

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

1) Penelitian ini meneliti tentang pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Sentinel Mitra Adiyaksa Mitra Adiyaksa. Adapun yang menjadi objek penelitian beban kerja (X) yang terdiri dari 1) beban waktu (*time load*), 2) beban usaha mental (*mental effort load*), 3) beban tekanan psikologis (*psychological stress load*). Motivasi (Y) yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievemnts*), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*) dan kinerja pegawai (Z) yang terdiri dari 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) kerjasama tim, 4) sikap kerja, 5) inisiatif, 6) pengetahuan dan keterampilan, 7) fleksibilitas, 8) penampilan, 9) komunikasi dan 10) kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Sentinel Mitra Adiyaksa Jl. Soekarno-Hatta No.730A Gede Bage Bandung Juni-Juli 2021.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, jadi jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif-verifikatif. Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.. Menurut Sekaran & Bougie (2016) penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian konklusif yang memiliki maksud utama mendeskripsikan sesuatu dari sebuah masalah. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan, memberi gambaran secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki tanpa menghubungkan variabel lain atau membuat perbandingan. Tujuan dari penelitian deskriptif ini yaitu untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh beban kerja terhadap motivasi serta implikasinya terhadap kinerja.

Penelitian verifikatif merupakan suatu penelitian yang mencoba untuk mengungkapkan hubungan kausal (*cause and effect*) antara variabel (Cooper & Schindler, 2013). Menurut U Sekaran & Bougie, (2016) penelitian verifikatif merupakan sebuah penelitian yang dilakukan untuk membangun hubungan sebab

dan akibat antar variabel. Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis di lapangan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai PT Sentinel Mitra Adiyaksa Mitra Adiyaksa.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan memecahkan suatu masalah. U Sekaran & Bougie, (2016) mendefinisikan metode penelitian sebagai suatu pendekatan umum untuk mengumpulkan data yang menentukan apakah kesimpulan kausal dapat ditarik. Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan, maka metode penelitian ini adalah metode *kuantitatif*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif melihat realitas sebagai tunggal, konkret, teramati, dan dapat difragmentasi serta metode kuantitatif selalu memisahkan antara sebab riil temporal simultan yang mendahuluinya sebelum akhirnya melahirkan akibat-akibatnya dan melihat segala sesuatu bebas nilai, obyektif dan harus seperti apa adanya (Musianto, 2002).

3.2.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses pengubahan atau penguraian konsep atau konstruk menjadi variabel terukur yang sesuai untuk pengujian (Cooper & Schindler, 2014). Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan dibahas yaitu :

a. Variabel bebas (X)

Variabel yang mempengaruhi, baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja, yang memiliki dimensi beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

b. Variabel intervening (Y)

Variabel intervening merupakan variabel penyerantara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013:61). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi, yang diukur dengan dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need for*

Achievements), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*).

c. Variabel Terikat (Z)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, yang memiliki kualitas, kuantitas, kerjasama tim, sikap kerja, inisiatif, pengetahuan dan keterampilan, fleksibilitas, penampilan, komunikasi dan kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja Berdasarkan uraian tersebut untuk memahami penggunaan konsep dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara lengkap operasionalisasi variable penelitian ini dapat dilihat dari Tabel berikut.

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Beban kerja (X1) Beban kerja didefinisikan sebagai suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Hart & Staveland dalam (Tarwaka, 2011:106)	Beban Waktu Beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja dengan mempertahankan kualitas pekerjaan	Pegawai mampu menyelesaikan dengan batasan waktu	Kemampuan pegawai mengatasi tenggat waktu pekerjaan harian	<i>Ordinal</i>	1
		Pegawai mampu mempertahankan kualitas pekerjaan	Kemampuan pegawai mempertahankan kualitas pekerjaan	<i>Ordinal</i>	2
		Pegawai mampu menyelesaikan tingkatan beban pekerjaan	Adanya kemauan menyelesaikan berbagai tingkatan beban pekerjaan	<i>Ordinal</i>	3

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
	Beban Mental	Usaha Pegawai mampu berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan	Kemampuan berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	4	
	Beban mental banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.	usaha mental	Pegawai memiliki perhatian terhadap pekerjaan	Kemampuan pegawai memperhatikan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	5
			Pegawai memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan	Kemampuan pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	6
	Beban Tekanan Psikologis	Pegawai memahami tingkat resiko dari suatu pekerjaan yang diambil	Kemampuan memahami resiko dari suatu pekerjaan	<i>Ordinal</i>	7	
	Beban tekanan psikologis mengacu pada kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi yang terkait dengan kinerja tugas		Pegawai mampu mengendalikan diri dalam melaksanakan pekerjaan	Kemampuan pengendalian diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	8
			Pegawai mampu mengatasi tekanan pekerjaan	Kemampuan mengatasi tekanan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	9
Motivasi kerja (X2)	<i>Need for Achievement (Kebutuhan akan prestasi)</i>	Mengembangkan diri bekerja agar bisa berprestasi	Kemampuan karyawan mengembangkan keahlian bekerja agar mampu berprestasi	<i>Ordinal</i>	10	
motivasi pemberian penggerak yang kegairahan	adalah daya menciptakan kerja	Bertanggungjawab penuh atas pekerjaan	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan	<i>Ordinal</i>	11	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009:95)	untuk mencapai dalam kaitannya dengan seperangkat standar.	Semangat memiliki prestasi dalam pekerjaan	Memiliki semangat dalam bekerja	<i>Ordinal</i>	12	
		Mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai	Adanya penghargaan atas pencapaian prestasi kerja	<i>Ordinal</i>	13	
	<i>Need for Power (Kebutuhan akan kekuasaan)</i>	McClelland dalam Robbins (2011)	Memiliki tujuan untuk memimpin dalam bekerja	Adanya keinginan untuk menjadi seorang pemimpin dalam bekerja	<i>Ordinal</i>	14
			Memiliki semangat memimpin di setiap pekerjaan	Kemampuan menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan	<i>Ordinal</i>	15
			Pegawai merasa nyaman dalam persaingan pekerjaan	Memiliki semangat berdaing secara sehat	<i>Ordinal</i>	16
	<i>Need for Affiliation (Kebutuhan akan pertemanan)</i>	Adalah keinginan untuk bersahabat dan	Menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja maupun atasan dalam organisasi	Keterjalinan hubungan harmonis dengan rekan kerja maupun atasan dalam organisasi	<i>Ordinal</i>	17
			Melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	Intensitas berkomunikasi dengan rekan kerja	<i>Ordinal</i>	18

