

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

#### **3.1.1 Variabel Penelitian**

##### 1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2015) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kepuasan Kerja dan Motivasi.

##### 2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2015) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan.

#### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Rencananya penelitian ini akan dilakukan di Telkom Divisi Regional III yang berada di Telkom Graha Merah Putih di Jl. Japati No.1, Sadang Serang, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40133, lantai 6.

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

#### **3.2.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian *explanatory survey* yaitu penelitian yang dilakukan baik pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi data yang digunakan diambil dari sampel populasi tersebut sehingga akan ditemukan hubungan deskriptif dari variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu desain *explanatory survey* dalam penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Telkom Divisi Regional III.

#### **3.2.2 Metode Penelitian**

Berdasarkan dengan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu “Model Peningkatan Kinerja Dilihat Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi” maka metode penelitian yang akan digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran secara mendetail mengenai hubungan antara fenomena yang akan diteliti. Sementara metode penelitian verifikatif adalah metode yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dilakukan agar pembahasan tiap variabelnya tidak meluas. Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y).

**Tabel 2.1.3.3-1**  
**Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kepuasan Kerja</b> sikap positif atau negatif adalah bentuk kepuasan kerja individu terhadap pekerjaan mereka.	Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merasa senang pekerjaan yang ditugaskan padanya variatif</li> <li>Merasa senang pekerjaan yang ditugaskan padanya sesuai minat, bakat, dan latar belakang pendidikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan karyawan karena ditempatkan di posisi yang sesuai latar belakang pendidikan</li> <li>Tingkat kepuasan karyawan mendapatkan pekerjaan yang menurutnya menarik dan menyenangkan</li> <li>Tingkat kepuasan karyawan karena pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan</li> </ul>	Likert
	Imbalan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merasa senang gaji/upah sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan diawal</li> <li>Merasa senang gaji/upah tersebut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan karyawan karna gaji sesuai dengan beban kerja yang sudah ditetapkan dan adil jika dibandingkan</li> </ul>	Likert

		<p>dapat menutupi kebutuhan hidup</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa senang mendapatkan <i>reward</i> materi atau non-materi</li> </ul>	<p>dengan karyawan lain</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan merasa puas karena tunjangan yang didapat sesuai pekerjaan yang telah dilakukan</li> <li>• Tingkatan karyawan merasa puas karena mendapatkan reward baik itu berupa material seperti bonus atau non-material seperti pujian atas pekerjaan yang telah dilakukannya</li> <li>• Tingkat karyawan merasa puas kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi</li> </ul>	
	Kesempatan Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa senang mendapatkan promosi karir</li> <li>• Merasa senang perusahaan bersikap adil mengenai promosi karir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan karyawan karena jenjang karir jelas</li> <li>• Tingkat kepuasaan karyawan karena promosi karir adil dilakukan ke seluruh karyawan</li> </ul>	Likert
	Pengawasam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa senang ada bimbingan dari atasan dalam mengerjakan pekerjaan,</li> <li>• Merasa senang ada komunikasi dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat epuasan karyawan karena atasan dapat membantu jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan</li> </ul>	Likert

		timbal balik dari atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan karyawan karena atasan selalu memberi perintah yang jelas dan tegas</li> <li>• Tingkat karyawan merasa puas karena atasan dapat mendukung secara moral dan dapat menghargai karyawan</li> </ul>	
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa senang rekan kerja kooperatif dan mahir dalam teknis pekerjaan</li> <li>• Merasa senang rekan kerja supportif dalam pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan karyawan karena rekan kerja, bawahan, dan atasan mahir dalam mengerjakan pekerjaan bersama</li> <li>• Tingkat kepuasan karyawan karena rekan kerja, bawahan, dan atasan sangat supportif terhadap satu dan lainnya</li> </ul>	Likert

**Tabel 2.1.3.3-2**  
**Operasionalisasi Variabel Motivasi (X2)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Motivasi</b> Disebutkan bahwa ada tiga hal terpenting dalam	Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berusaha untuk mengendalikan orang lain atau rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan karyawan untuk dapat mengajak rekan kerja melakukan pekerjaan yang</li> </ul>	Likert

Avicennia Robi'uts Tsani, 2021

*Model Peningkatan Kinerja Dilihat Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi PT. Telkom Divisi Regional III*

