemikiran, dan persepsi anggota tim terhadap masalah dan kondisi	Ordinal
	3. Kinerja Adaptif	Memecahkan masalah baru/kompleks masalah	Tingkat sejauh mana pegawai menghasilkan ide-ide baru dan mencari pendekatan baru untuk memecahkan masalah	Ordinal Ordinal
		Berurusan dengan keadaan darurat/kritis	Tingkat sejauh mana pegawai bereaksi tepat, menganalisis cepat, fokus dalam	

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			berpikir, dan mempertahankan kontrol emosional	
		Pembelajaran baru (tugas, teknologi, dan prosedur	Tingkat sejauh mana antusiasme pegawai untuk belajar pendekatan baru, menyesuaikan diri dengan proses kerja baru	Ordinal
		Menunjukkan kemampuan beradaptasi interpersonal	Tingkat sejauh mana pegawai dapat mendengarkan pandangan orang lain untuk kritik, menjalin hubungan baik dengan kepribadian yang berbeda	Ordinal
		Menunjukkan adaptasi budaya	Tingkat sejauh mana pegawai belajar tentang kebutuhan, nilai, dan keyakinan orang lain, menyesuaikan perilaku anda dengan kebiasaan orang lain	Ordinal

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Menunjukkan kemampuan beradaptasi berorientasi fisik	Tingkat sejauh mana pegawai menyesuaikan diri dengan panas/dingin/kotor/menyesuaikan kebugaran fisik untuk persyaratan pekerjaan	Ordinal
		Mengatasi stress	Tingkat sejauh mana pegawai tetap tenang dalam keadaan sulit, menunjukkan ketahanannya	Ordinal
		Mengatasi situasi kerja yang tidak pasti/ambigu	Tingkat sejauh mana kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan disaat ketidakpastian datang	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2016) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari organisasi, dengan melalui wawancara langsung kepada pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2016) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan tahunan perusahaan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3. 2
Jenis Sumber Data

No.	Data Penelitian	Jenis Data
1.	Wawancara Kepuasan Kerja, Motivasi dan <i>Kinerja Pegawai</i>	Primer
2.	Data kehadiran pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta	Sekunder
3.	Daftar pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta	Sekunder
4.	Kuesioner	Sekunder

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner dan data lainnya.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

c. Observasi

Sutrisno Hadi (dalam Sugiono, 2016) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Studi Kepustakaan (Library Reseach)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data – data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

Tuti Novi Handayani, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) 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 berdasarkan data yang diperoleh adalah pegawai Deputy Meteorologi Pusat Jakarta. Berikut tabel rincian populasi yang diambil oleh penulis.

Tabel 3. 3

Jumlah pegawai Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta

UNIT KERJA/ SUB UNIT KERJA	JUMLAH (ORANG)
Kepala Deputy Bidang Meteorologi	1
Pusat Bidang Meteorologi Penerbangan	64
Pusat Bidang Meteorologi Maritim	63
Pusat Bidang Meteorologi Publik	63
TOTAL	191 orang

Sumber : Database Kantor BMKG Pusat Jakarta

3.5.2 Sampel

Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Sampel menurut Sugiyono (2016) adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (Random sampling) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Sedangkan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin (Riduwan, 2013) sebagai berikut:

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

Keterangan : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 191 responden

d^2 : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{191}{1 + 191 (0.1)^2} = \frac{191}{2.91} = 65,63 = 66$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 65,63 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 65,63 orang

$$(10\% \times 65,63 = 6,563)$$

$$(65,63 + 6,563 = 72,193)$$

maka ukuran untuk sampel 72,193 dibulatkan menjadi 72 orang.

3.5.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode Proportionate Stratified Random Sampling artinya data ini bersifat heterogen. Proportionate Stratified Random Sampling adalah pengambilan sampel dari

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2016).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang (Riduan, 2013) adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana : n_i = anggota sampel pada prosorsi ke-i

N_i = populasi ke-I

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

Tabel 3. 4

Proporsi Sampel Responden Penelitian

UNIT KERJA/ SUB UNIT KERJA	JUMLAH (ORANG)
Kepala Deputi Bidang Meteorologi	1
Pusat Bidang Meteorologi Penerbangan	26
Pusat Bidang Meteorologi Maritim	23
Pusat Bidang Meteorologi Publik	22
TOTAL	72 orang

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

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

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

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

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

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi Product Moment

N : Jumlah Populasi

$\sum X$: 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)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel (rhitung \geq rtabel)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika rhitung lebih kecil atau sama dengan dengan rtabel (rhitung \leq rtabel)
3. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 16.0 for windows*.