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	hubungan dekat interpersonal.	Mampu bekerja secara kelompok dengan baik	Keleluasaan bekerja secara kelompok dengan baik	<i>Ordinal</i>	19
	McClelland dalam Robbins (2011)				
Kinerja pegawai (Z)	Kualitas	Terlaksananya kegiatan perusahaan	Keberhasilan kegiatan perusahaan	<i>Ordinal</i>	20
Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kombinasi efektivitas dan efisiensi dalam melakukan tugas pekerjaan inti, melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berkontribusi pada produksi barang atau jasa atau tugas administratif. Robbins (2017)	Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan	Mendekati tingkat keberhasilan			
		Melibatkan diri secara aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan	Partisipasi aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan	<i>Ordinal</i>	21
		Pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai standar	Kesesuaian hasil kerja dengan standar	<i>Ordinal</i>	22
		Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	<i>Ordinal</i>	23
	misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.	Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Ketercapaian target kinerja sesuai dengan yang ditentukan	<i>Ordinal</i>	24
		Pegawai mampu bekerja secara konsisten dengan kuantitas pekerjaan yang sesuai standar	Konsistensi hasil pekerjaan sesuai standar	<i>Ordinal</i>	25

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerjasama Tim Mampu bekerjasama dengan rekan kerja atau bagian lain di semua level dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan bekerjasama	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan bekerjasama	<i>Ordinal</i>	26
		Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya melalui kerjasama dengan berbagai level	Kemampuan bekerjasama dengan antar level	<i>Ordinal</i>	27
		Pegawai mampu bersikap kooperatif dan aktif dengan tim-tim baru	Kemampuan untuk beradaptasi dengan tim-tim baru	<i>Ordinal</i>	28
	Sikap Kerja Selalu ramah, sopan, murah senyum, suka menolong, bijaksana dalam memberi solusi dengan baik dan benar, dewasa dalam berfikir dan bertindak	Pegawai mampu melaksanakan secara konsisten dalam bekerja sehari-hari atas dasar kesadaran sendiri	Kesadaran untuk bersikap baik tanpa harus diingatkan oleh atasan	<i>Ordinal</i>	29
		Pegawai mampu bersikap santun dalam bekerja	Kesantunan bersikap pegawai dalam bekerja	<i>Ordinal</i>	30
		Pegawai mampu bijaksana serta solutif dalam pelaksanaan pekerjaannya	Kebijaksanaan serta solutif dalam pelaksanaan pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	31
	Inisiatif merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan	Adanya kesadaran melakukan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan atasan	Kesadaran melakukan pekerjaan tanpa pengawasan atasan	<i>Ordinal</i>	32
		Pegawai mampu bersikap proaktif dalam pelaksanaan pekerjaannya	Kemampuan untuk proaktif pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	33

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.	Pegawai mampu membuat inovasi dalam pelaksanaan pekerjaannya	Kemampuan membuat terobosan-terobosan dalam pelaksanaan pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	34
	Pengetahuan dan keterampilan merupakan tingkat sejauh mana pegawai memiliki keahlian di bidangnya	Kemampuan menerapkan pengetahuan pada pekerjaan	Adanya kemampuan menerapkan pengetahuan pada pekerjaannya dengan baik	<i>Ordinal</i>	35
		Kerampilan dalam melaksanakan pekerjaannya	Adanya sikap terampil dalam melakukan pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	36
		Adanya sikap berfikir kritis dalam melakukan pekerjaannya	Kemampuan berfikir kritis pegawai dalam melakukan pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	37
	Fleksibilitas Cepat beradaptasi dan senantiasa mau belajar terhadap hal-hal baru atau perubahan yang ada	Pegawai mampu dan siap beradaptasi menerima tugas-tugas baru dibidangnya	Kemampuan beradaptasi pegawai terhadap tugas-tugas baru	<i>Ordinal</i>	38
		Pegawai mampu menerapkan ilmu-ilmu baru yang didapatkan saat pelatihan	Kemampuan menerapkan ilmu-ilmu baru yang didapatkan saat pelatihan oleh pegawai	<i>Ordinal</i>	39
		Pegawai mampu mengatasi keadaan yang tidak terduga	Kemampuan pegawai menangani hal yang terduga dalam pelaksanaan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	40
	Penampilan Penampilan sehari-hari	Pegawai berpenampilan sehari-hari sangat	Kerapihan pakaian sesuai dengan standar ketentuan perusahaan	<i>Ordinal</i>	41

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	sangat baik sesuai dengan standard rapi, sopan dan bersih serta dilaksanakan secara konsisten	baik sesuai dengan standard yang rapi			
		Pegawai berpenampilan bersih dalam bekerja	Kebersihan dalam berpakaian saat bekerja	<i>Ordinal</i>	42
		Pegawai mampu bersikap sopan dalam pekerjaannya dilaksanakan secara konsisten	Kesopnan pegawai dalam pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	43
	Komunikasi kemampuan berkomunikasi atau mengemukakan pendapat secara efektif dengan penyampaian yang santun, baik dengan rekan sekerja, atasan dan tamu/customer	Pegawai mampu mengutarakan sikap saat bekerja	Kemampuan berkomunikasi menyampaikan sikap saat bekerja	<i>Ordinal</i>	44
		Pegawai berani berpendapat di dalam sebuah diskusi pekerjaan	Kemampuan berpendapat saat berdiskusi dalam bekerja	<i>Ordinal</i>	45
		Pegawai mampu berkomunikasi antar pegawai maupun antar organisasi	Kemampuan pegawai berkomunikasi antar pegawai maupun antar organisasi	<i>Ordinal</i>	46
	Kesehatan, Keamanan dan Keselamatan kerja mengetahui pengetahuan K3 terutama yang berkaitan dengan pekerjaan sesuai	Menerapkan perilaku kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja ketika bekerja	Adanya kesadaran melaksanakan kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja secara konsisten	<i>Ordinal</i>	47
		Pegawai mampu berperilaku hidup sehat selama bekerja	Kemampuan pegawai berperilaku hidup sehat selama bekerja	<i>Ordinal</i>	48

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	dengan standar yang telah di terapkan	Pegawai mengetahui dan mampu menggunakan perlengkapan dan peralatan K3 yang digunakan saat bekerja	Kemampuan pegawai mengetahui dan mampu menggunakan perlengkapan dan peralatan K3 yang digunakan saat bekerja	<i>Ordinal</i>	49

Sumber : Berdasarkan hasil pengolahan data perusahaan, referensi buku dan jurnal

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan suatu informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum PT Sentinel Mitra Adiyaksa, beserta data masing-masing variabel yang dikaji.