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

<p>motivasi yaitu Prestasi, kekuasaan, dan afiliasi adalah tiga hal terpenting dalam motivasi</p> <p>McClelland (Robbins &amp; Judge, 2013)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berusaha untuk memimpin dalam pekerjaan</li> </ul>	<p>sudah diberikan padanya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan karyawan untuk berperan aktif saat melakukan tugas yang dibebankan padanya</li> <li>• Tingkat keinginan karyawan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi</li> </ul>	
	<p>Kebutuhan akan berprestasi (Need for Achievement)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berusaha untuk unggul dalam pekerjaan dan mendapatkan timbal balik</li> <li>• Berusaha untuk mencapai tujuannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan karyawan untuk menjadi karyawan dengan kinerja baik</li> <li>• Tingkatan keinginan karyawan untuk terus berkembang di bidang yang ditekuninya</li> <li>• Tingkat keinginan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dari hasil kerja mereka</li> <li>• Tingkat keinginan karyawan untuk merealisasikan tujuannya</li> </ul>	Likert
	<p>Kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berusaha untuk bersikap ramah dengan rekan kerja</li> <li>• Berusaha untuk kooperatif dengan rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan karyawan membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan</li> </ul>	Likert

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan karyawan dalam menciptakan rasa kerja sama dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan</li> </ul>	
--	--	--	--	--

**Tabel 2.1.3.3-3**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p><b>Kinerja</b></p> <p>Adalah standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan masing-masing tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Dessler, 2014)</p>	Kualitas kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan teliti dalam bekerja</li> <li>• Karyawan memenuhi standar kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan teliti dan benar</li> <li>• Tingkat hasil kerja karyawan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan</li> </ul>	Likert
	Produktivitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan memiliki produktifitas yang baik</li> <li>• Karyawan berorientasi pada target yang sudah ditetapkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan mampu menggunakan kemampuannya dengan efektif dan efisien</li> <li>• Tingkat karyawan mampu mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan selama periode tersebut</li> </ul>	Likert
	Pengetahuan mengenai pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan memahami pekerjaannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan mampu dalam memahami tugas</li> </ul>	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan memiliki kreatifitas tinggi</li> </ul>	<p>yang dibebankan padanya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan mampu menemukan solusi penyelesaian masalah dalam pekerjaan</li> <li>• Tingkat karyawan mampu berinovasi setiap ada tren bisnis atau industri</li> </ul>	
	Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan bersikap jujur saat melakukan pekerjaannya</li> <li>• Karaywan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan serta penindaklanjutan nya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan mampu untuk menjaga kepercayaan atasan dan bawahan saat melakukan pekerjaan</li> <li>• Tingkat karyawan mampu untuk menyelesaikan tugasnya dan dapat bertanggung jawab atas tugasnya</li> </ul>	Likert
	Ketersediaan	Disiplin terhadap waktu dan aturan yang ada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>• Tingkat kehadiran karyawan untuk bekerja baik dalam periode tertentu</li> </ul>	Likert
	Kebebasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan mampu bekerja mandiri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan mampu mengerjakan tugasnya tanpa harus</li> </ul>	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan memiliki inisiatif atas pekerjaannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• diawasi dan oleh atasan</li> <li>• Tingkat karyawan berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaannya tanpa perlu menunggu intruksi dari atasan</li> </ul>	
--	--	---	---	--

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi dua, yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer untuk penelitian ini didapatkan langsung dengan cara menyebarkan kuesioner/angket kepada karyawan Telkom Divisi Regional III.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder untuk penelitian ini didapatkan dari berbagai sumber seperti dokumen perusahaan, buku, artikel atau media lain yang mempunyai hubungan dan relevan terhadap penelitian ini.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik penelitian yaitu:

1. Penelitian Survey

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung di Telkom Divisi Regional III. Teknik penyebaran kuesioner atau angket kepada responden dianggap efektif karena peneliti akan tahu apa yang dirasakan oleh responden terhadap variabel yang diukur.

2. Studi kepustakaan

Teknik pengumpulan data dan informasi melalui berbagai sumber seperti melalui jurnal, buku, artikel, dan literatur lain yang memiliki hubungan dan relevan terhadap permasalahan yang dibahas dalam

penelitian yaitu Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kinerja dapat digunakan sebagai landasan teori untuk penelitian ini.

### 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk diteliti. Jadi populasi bukan hanya jumlah objek/subjek, tetapi semua hal yang ada pada objek/subjek tersebut untuk diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah populasi karyawan Telkom Divisi Regional III. Jumlah karyawan Telkom Divisi Regional III adalah sebanyak 133 karyawan.

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika ada keterbatasan waktu, tenaga dan waktu, dan populasi terlalu besar maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Rumus yang digunakan untuk random sampling adalah Rumus Slovin (Riduwan, 2010) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi = 133

D2 : Presisi (5-10%, 20-25%) dalam penelitian ini adalah 10%

Dengan menggunakan rumus diatas, ditentukan jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak :

$$n = \frac{133}{133 \cdot 0.1^2 + 1} = \frac{133}{2.33} = 57.08$$

Jika dibulatkan kebawah maka jumlah sampel adalah 57 karyawan.