Tabel 3. 5

Hasil Pengujian Validitas Variabel XI (Kepuasan Kerja)

No. Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0.460	0.361	Valid
2.	0.724	0.361	Valid
3.	0.594	0.361	Valid
4.	0.736	0.361	Valid
5.	0.557	0.361	Valid
6.	0.470	0.361	Valid
7.	0.785	0.361	Valid
8.	0.659	0.361	Valid
9.	0.557	0.361	Valid
10.	0.808	0.361	Valid

Tuti Novi Handayani, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

No. Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
11.	0.595	0.361	Valid
12.	0.630	0.361	Valid
13.	0.587	0.361	Valid
14.	0.552	0.361	Valid
15.	0.844	0.361	Valid
16.	0.669	0.361	Valid
17.	0.621	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window

Tabel 3. 6

Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Motivasi)

No. Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0.646	0.361	Valid
2.	0.697	0.361	Valid
3.	0.749	0.361	Valid
4.	0.728	0.361	Valid
5.	0.557	0.361	Valid
6.	0.694	0.361	Valid
7.	0.707	0.361	Valid
8.	0.655	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window

Tabel 3. 7

Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No. Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0.602	0.361	Valid
2	0.609	0.361	Valid
3	0.489	0.361	Valid
4	0.631	0.361	Valid
5	0.630	0.361	Valid
6	0.760	0.361	Valid
7	0.659	0.361	Valid
8	0.736	0.361	Valid
9	0.577	0.361	Valid
10	0.659	0.361	Valid
11	0.623	0.361	Valid
12	0.646	0.361	Valid
13	0.606	0.361	Valid
14	0.555	0.361	Valid
15	0.472	0.361	Valid

Tuti Novi Handayani, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

No. Bulir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
16	0.583	0.361	Valid
17	0.667	0.361	Valid
18	0.585	0.361	Valid
19	0.494	0.361	Valid
20	0.533	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$, sehingga diperoleh nilai r tabel. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel ($r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$). 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 ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Arikunto (2010), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan 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.

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengesanan. 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 :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

Rumus variannya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Arikunto, 2010})$$

Keterangan:

σ_t^2 : Harga varians total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 16.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tuti Novi Handayani, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Tabel 3. 8
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. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r^2 hitung	Nilai r^2 tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.910	0.60	Sangat Reliabel
Motivasi	0.832	0.60	Sangat Reliabel
<i>Kinerja Pegawai</i>	0.909	0.60	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS 16.0 for Window

3.7. Rancangan Analisis 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 :

- Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- 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.

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Tabel 3. 10
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*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 11
Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

- d. Analisis Deskriptif
- Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian 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, 2017) sebagai berikut:

Tuti Novi Handayani, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

- a) Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

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

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

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

dimana:

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

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

- c) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan 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 terendah

JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

- d) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk kepuasan kerja (X1), motivasi (X2) dan *kinerja pegawai* (Y)

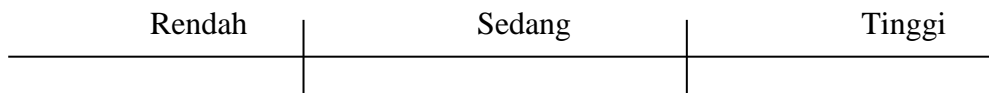
Tuti Novi Handayani, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



- e) Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan prosedur menggunakan Method of Successive Interval (MSI)

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:

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

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

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{min}|]$$

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

Tabel 3. 12
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

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

3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta tidaknya hubungan itu, Suharsimi Arikunto (2010). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dan Y , serta variabel X_2 dan Y . Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)} \text{ (Sugiyono, 2017)}$$

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

kinerja pegawai. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1} + r_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \text{ (Sugiyono, 2017)}$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2
secara bersama-sama dengan variabel

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 dan X_2

Terdapat jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

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

Tabel 3. 13

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Sedang

Tuti Novi Handayani, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2017), “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 berganda adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/*multiple* adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) 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 linear ganda. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 72 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.

b. *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

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

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:

- 1) Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- 2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- 3) Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- 4) Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

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

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

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

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

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

3.7.5 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 Pegawai (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:

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad \text{Sugiyono (2017)}$$

Dimana:

Y = variabel tak bebas

a = bilangan konstanta

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 berganda adalah sebagai berikut:

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

$$a. \sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$b. \sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$a. \sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

(Sugiyono 2017)

- 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:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum Y^2} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

- 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} .

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

3.7.6 Uji 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.

Untuk menguji hipotesis ini penguji menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T-student) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2017)}$$

Dimana :

- t = Distribusi student
- r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)
- n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \text{ (Sugiyono, 2017)}$$

Dimana :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel Independen
- n = Jumlah anggota Sampel

Tuti Novi Handayani, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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

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 $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- 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

- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
- $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

2. Hipotesis Kedua

- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
- $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 = 0$, artinya, tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai
- $H_1 \neq 0$, artinya, terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Tuti Novi Handayani, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)

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