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dikelompokkan ke dalam 2 golongan yaitu:

1. Data Primer

Menurut McDaniel & Gates (2018) mendeskripsikan bahwa data primer merupakan data baru yang dikumpulkan untuk memecahkan masalah dalam penyelidikan/penelitian. Sedangkan Sekaran & Bougie (2016) menjabarkan data primer sebagai data yang dikumpulkan langsung untuk analisis selanjutnya untuk mencari solusi terhadap penelitian. Dari penelitian ini data yang akan diambil yaitu data berupa tanggapan dari pegawai mengenai motivasi kerja Data selanjutnya yang akan diambil yaitu data berupa tanggapan dari pegawai mengenai beban kerja dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Dzakki Fauzaan Setiadi, 2022
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA BANDUNG**
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan berbasis variabel, simbol serta konsep yang bisa mengasumsikan salah satu dari seperangkat nilai (Carl McDaniel & Gates, 2018). Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) data sekunder merupakan data yang sudah ada serta tidak dikumpulkan oleh peneliti secara langsung.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

NO.	JENIS DATA	SUMBER DATA	JENIS DATA
1.	Wawancara Pra-Penelitian pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa	Manager HRD dan Pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung	Primer
2.	Tanggapan pegawai mengenai beban kerja	Pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung	Primer
3.	Tanggapan pegawai mengenai motivasi kerja	Pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung	Primer
4.	Tanggapan pegawai mengenai kinerja	Pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung	Primer
5.	Data Penilaian Kinerja Pegawai	PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung	Sekunder
6.	Data Absensi Pegawai	PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung	Sekunder
7.	Data Standar Nilai Kinerja	PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung	Sekunder
8.	Data <i>Turn Over</i> pegawai	PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung.	Sekunder

Sumber: Pengolahan Data 2021

3.2.4 Populasi, dan Teknik Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah sejumlah objek yang akan menjadi sumber penelitian. Sherri L. Jackson (2012:20) mengemukakan bahwa populasi adalah “*All the people about whom a study it meant to generalize*”. Populasi merupakan seluruh orang mengenai untuk siapa penelitian itu dimaksudkan lalu melakukan generalisasi. Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, objek, peristiwa, organisasi, laporan, atau benda yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua.

Menurut Sekaran & Bougie (2016), populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti oleh seorang peneliti. Data populasi digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung yang berjumlah 76 orang

3.2.4.2 Sampel

Pokok masalah dari sampel merupakan menjawab pertanyaan, apakah sampel yang diambil mewakili populasi. Indikator penting pada pengujian desain sampel adalah seberapa baik sampel tersebut mewakili karakteristik populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi Sekaran & Bougie, (2016). Sedangkan menurut McDaniel & Gates (2018). Sampel dapat digambarkan sebagai bagian dari semua anggota populasi yang diminati. Sampel inilah yang akan menjadi fokus bagi peneliti dalam pengambilan data yang bermula dari populasi dipersempit untuk memudahkan penelitian agar lebih efisien.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan jumlah sampel. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan cara semua anggota populasi digunakan sampel (Sugiyono, 2013). seluruh pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung yang berjumlah 76 orang yang terbagi dalam 4 departemen (HRD & GAF, pemasaran, keuangan, operasional).

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian tersebut. Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu pegawai PT Sentinel Mitra Adiyaksa
- 2) Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data dan fakta dengan cara melakukan tanya jawab yang berkaitan dengan penelitian
- 3) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis.

Tabel 3.3

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

No	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1	Wawancara	Manager HRD & GAF PT. Sentinel Mitra Adiyaksa
2	Observasi	Pelaksanaan beban kerja, motivasi kerja serta kinerja pegawai
3	Kuisisioner	Pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa

Sumber : Hasil Pengolahan Data Sekunder dan Primer

3.2.6 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval (*MSI*)

Suatu teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden yaitu dengan menentukan batas skala dari tiap-tiap alternatif jawaban, setiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Karena data yang didapat melalui angket berskala pengukuran ordinal, maka dari itu skala pengukuran tersebut perlu ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Succesuve Interval*. Proses transformasi data melalui *Method of successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Dzakki Fauzaan Setiadi, 2022

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA BANDUNG**

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

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa 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 distribusi normal, hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proporsi kumulatif
6. Memasukan nilai Z tersebut ke dalam fungsi Distribusi Normal standar

$$f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}z^2\right) \text{ sehingga diperoleh nilai densitasnya}$$

7. Tentukan skala (skala value) dengan menggunakan rumus:

$$\text{SCALE VALUE} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Sehingga diperoleh SV,SV2, SV3, SV4, dan SV5

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

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

3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel beban kerja (X), motivasi kerja (Y) dan kinerja (Z) memiliki pengaruh seberapa besar. Sebelum melakukan analisis data, dan juga untuk menguji layak atau tidaknya kuesioner yang disebarakan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk melihat tingkat kebenaran serta kualitas data. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 24.0 for Windows

3.2.6.1 Hasil Validitas

U Sekaran & Bougie (2016) menjelaskan bahwa validitas merupakan tes tentang seberapa baik instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk

mengukur konsep memang mengukur konsep yang dimaksud. Validitas internal (*internal validity*) atau rasional merupakan bila kriteria yang ada pada instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal (*external validity*), bila kriteria pada instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Rumus yang dipakai untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

Sumber : N K Malhotra, Birks, & Wills (2013:575)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah sampel

\sum = Kuadrat faktor variabel X

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variable X dan Y

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel

yang dikorelasikan.