### 3.5.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik sampling yang akan digunakan adalah random sampling dikarenakan jumlah sampel kurang dari 100 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 karyawan.

## 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2015) “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. 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 :

1. Jika ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ) maka instrument dikatakan valid.
2. Jika ( $r_{hitung}$ ) lebih kecil dari ( $r_{tabel}$ ) maka instrument dikatakan tidak valid.
3. 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.
4. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

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

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

**Tabel 2.1.3.3-1**  
**Hasil Pengujian Validitas X1 (Kepuasan Kerja)**

No. Bulir	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,545	0,266	Valid
2.	0,610	0,266	Valid
3.	0,551	0,266	Valid
4.	0,601	0,266	Valid
5.	0,709	0,266	Valid
6.	0,607	0,266	Valid
7.	0,518	0,266	Valid
8.	0,673	0,266	Valid
9.	0,690	0,266	Valid
10.	0,616	0,266	Valid
11.	0,445	0,266	Valid
12.	0,624	0,266	Valid
13.	0,500	0,266	Valid
14.	0,449	0,266	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24 for Windows

**Tabel 2.1.3.3-2**  
**Hasil Pengujian Validitas X2 (Motivasi)**

No. Bulir	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,671	0,266	Valid
2.	0,740	0,266	Valid

3.	0,641	0,266	Valid
4.	0,875	0,266	Valid
5.	0,860	0,266	Valid
6.	0,865	0,266	Valid
7.	0,637	0,266	Valid
8.	0,845	0,266	Valid
9.	0,860	0,266	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24 for Windows

**Tabel 2.1.3.3-3**  
**Hasil Pengujian Validitas Y (Kinerja)**

No. Bulir	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,680	0,266	Valid
2.	0,715	0,266	Valid
3.	0,793	0,266	Valid
4.	0,740	0,266	Valid
5.	0,617	0,266	Valid
6.	0,782	0,266	Valid
7.	0,781	0,266	Valid
8.	0,669	0,266	Valid
9.	0,790	0,266	Valid
10.	0,787	0,266	Valid
11.	0,638	0,266	Valid
12.	0,753	0,266	Valid

13.	0,713	0,266	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24 for Windows

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Ada beberapa uji reliabilitas yang dapat dilakukan seperti *test-retest*, *equivalent*, dan *internal consistency* (Febrianawati). *Internal consistency* memiliki beberapa teknik yang berbeda seperti uji split half, KR 20, KR 21, dan *Alfa Cronbach*. Sementara menurut Sugiyono (2015) dijelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu eksternal dan internal. Pengujian secara eksternal dapat dilakukan dengan *test-retest*, *equivalent*, dan *gabungan* keduanya. Sementara pengujian secara internal dengan menganalisis isi yang ada dalam instrumen dengan teknik tertentu.

Selain itu untuk instrumen yang memiliki jawaban lebih dari 1 dapat menggunakan teknik *Alfa Cronbach*. Instrumen tersebut biasanya berbentuk angket atau kuesioner. Berikut adalah rumush *Alfa Cronbach*

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

Keterangan:

$r_{11}$  : Reabilitas instrumen

$k$  : Jumlah item

$\sum S_i$  : Jumlah varian skor tiap item

$S_t$  : Varian total

Hasil Uji Reliabilitas dapat dinyatakan reliabel dengan keputusan sebagai berikut:

1. Jika rhitung > rtabel maka dinyatakan reliabel
2. Jika rhitung < rtabel maka dinyatakan tidak reliabel

**Tabel 2.1.3.3-1**  
**Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha**

rhitung	rtabel
0,00 – 0,20	Sangat rendah
0,20 – 0,40	Rendah
0,40 – 0,60	Sedang
0,60 – 0,80	Tinggi

0,80 – 1,00	Sangat tinggi
-------------	---------------

**Tabel 2.1.3.3-2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,842	0,60	Reliabel
Motivasi	0,906	0,60	Reliabel
Kinerja	0,916	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24 for Windows

Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, dan Y dengan menggunakan SPSS 24 for Windows, menunjukkan skor rhitung lebih besar dibanding dengan rtabel sehingga ketiga variabel yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.

### 3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah terkumpulnya data-data yang diperlukan, data-data tersebut perlu diolah terlebih dahulu. Ada beberapa tahapan mengolah data :

1. Editing

*Editing* yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengecek kelengkapan data setelah terkumpulnya data-data tersebut. Pengecekan kelengkapan data dilakukan untuk melihat apa sesuai dengan yang diperlukan dalam menguji hipotesis.