1. Keputusan pengujian validitas item instrumen, menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut: Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan harga harga r_{tabel}
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
3. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen beban kerja sebagai variabel X, motivasi kerja sebagai variabel Y dan kinerja pegawai variabel Z. Jumlah pernyataan untuk variabel X adalah sebanyak 9 item, variabel Y berjumlah 10 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Z berjumlah 30 pernyataan..

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,468. Untuk lebih jelasnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

Dzakki Fauzaan Setiadi, 2022

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA BANDUNG

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

TABEL 3.4
PENGUJIAN VALIDITAS BEBAN KERJA (X)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
<i>Beban Waktu</i>				
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline	0,328	0,468	Tidak Valid
2	Saya mampu mempertahankan kualitas pekerjaan	0,711	0,468	Valid
3	Saya mampu mengatasi berbagai kesulitan dalam bekerja	0,653	0,468	Valid
<i>Beban Usaha Mental</i>				
4	Saya mampu berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan	0,519	0,468	Valid
5	Saya memiliki perhatian terhadap pekerjaan	0,658	0,468	Valid
6	Saya termotivasi dalam melakukan pekerjaan	0,682	0,468	Valid
<i>Beban Tekanan Psikologis</i>				
7	Saya memahami resiko dalam bekerja	0,705	0,468	Valid
8	Saya mampu mengendalikan diri dalam bekerja	0,637	0,468	Valid
9	Saya mampu mengatasi tekanan pekerjaan	0,405	0,468	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.4 bahwa menunjukkan adanya item pernyataan yang tidak valid, ditunjukkan dengan item memiliki r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , sehingga dilakukan pengujian dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut. Adapun hasilnya sebagai berikut:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS BEBAN KERJA (X)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
<i>Beban Waktu</i>				
1	Saya mampu mempertahankan kualitas pekerjaan	0,700	0,468	Valid
2	Saya mampu mengatasi berbagai kesulitan dalam bekerja	0,650	0,468	Valid
<i>Beban Usaha Mental</i>				

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
3	Saya mampu berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan	0,661	0,468	Valid
4	Saya memiliki perhatian terhadap pekerjaan	0,680	0,468	Valid
5	Saya termotivasi dalam melakukan pekerjaan	0,638	0,468	Valid
<i>Beban Tekanan Psikologis</i>				
6	Saya memahami resiko dalam bekerja	0,794	0,468	Valid
7	Saya mampu mengendalikan diri dalam bekerja	0,596	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.5, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (X) Beban kerja valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen variable Motivasi Kerja (Y).

TABEL 3.6
PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA (Y)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
<i>Need for Achievement (Kebutuhan akan prestasi)</i>				
1	Saya mampu mengembangkan diri dalam bekerja agar dapat berprestasi	0,535	0,468	Valid
2	Saya mampu bertanggungjawab penuh atas pekerjaan	0,786	0,468	Valid
3	Saya tertantang untuk memiliki prestasi dalam bekerja	0,682	0,468	Valid
4	Saya bangga mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai	0,757	0,468	Valid
<i>Need for Power (Kebutuhan akan kekuasaan)</i>				
5	Saya ingin mencapai jabatan pemimpin	0,438	0,468	Tidak Valid
6	Saya mampu menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan	0,671	0,468	Valid
7	Saya menikmati persaingan dan kemenangan	0,528	0,468	Valid
<i>Need for Affiliation (Kebutuhan akan pertemanan)</i>				
8	Saya mampu menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja maupun atasan dalam organisasi	0,516	0,468	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
9	Saya mampu melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,674	0,468	Valid
10	Saya mampu mampu bekerja secara kelompok dengan baik	0,757	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.6 bahwa menunjukkan adanya item pernyataan yang tidak valid, ditunjukkan dengan item memiliki r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , sehingga dilakukan pengujian dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut. Adapun hasilnya sebagai berikut:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
<i>Need for Achievement (Kebutuhan akan prestasi)</i>				
1	Saya mampu mengembangkan diri dalam bekerja agar dapat berprestasi	0,571	0,468	Valid
2	Saya mampu bertanggungjawab penuh atas pekerjaan	0,768	0,468	Valid
3	Saya tertantang untuk memiliki prestasi dalam bekerja	0,698	0,468	Valid
4	Saya bangga mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai	0,783	0,468	Valid
<i>Need for Power (Kebutuhan akan kekuasaan)</i>				
5	Saya mampu menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan	0,639	0,468	Valid
6	Saya menikmati persaingan dan kemenangan	0,518	0,468	Valid
<i>Need for Affiliation (Kebutuhan akan pertemanan)</i>				
7	Saya mampu menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja maupun atasan dalam organisasi	0,502	0,468	Valid
8	Saya mampu melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,716	0,468	Valid
9	Saya mampu mampu bekerja secara kelompok dengan baik	0,809	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.7, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (Y) motivasi kerja valid,

karena setiap item memiliki rhitung lebih besar dari rtabel. Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas instrumen variable Kinerja (Z).

TABEL 3.8
PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA (Z)

No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Ket.
<i>Kualitas</i>				
1	Saya mampu bekerja mendekati tingkat keberhasilan	0,457	0,468	Tidak Valid
2	Saya mampu melibatkan diri secara aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan	0,499	0,468	Valid
3	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai standar	0,669	0,468	Valid
<i>Kuantitas</i>				
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,257	0,468	Tidak Valid
5	Saya mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0,434	0,468	Tidak Valid
6	Saya mampu mampu bekerja secara konsisten dengan kuantitas pekerjaan yang sesuai standar	0,704	0,468	Valid
<i>Kerjasama Tim</i>				
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerjasama	0,422	0,468	Tidak Valid
8	Saya mampu menyelesaikan tugasnya melalui kerjasama dengan berbagai level	0,440	0,468	Tidak Valid
9	Saya mampu bersikap kooperatif dan aktif dengan tim-tim baru	0,696	0,468	Valid
<i>Sikap Kerja</i>				
10	Saya mampu melaksanakan secara konsisten dalam bekerja sehari-hari atas dasar kesadaran sendiri	0,157	0,468	Tidak Valid
11	Saya mampu bersikap santun dalam bekerja	0,647	0,468	Valid
12	Saya mampu bijaksana seta solutif dalam melaksanakan pekerjaan	0,328	0,468	Tidak Valid
<i>Inisiatif</i>				
13	Saya memiliki kesadaran melakukan pekerjaan tanpa memerlukan pengawan atasan	0,528	0,468	Valid

No.	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket.
14	Saya mampu bersikap proaktif dalam pelaksanaan pekerjaannya	0,495	0,468	Valid
15	Saya mampu berinovasi dalam saat melaksanakan pekerjaan	0,549	0,468	Valid
<i>Pengetahuan dan Keterampilan</i>				
16	Saya mampu menerapkan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan	0,318	0,468	Tidak Valid
17	Saya terampil dalam bekerja	0,600	0,468	Valid
18	Saya memiliki sikap berpikir kritis dalam melakukan pekerjaan	0,335	0,468	Tidak Valid
<i>Fleksibilitas</i>				
19	Saya mampu beradaptasi dalam setiap perubahan yang ada	0,464	0,468	Tidak Valid
20	Saya mampu menerapkan ilmu-ilmu baru yang didapatkan saat pelatihan	0,738	0,468	Valid
21	Saya siap beradaptasi dalam pekerjaan	0,491	0,468	Valid
<i>Penampilan</i>				
22	Saya selalu berpakaian rapih sesuai standar	0,577	0,468	Valid
23	Saya selalu berpakaian bersih dalam bekerja	0,540	0,468	Valid
24	Saya selalu bersikap sopan dalam bekerja	0,578	0,468	Valid
<i>Komunikasi</i>				
25	Saya berani mengutarakan sikap dalam bekerja	0,609	0,468	Valid
26	Saya berani berpendapat dalam setiap diskusi pekerjaan	0,477	0,468	Valid
27	Saya mampu berkomunikasi antar pegawai maupun antar organisasi	0,795	0,468	Valid
<i>Kesehatan, Keamanan dan Keselamatan Kerja</i>				
28	Saya mampu menerapkan perilaku kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja ketika bekerja	0,690	0,468	Valid
29	Saya mampu berperilaku hidup sehat selama bekerja	0,511	0,468	Valid
30	Saya mengetahui dan mampu menggunakan perlengkapan dan peralatan K3 yang digunakan saat bekerja	0,512	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.8 bahwa menunjukkan adanya item pernyataan yang tidak valid, ditunjukkan dengan item memiliki rhitung lebih kecil dari rtabel, sehingga dilakukan pengujian dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut. Adapun hasilnya sebagai berikut:

TABEL 3.9
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA (Z)

No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Ket.
Kualitas				
1	Saya mampu melibatkan diri secara aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan	0,470	0,468	Valid
2	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai standar	0,701	0,468	Valid
Kuantitas				
3	Saya mampu mampu bekerja secara konsisten dengan kuantitas pekerjaan yang sesuai standar	0,707	0,468	Valid
Kerjasama Tim				
4	Saya mampu bersikap kooperatif dan aktif dengan tim-tim baru	0,602	0,468	Valid
Sikap Kerja				
5	Saya mampu bersikap santun dalam bekerja	0,557	0,468	Valid
Inisiatif				
6	Saya memiliki kesadaran melakukan pekerjaan tanpa memerlukan pengawanan atasan	0,492	0,468	Valid
7	Saya mampu bersikap proaktif dalam pelaksanaan pekerjaannya	0,490	0,468	Valid
8	Saya mampu berinovasi dalam saat melaksanakan pekerjaan	0,569	0,468	Valid
Pengetahuan dan Keterampilan				
9	Saya terampil dalam bekerja	0,550	0,468	Valid
Fleksibilitas				
10	Saya mampu menerapkan ilmu-ilmu baru yang didapatkan saat pelatihan	0,855	0,468	Valid
11	Saya siap beradaptasi dalam pekerjaan	0,562	0,468	Valid
Penampilan				
12	Saya selalu berpakaian rapih sesuai standar	0,627	0,468	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
13	Saya selalu berpakaian bersih dalam bekerja	0,579	0,468	Valid
14	Saya selalu bersikap sopan dalam bekerja	0,567	0,468	Valid
<i>Komunikasi</i>				
15	Saya berani mengutarakan sikap dalam bekerja	0,618	0,468	Valid
16	Saya berani berpendapat dalam setiap diskusi pekerjaan	0,550	0,468	Valid
17	Saya mampu berkomunikasi antar pegawai maupun antar organisasi	0,869	0,468	Valid
<i>Kesehatan, Keamanan dan Keselamatan Kerja</i>				
18	Saya mampu menerapkan perilaku kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja ketika bekerja	0,772	0,468	Valid
19	Saya mampu berperilaku hidup sehat selama bekerja	0,522	0,468	Valid
20	Saya mengetahui dan mampu menggunakan perlengkapan dan peralatan K3 yang digunakan saat bekerja	0,611	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.9, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (Z) kinerja valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner telah memenuhi ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Realibilitas

Malhotra, Birks, & Nunan, (2017) mendefinisikan bahwa reliabilitas menguji sejauh mana skala tersebut membuat hasil yang konsisten bila mana pengukuran berulang dilakukan pada variabel yang sama. Sedangkan U Sekaran & Bougie (2016) reliabilitas merupakan bahwa tes tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apa pun yang diukurnya.

Penelitian ini menguji reliabilitas dengan memakai rumus *alpha* atau *Cronbach's alpha* (α). Menurut U Sekaran & Bougie (2016) *Cronbach alpha* merupakan koefisien kehandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu

Dzakki Fauzaan Setiadi, 2022

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA BANDUNG

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

kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Cronbach alpha* dihitung dalam rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin dekat *cronbach alpha* dengan 1, maka semakin tinggi keandalan konsistensi internal.

Pegujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Sumber : U Sekaran & Bougie (2016:289)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σt^2 = varians total

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir tiap pertanyaan

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai

$\sum \sigma^2$ varians tiap butir yang kemudian dijumlahkan ($\sum \sigma^2$) sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n-1}}$$

Sumber : N K Malhotra et al., (2013:435)

Keterangan:

n = jumlah sampel

σ^2 = nilai varians

$\sum x^2$ = jumlah skor

Keputusan pengujian reliabilitas item instrumen adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach's alpha* (α) $\geq 0,700$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak *reliable* jika nilai *cronbach's alpha* (α) $\leq 0,700$.