2. Coding

*Coding* atau pemberian skor sangat diperlukan saat pengolahan data baik manual ataupun menggunakan aplikasi di komputer. Pemberian skor ini dilakukan pada tiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dan untuk menghitung bobot nilai dari kuesioner menggunakan skala Likert kategori lima. Skor untuk jawaban positif adalah 5-4-3-2-1, sementara untuk jawaban negatif adalah 1-2-3-4-5

3. Tabulasi data

Tabulasi data adalah menginput data yang telah dihitung skornya ke dalam tabel rekapitulasi.

#### 4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul dan tidak membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2015). Dalam analisis deskriptif juga dapat mencari hubungan antar variabel yang diteliti melalui analisis korelasi dan melakukan prediksi melalui analisis regresi.

#### 3.7.2 Methode of Successive Interval

Data penelitian yang didapatkan dari lapangan masih berupa data dengan skala ordinal, sementara dalam analisa statistik parametik diperlukan skala interval. Oleh karena itu penggunaan Method of Successive Interval diperlukan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Berikut adalah langkah-langkahnya:

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

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

- 8) Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

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

### 3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul perlu dilakukannya analisis koefisien korelasi yang bertujuan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel yang diteliti. Teknik analisis korelasi berganda akan digunakan untuk menguji hubungan antara variabel yang diteliti. Analisis korelasi berganda adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Untuk menguji ini peneliti menggunakan bantuan SPSS 24 *for Windows*.

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Menurut Janie (2012) untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Ada beberapa langkah-langkah yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier berganda, yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Untuk melakukan analisis regresi linier berganda tahap pertama yang harus dilakukan adalah melakukan uji normalitas. Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan manual ataupun dengan bantuan aplikasi spss (Dahlan, 2011) yaitu :

- Kertas peluang normal
- Koefisiensi kurtosis
- Koefisien kurtosis persentil
- Uji chi-kuadrat
- Lilieford
- Uji Saphiro Wilk (sampel < 50) dan Kolmogorof Smirnof (sampel <sup>3</sup> 50)
- Uji Anderson Darling
- Uji Shapiro Francia,
- Uji Ryan Joiner

- Uji Jarque Bera

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen yang diteliti. “Jika multikolinieritas antar variabel tinggi, maka koefisien regresi variabel independen dapat ditentukan, tetapi memiliki nilai standard error tinggi berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat” (Janie, 2012).

Nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF) digunakan untuk mencari apakah terdapat multikolinieritas pada model regresi atau tidak. Nilai yang digunakan untuk nilai toleransi adalah 0,1 dan nilai yang digunakan untuk nilai VIF adalah 10. Jika nilai toleransi lebih dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka sudah dapat dipastikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel independen.

## 3. Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedasitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Terdapat dua cara untuk mendeteksi heteroskedasitas yaitu, metode grafik dan metode statistik. Untuk metode grafik dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Sementara untuk metode statisik dapat dilakukan dengan beberapa uji (Janie, 2012), yaitu:

- Uji Park
- Uji Glejser
- Uji White
- Uji Spearman’s Rank Correlation
- Uji Goldfeld Quandt
- Uji Breusch-Pagan-Godfrey

Model penelitian yang baik adalah model penelitian yang tidak terdapat heteroskedasitas (Ghozali I. , 2016).

#### 4. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan variabel dependen Kinerja (Y). Oleh karena itu berdasarkan tujuan penelitian ini, jika data penelitian sudah menjadi data interval berikutnya akan ditentukannya pasangan data variabel independen dan dependen, serta persamaan regresi dengan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana:

Y = variabel tak bebas

a = bilangan berkonstanta

b = koefisien arah garis

X<sub>1</sub> = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

X<sub>2</sub> = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Sementara itu langkah-langkah yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier berganda yaitu:

1. Mencari harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub>
2. Menghitung korelasi ganda variabel independen dan dependen dengan rumus berikut :

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

(Sugiyono, 2015)

3. Melakukan uji F untuk uji keberartian regresi dengan membandingkan F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub>.
4. Melakukan uji T-Student untuk menguji secara parsial antar variabel independen dan variabel dependen dengan membandingkan t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub>.

##### 3.7.5 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, peneliti menggunakan rumus uji F.

Sementara untuk menguji hipotesis secara parsial, peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi atau uji T-student (Sugiyono, 2015) berikut ini:

1. Berikut adalah rumus uji F yang peneliti gunakan:

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

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

H<sub>1</sub> : diterima jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>

H<sub>0</sub> : diterima jika F<sub>hitung</sub> ≤ F<sub>tabel</sub>

2. Dan berikut adalah rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) (Sugiyono, 2015) yang peneliti gunakan :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- H<sub>1</sub> : diterima jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> m
- H<sub>0</sub> : diterima jika t<sub>hitung</sub> ≤ t<sub>tabel</sub>