Apabila angka *Alpha Cronbach* mendekati 1, maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya.

Berdasarkan hasil uji coba terhadap 20 responden (taraf signifikansi 5%, derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$)), nilai *r* tabel sebesar 0,468. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan program Windows SPSS (Statistical Product for Service Solution) 26.0, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,468. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel 3.10 berikut.

TABEL 3. 10
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket.
1	Beban Kerja	0,797	0,468	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,840	0,468	Reliabel
3	Kinerja	0,914	0,468	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

3.3 Analisis Data

3.3.1 Analisis Data Deskriptif

Pada penelitian hasil pengisian angket harus diolah agar memperoleh hasil bagi pemecahan masalah. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Untuk itu perlu diketahui bagaimana data secara analisis deskriptif dalam penelitian. Analisis deskriptif merupakan bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Variabel X (Beban Kerja)
- b. Analisis Deskriptif Variabel Y (Motivasi Kerja)
- c. Analisis Deskriptif Variabel Z (Kinerja)

Sedangkan alat yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel-variabel yang terdapat

dalam penelitian, yaitu keterangan serta data mengenai pengaruh beban kerja

Dzakki Fauzaan Setiadi, 2022

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA BANDUNG**

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

terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dapat disusun ke dalam tiga langkah yaitu: persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

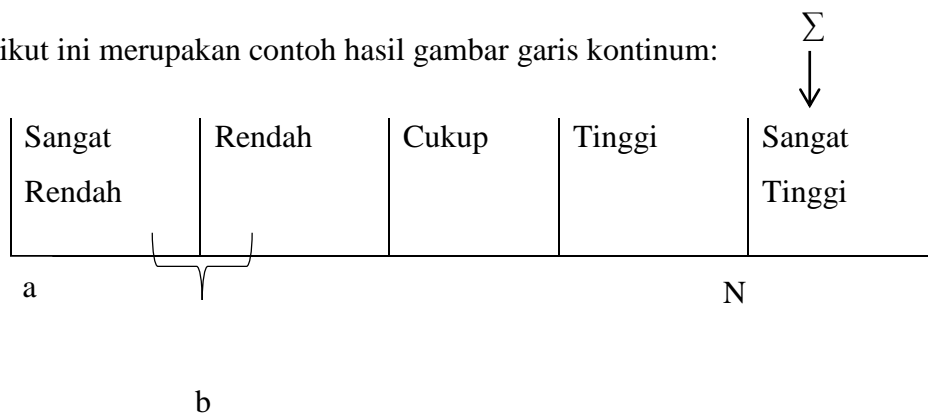
Untuk lebih jelas berikut rumusnya:

$$\text{Skor rata-rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}}$$

Analisis deskriptif yang menggunakan kuesioner pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Rumus untuk menentukan skor 0% sampai 100% yang dirumuskan dari Sugiyono (2013) sebagai berikut :

Nilai Indeks Maksimum	=	Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Nilai Indeks Minimum	=	Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan Setiap x Jumlah Responden
Jarak Interval	=	[Nilai Maksimum – Nilai Minimum]: Skor Interval
Presentase Skor	=	[(Total Skor): Nilai Maksimum] x 100

Berikut ini merupakan contoh hasil gambar garis kontinum:



Keterangan:

a = Skor minimum

b = Jarak interval

Σ = Jumlah perolehan skor

N = Skor ideal

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.11 berikut:

TABEL 3.11
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangan
2	1% - 25%	Sebagian kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

(Ali, 2013 : 184)

3.3.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja (Z) yaitu dengan menggunakan variabel intervening motivasi kerja (Y) yaitu menggunakan analisis korelasi dan analisis pls enelitian ini bertujuan hanya untuk mengetahui pengaruh antara variabel beban kerja, motivasi kerja dan kinerja..

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Squares* (PLS) merupakan metode analisis yang tidak didasarkan banyak asumsi (Wold, 1985). Data tidak harus memiliki jumlah sample yang besar besar dan tidak harus berdistribusi *normal multivariate*. PLS juga dapat menunjukkan ada ataupun tidaknya hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014:7).

Analisis menggunakan PLS terdapat lima tahapan yang masing-masing tahapannya akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (1) konseptualisasi model, (2) menentukan metode analisis algorithm, (3) menentukan metode resampling, (4) menggambar diagram jalur, dan (5) evaluasi model (Ghozali & Latan, 2015:47).

1. Konseptualisasi Model

Langkah pertama adalah konseptualisasi model. Pada tahap ini

dilakukan pengumpulan data, menentukan item pertanyaan yang merepresentasi suatu konstruk, uji validitas, uji reabilitas, spesifikasi domain konstruk, dan menentukan skor pengukuran konstruk (Ghozali & Latan, 2015:48).

2. Menentukan Metode Analisa Algoritm

Dalam PLS metode analisis *algoritm* yang disediakan hanyalah *algoritm* PLS dengan tiga pilihan skema yaitu *centroid*, *factorial*, dan *path* atau *structural weighting*. Skema yang disarankan adalah *struktural weighting* atau *path*. Langkah selanjutnya menentukan jumlah sampel, sampel minimal yang disarankan antara 30-100 kasus (Ghozali & Latan, 2015;51-52).

3. Menentukan Metode Resampling

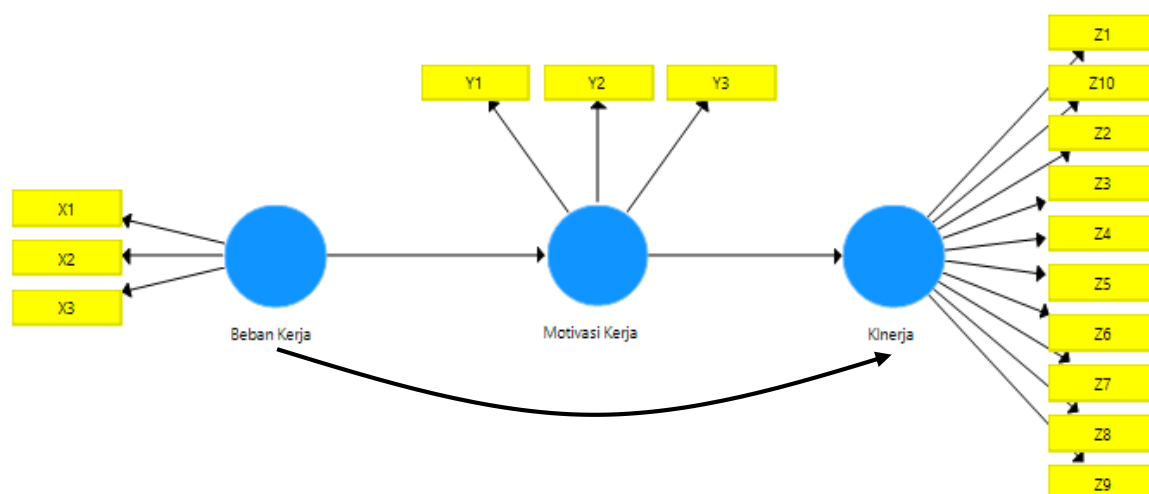
Pada umumnya terdapat dua metode yang digunakan untuk melakukan proses penyempelan kembali yaitu *jackknifing* dan *bootstrapping*. Metode *jackknifing* hanya menggunakan subsampel dari sampel asli yang dikelompokkan dalam grup untuk melakukan sampling kembali. Metode *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Metode *bootstrapping* lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural. Dalam Program SmartPLS hanya menyediakan satu metode *resampling* yaitu *bootstrapping* yang terdiri dari tiga skema yaitu skema *no sign changes*, *individual sign changes*, dan skema *construct level changes* (Ghozali & Latan, 2015:51-52). *Construct level changes* merupakan skema yang disarankan oleh smartPLS (*default*) karena skema ini memberikan asumsi yang tidak ketat sehingga T-statistik akan meningkat dengan menggunakan ukuran skor *loading* hubungan langsung antara indikator dan variabel latennya (Abdillah & Jogiyanto, 2015:209).

4. Menggambar Diagram Jalur

Dalam penelitian ini dilakukan penggambaran diagram jalur (*path diagram*) dengan menggunakan prosedur *nomogram reticular action modeling* (RAM) berdasarkan pernyataan Falk dan Miller (1992) dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Konstruk teoritikal yang menunjukkan variabel laten digambar

- dengan dengan bentuk lingkaran.
- Variabel indikator digambar atau *observed* dengan bentuk kotak.
 - Hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.
 - Hubungan simetri digambarkan dengan arah panah *double* (Ghozali & Latan, 2015:53).



GAMBAR 3.1
DIAGRAM JALUR PENGARUH BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI VARIABEL
INTERVENING MOTIVASI KERJA

5. Evaluasi Model

Evaluasi model dilakukan dengan hasil pengukuran model yang dinilai melalui pengujian validitas dan realibilitas konstruk laten, dilanjutkan dengan pengujian signifikansi dan evaluasi model struktural untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel (Ghozali & Latan, 2015:54)

Terdapat 2 model yang harus dianalisis dalam PLS, yaitu *outer model* (evaluasi model pengukuran) dan *inner model* (model struktural). Analisis data yang dilakukan penelitian ini menggunakan *software* smartPLS versi 3.0.

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut *measurement model* atau *outer relation* mendefinisikan keadaan setiap blok indikator memiliki hubungan dengan variabel

latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya seperti berikut:

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \xi + \varepsilon_y$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan :

- x : Indikator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen (ξ)
 y : Indikator atau manifest variabel untuk variabel laten endogen (η)
 Λ_x dan Λ_y : Matrik loading koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya
 ε_x dan ε_y : kesalahan pengukuran

untuk blok dengan indikator formatif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$\xi = \Pi_\xi x + \delta_\xi$$

$$\eta = \Pi_\eta x + \delta_\eta$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan:

- ξ : Vektor variabel laten eksogen (independen)
 η : Vektor variabel laten endogen (dependen)
 $\Pi_\xi x$ dan $\Pi_\eta x$: Koefisien regresi berganda variabel laten dan blok indikator
 δ_ξ dan δ_η : Residual dari regresi.

Analisis measurement model atau outer dilakukan untuk menunjukkan hubungan antara variabel laten blok dengan indikatornya. Terdapat tiga kriteria pengukuran untuk menilai outer model yaitu dengan convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

1. Uji *convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan pengujian individual item *reliability* digunakan *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstruksinya. Nilai *loading factor* di atas 0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang

mengukur konstruk. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghazali & Latan, 015:74). Semakin tinggi nilai *loading factor* semakin penting *loading* dalam menginterpretasi matrik faktor. Penggunaan *average variance extracted* (AVE) sebagai kriteria pengujian *convergent validity* diperoleh melalui formula.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{ var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{ var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan :

λ_i	: faktor <i>loading</i>
F	: faktor <i>variance</i>
Θ_{ii}	: <i>error variance</i>

AVE dihitung sebagai rerata akar standardize *loading factor* yang dibagi dengan jumlah indikator. AVE dapat menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE berarti semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten. *Cut-off value* AVE yang sering digunakan adalah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik mempunyai arti probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang nilai dalam bloknya lebih besar diatas 50%.

2. Uji *discriminant validity*, untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk mencari *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2014:40).

2. Uji *composite validity*, sebagai metode yang lebih baik dibandingkan dengan nilai cronbach alpha dalam menguji reliabilitas dalam model *structural equation modeling*. *Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpa* (Ghozali & Latan, 2015:75). Rumus yang digunakan untuk menguji *composite realibility* adalah :

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan :

Λ_i : faktor *loading*

F : faktor *variance*

Θ_{ii} : *error variance*

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{COR}(x_{pq}, x_{p'q})}{P_q + \sum_{p \neq p'} \text{COR}(x_{pq}, x_{p'q})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Keterangan :

P_q : Jumlah indikator atau *manifest variabel*

q : blok indikator

Cronbach's alpha cenderung *lower bound estimate* dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* tidak mengasumsikan reliability, sedangkan *composite reliabiliy* merupakan *closer approximation* dengar asumsi estimasi parameter lebih akurat (Ghozali & Latan,2015:76). Interpretasi *composite reliability* sama dengan *cronbach's alpha* dimana nilai batas 0,7 ke atas dapat diterima. Pada Tabel 3.12 disajikan ringkasan dari evaluasi model pengukuran refleksif.

TABEL 3.12
RINGKASAN RULE OF THUMB EVALUASI MODEL

PENGUKURAN REFLEKTIF

Validitas dan Realibilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas <i>Convergent</i>	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Average Variance Extracted</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>explanatory research</i>
	<i>Communality</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>explanatory research</i>
Validitas dan Realibilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas <i>Discriminant</i>	<i>Cross Loading</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruksi Laten	<ul style="list-style-type: none"> • Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruksi Laten
Realibilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>

Sumber : Ghazali & Latan (2015:76-77)

b. Model Struktural (Inner Model)

Inner model yang kadang disebut juga dengan *inner relation*, *structural model*, dan *substantive theory* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Model persamaan dapat ditulis seperti di bawah ini.

$$\eta = \beta_o + \beta_\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Keterangan :

- η : Vektor endogen variabel laten
 ξ : Vektor variabel laten eksogen
 ζ : Vektor variabel residual

Sedangkan untuk hubungan antar variabel laten, η dapat dispesifikasikan sebagai berikut :

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_b \gamma_{jb} \xi_b + \zeta$$

Keterangan :

- β_{ji} dan γ_{jb} : koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dan variabel laten eksogen ξ dan ϵ sepanjang range i dan b
 ζ : Inner residual variabel

Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Squares* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2014:41). Dalam menilai model struktural dengan PLS, dapat dimulai dengan melihat *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil *R-Squares* merepresentasi jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015:78).

1. Uji *Effect Size f*

Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali & Latan, 2015:78), yang diukur melalui *Effect Size f*, dan dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$f^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

Dimana $R^2_{included}$ dan $R^2_{excluded}$ adalah nilai R^2 dari variabel laten

endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dari model. Interpretasi nilai f^2 sama yang direkomendasikan Cohen (1988) yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh modcrat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural dalam (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan, 2015:78).

2. Uji Stone-Geisser (Q^2)

Q^2 *predictive relevance* berfungsi untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estinasi parameternya. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *preaictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Gilozali & Latan,2015:79)

$$Q^2 = 1 - \frac{\Sigma_D E_D}{\Sigma_D O_D}$$

(Gilozali & Latan,2015:79)

Keterangan :

D	: <i>comission distance</i>
E	: <i>the sum of squares of prediction error</i>
O	: <i>the sum of square errors using the mean fe: predicion</i>

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*. sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*

3. Uji *Goodness of Fit* (Gof) Index

Untuk menvalidasi model secara keseluruhan, digunakan *Goodness of Fit* (GoF) index yang diperkenalkan oleh Tenenhaus, et al (2004) dengan sebutan GoF index. Index ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model (Ghozali & Latan, 2015:82). Untuk alasan ini GoF Index dihitung dari akar kuadrat nilai *average commnality index* dan *average R-Square* sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{\overline{Com} \times \overline{R^2}}$$

(Ghozali & Latan, 2015:82)

Keterangan :

\overline{Com} : *average communalities*

$\overline{R^2}$: rata-rata model R^2

Nilai GoF adalah antara 0 sd 1, dengan nilai *communality* yang direkomendasikan 0,50 dan nilai R square maka dengan intepretasi nilai 0,10 termasuk dalam tingkat Gof kecil, 0,25 nilai Gof medium, 0,36 nilai Gof besar (Cohen, 1988 ; Ghozali & Latan, 2015:83). Pada Tabel 3.11 disajikan ringkasan dari evaluasi model struktural (*inner model*).

TABEL 3.13
RINGKASAN RULE OF THUMB EVALUASI MODEL
STRUKTURAL

Kriteria	Rule Of Thumb
R – Square	<ul style="list-style-type: none"> • 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin, 1998) • 0.75, 0.50, dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Hair et al, 2011)
Effect size f^2	<ul style="list-style-type: none"> • 0.002, 0.15, dan 0.35 (kecil, menengah, dan besar)
Q^2 predictive relevance	<ul style="list-style-type: none"> • $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> • $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang mempunyai <i>predictive relevance</i>
Signifikansi (<i>two tailed</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • t-value 1.65 (<i>significance level</i> = 10%), 1.96 (<i>significance level</i> = 5%), dan 2.58 (<i>significance level</i> = 1%)

Sumber : Ghozali & Latan (2015:76-81)

Untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.14 di bawah ini.

TABEL 3.14

**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)**

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

Sumber: Sugiyono (2013:95)

3.4 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis, untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan analisis PLS. Untuk mencari hubungan dua variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang dicari hubungannya. Kolerasi merupakan angka yang menunjukkan arah kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Sugiyono (2013:84) menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, penerapan metode *resampling* memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. PLS selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hubungan dari analisis jalur semua variabel laten dalam PLS pada penelitian sebagai berikut:

1. *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antara indikator dan variabel laten.
2. *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten.
3. *Weight relation* dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai t-tabel *two tail test* untuk signifikansi 0,1.

Dzakki Fauzaan Setiadi, 2022

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA BANDUNG**

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

Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan :

1. Nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah t-statistik di atas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,1$ pada uji *two tailed*.
2. Melihat nilai *inner weight* dari hubungan antar variabel laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai t-statistik diatas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,1$ pada uji *two tailed*.
3. Hipotesis penelitian diterima jika bilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik diatas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,1$: hipotesis penelitian ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik dibawah nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,1$.

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,1 dengan derajat kebebasan n-k serta berada pada uji *two tailed*. Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis menurut Sugiyono (2013:188) adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Beban pegawai diprediksi cukup sesuai
- H2 : Motivasi kerja pegawai diprediksi cukup kuat
- H3 : kinerja pegawai diprediksi rendah
- H4 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pegawai
 $H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pegawai
- H5 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
 $H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap perilaku kinerja pegawai

H6 : H₀: $\rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai
H_a: $\rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai