

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu melaksanakan kajian pustaka, membandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dengan tema yang sama serta melakukan pengamatan dengan menyebarkan kuesioner pada tahap pra penelitian di lapangan sesuai dengan objek penelitian.

Objek penelitian dimaksud adalah para karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Branch Office* Sukabumi yang terdiri dari pegawai dinas dalam yang mengelola administrasi dan manajemen serta pegawai dinas luar yang bertugas sebagai agen asuransi.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Branch Office* Sukabumi yang terletak di Jalan R. Syamsudin No. 24, SH Kota Sukabumi.

Dalam penelitian ini adalah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun variabel di dalam penelitian ini ada dua, antara lain karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas (*independent variable*). Sedangkan yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*) adalah motivasi kerja karyawan.

Unsur-unsur yang akan diteliti dalam variabel karakteristik pekerjaan meliputi:

- 1) Keanekaragaman Keterampilan
- 2) Identitas Tugas
- 3) Pentingnya Tugas
- 4) Otonomi
- 5) Umpan Balik

Sedangkan unsur-unsur yang akan diteliti dalam variabel motivasi kerja karyawan ini Menurut Sutermeister (dalam Djatmiko, 2004:67) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personil terdiri dari tiga unsur besar, yakni:

- 1) Kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*),
- 2) Kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*) dan
- 3) Keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfiment of individual basic*).

## **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

### **3.2.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono,2009:2).

Berdasarkan pendapat di atas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2009:35) “Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian”. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah

membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Suharsimi Arikunto (2006:8) mengemukakan bahwa, “Penelitian Verikatif pada dasarnya ingin mengecek kebenaran hasil penelitian”.

Melalui jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambarankarakteristik pekerjaan dan gambaran motivasi kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Branch Office* Sukabumi.

Sedangkan metode penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antarakarakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Branch Office* Sukabumi.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanatori. Survei eksplanatori yaitu suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain analisis. Menurut Moh. Nazir (2005:87), dalam desain analisis sudah dispesifikasikan hubungan-hubungan antara variabel bebas dengan variabel dependent. Hipotesis merupakan titik tolak analisis. Penggunaan statistik sebagai alat analisis harus dipilih secara tepat.

Alasan penggunaan desain tersebut, dikarenakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel tidak bebas (*dependent variable*), serta pengujian hipotesis yang memerlukan desain kuantitatif.

Hasil identifikasi penelitian dapat diketahui variabel-variabel sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X) : Karakteristik Pekerjaan
- b. Variabel terikat (Y) : Motivasi Kerja

### 3.3 Operasional Variabel

Operasional variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan tidak terlalu meluas. Terdapat dua variabel yang menjadi kajian dari penelitian ini antara lain:

#### 1. Variabel Bebas (X) :

Karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan dengan indikator keanekaragaman

keterampilan, identitas tugas, pentingnya tugas, tingkat otonomi dan umpan balik.

## 2. Variabel Terikat (Y) :

Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuandengan indikator kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi sosial lingkungan kerja serta keterpenuha kebutuhan individu.

Operasional dari kedua variabel ini secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

### 1. Variabel X : Karakteristik Pekerjaan

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel (X)**

Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<b>Karakteristik Pekerjaan (X)</b> <b>Aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan.</b> <i>(Hackman dan Oldham, yang dikutip oleh Stephen P. Robbins, 2007:639)</i>	1. Keanekaragaman Keterampilan	a. Keanekaragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	• Tingkat keanekaragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	B 1
		b. Perusahaan memberikan beberapa macam pekerjaan pada suatu jabatan karyawan	• Tingkat perusahaan memberikan beberapa macam pekerjaan pada suatu jabatan karyawan	Ordinal	B 2
	2. Identitas Tugas	a. Kejelasan tahapan pekerjaan yang harus dikerjakan	• Tingkat kejelasan tahapan pekerjaan yang harus dikerjakan	Ordinal	B 3
		b. Kejelasan uraian pekerjaan	• Tingkat kejelasan uraian pekerjaan	Ordinal	B 4
	3. Pentingnya Tugas	a. Keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri	• Tingkat keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri	Ordinal	B 5
		b. Keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap orang lain	• Tingkat keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap orang lain	Ordinal	B 6
	4. Otonomi	a. Keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan	• Tingkat keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	B 7
		b. Kewenangan dalam mengambil keputusan	• Tingkat kewenangan dalam mengambil keputusan	Ordinal	B 8
	5. Umpan Balik	a. Kejelasan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai	• Tingkat kejelasan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai	Ordinal	B 9
		b. Penerimaan informasi tentang kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan	• Tingkat informasi tentang kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan	Ordinal	B 10

## 2. Variabel Y : Motivasi Kerja

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel (Y)**

Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<b>Motivasi Kerja (Y)</b> <i>Suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan (Djatmiko, 2005:67)</i>	1. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	a. Kondisi kebersihan di lingkungan kerja	• Tingkat kondisi kebersihan di lingkungan kerja	Ordinal	C 1
		b. Kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja	• Tingkat kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja	Ordinal	C 2
		c. Kondisi keamanan lingkungan kerja	• Tingkat kondisi keamanan lingkungan kerja	Ordinal	C 3
		d. Kebisingan suara mesin masih dalam batas-batas wajar	• Tingkat Kebisingan suara mesin masih dalam batas-batas wajar	Ordinal	C 4
	2. Kondisi Sosial Lingkungan Kerja	a. Setiap karyawan selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan membentuk <i>team work</i>	• Tingkat setiap karyawan selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan membentuk <i>team work</i>	Ordinal	C 5
		b. Setiap karyawan selalu mendapat bantuan dari rekan kerja apabila merasa kesulitan menyelesaikan tugas.	• Tingkat setiap karyawan selalu mendapat bantuan dari rekan kerja apabila merasa kesulitan menyelesaikan tugas.	Ordinal	C 6
		c. Frekuensi Perusahaan selalu memberikan kesempatan pengembangan karir karyawan	• Tingkat frekuensi perusahaan selalu memberikan kesempatan pendidikan bagi karyawan	Ordinal	C 7
		d. Perusahaan selalu tegas dalam memberikan reward and punishment kepada seluruh karyawan.	• Tingkat perusahaan selalu tegas dalam memberikan reward and punishment kepada seluruh karyawan.	Ordinal	C 8
	3. Keterpenuhan kebutuhan individu	a. Jumlah gaji atau honor yang diterima setiap karyawan sesuai jabatan atau pekerjaan telah memenuhi kebutuhan hidup	• Tingkat jumlah gaji atau honor yang diterima setiap karyawan sesuai jabatan atau pekerjaan telah memenuhi kebutuhan hidup	Ordinal	C 9
		b. Setiap melaksanakan tugas tambahan atau lembur selalu mendapat insentif.	• Tingkat setiap melaksanakan tugas tambahan atau lembur selalu mendapat insentif.	Ordinal	C 10
		c. Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup.	• Tingkat perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup.	Ordinal	C 11
		d. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan dan keluarganya.	• Tingkat perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan dan keluarganya.	Ordinal	C 12

### **3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Menurut Arikunto (2006:129), “Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh”. Sumber data yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket, wawancara dan observasi. Angket atau kuesioner disebarakan kepada para pegawai PT. Asuransi Jiwasraya bagian dinas dalam dan dinas luar serta nasabah. Data hasil wawancara dilakukan terhadap para pegawai dinas dalam. Sedangkan observasi dilakukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Brach Office* Sukabumi.

##### **2. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen jasa penjualan produk asuransi, laporan bulanan dan tahunan serta arsip-arsip yang memiliki keterkaitan dengan tugas-tugas karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Brach Office* Sukabumi.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Studi Literatur**

Yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, dan bacaan lainnya guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori

dan konsep-konsep yang berkaitan dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

## 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dapat dilakukan dengan cara:

- a. Observasi, yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke objek penelitian.
- b. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab dan berdialog dengan Branch Manager dan Agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Branch Office* Sukabumi mengenai masalah yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.
- c. Menyebarkan angket atau kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang dibuat dalam bentuk sederhana dengan metode pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui pendapat atau tanggapan responden mengenai variabel penelitian. Angket atau kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Branch Office* Sukabumi berisi pertanyaan mengenai bagaimana karakteristik pekerjaan yang dirasakan para karyawan berdampak terhadap motivasi kerja karyawan. Penyebaran angket atau kuesioner pada karyawan sebagai alat pengumpulan data, perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias.



### 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:80). Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Branch Office* Sukabumi. Dengan rincian karyawan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Daftar Karyawan**

No	Karyawan	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	Area Manager	4
3	Unit Manager	16
4	Kepala Seksi	3
5	Pegawai Dasar	3
6	Pegawai	2
7	Penagih	9
8	Marketing Associate	84
	<b>Jumlah</b>	<b>122</b>

#### 3.5.2 Sampel

Penarikan sampel tidak hanya sebatas menarik sebagian populasi yang dilakukan begitu saja, melainkan ada aturan-aturan atau teknik-teknik tertentu. Menggunakan teknik yang tepat akan memungkinkan peneliti dapat menarik data yang reliabel, karena itu ketentuan-ketentuan dalam penarikan sampel menjadi penting dalam kegiatan penelitian ilmiah. Untuk menentukan sampel dari populasi

yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah  $n$ . Husain Umar (2002:59), mengemukakan bahwa “Ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Slovin*”.

Untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan teknik Slovin rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2} \dots\dots\dots (\text{Umar Husein, 2002:141})$$

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir ( $e=0.1$ )

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{122}{1 + 122(0,1)^2} = \frac{122}{2,22} = 54,95 = 55$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan jumlah sampel sebanyak 55 orang, sedangkan dalam menentukan jumlah sampel dalam masing-masing bagian dengan menggunakan rumus :

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2008:67})$$

Keterangan :

$n_i$  = jumlah sampel menurut stratum

$n$  = jumlah sampel seluruhnya

$N_i$  = jumlah populasi menurut stratum

$N$  = jumlah populasi seluruhnya

Dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel berikut ini :

**Tabel 3.4**  
**Alokasi Sampel**

No	Bagian	Jumlah	Sampel Proporsional	Jumlah
1.	Branch Manager	1	$1/122*55$	1
2.	Area Manager	4	$4/122*55$	2
3.	Unit Manager	16	$16/122*55$	7
4.	Kepala Seksi	3	$3/122*55$	1
5.	Pegawai Dasar	3	$3/122*55$	1
6.	Pegawai	2	$2/122*55$	1
7.	Penagih	9	$9/122*55$	4
8.	Marketing Associate	84	$84/122*55$	38
	<b>Jumlah</b>	<b>122</b>		<b>55</b>

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:217), “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ini adalah teknik *systematic random sampling* atau teknik pengambilan acak sistematis untuk populasi yang bergerak.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam teknik ini adalah :

1. Tentukan populasi sasaran, yang menjadi populasi sasaran pada penelitian adalah seluruh karyawan bidang operasional PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Branch Office Sukabumi.
2. Tentukan waktu yang digunakan untuk menentukan sampling.
3. Pelaksanaan orientasi lapangan di mana dasar untuk menentukan interval pemilihan dengan rumus :  $I = N/n$ .

### 3.6 Uji Instrumen

Pengujian instrumen ini dilakukan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur, sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, Arikunto (2006:168) memberikan definisi validitas adalah sebagai berikut “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”.

Langkah-langkah dalam uji validitas instrumen adalah:

1. Memberikan nomor pada angket yang masuk.
2. Memberikan skor pada setiap bulir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan, yakni dengan menggunakan skala Likert kategori lima.
3. Menjumlahkan skor setiap responden.
4. Mengurutkan jumlah skor responden.
5. Mencari koefisien skor setiap bulir item dengan skor total dengan rumus

*Pearson Product Moment* dengan tarif signifikansi 5%

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor tiap item

$\sum Y$  = Jumlah total skor seluruh item

$N$  = Jumlah responden

$\sum$  = Jumlah hasil kali skor X dan Y setiap responden

6. Membandingkan besar nilai hitung  $r_{xy}$  terhadap nilai tabel r dengan kriteria

kelayakan sebagai berikut:  $r_{xy} > r_{tabel}$  berarti valid atau sebaliknya.

Validitas item akan terbukti jika harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Apabila hasil  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi di atas, maka item angket atau kuesioner tersebut tidak valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka angket atau kuesioner tersebut valid.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian**

No	No. Instrumen	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>KARAKTERISTIK PEKERJAAN</b>					
<b>Keaneekaragaman Keterampilan</b>					
1	B.1	Keaneekaragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	0.679	0.374	Valid
2	B.2	Perusahaan memberikan beberapa macam pekerjaan pada suatu jabatan karyawan	0.694	0.374	Valid
<b>Identitas Tugas</b>					
3	B.3	Kejelasan tahapan pekerjaan yang harus dikerjakan	0.826	0.374	Valid
4	B.4	Kejelasan uraian pekerjaan	0.808	0.374	Valid
<b>Pentingnya Tugas</b>					
5	B.5	Keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri	0.823	0.374	Valid
6	B.6	Keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap orang lain	0.427	0.374	Valid
<b>Otonomi</b>					
7	B.7	Keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.733	0.374	Valid
8	B.8	Kewenangan dalam mengambil keputusan	0.723	0.374	Valid
<b>Umpan Balik</b>					
9	B.9	Kejelasan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai	0.804	0.374	Valid
10	B.10	Sistem penilaian kerja yang diterapkan	0.826	0.374	Valid
<b>MOTIVASI KERJA</b>					
<b>Kondisi Fisik Lingkungan Kerja</b>					
1	C.1	Luas ruangan tempat bekerja karyawan mendukung dalam melaksanakan pekerjaan	0.791	0.374	Valid
2	C.2	Fasilitas kerja bagi setiap karyawan sudah memadai sesuai kebutuhan tugas	0.690	0.374	Valid

3	C.3	Keamanan di tempat kerja memenuhi standar keamanan	0.669	0.374	Valid
4	C.4	Kebisingan suara mesin masih dalam batas-batas wajar	0.685	0.374	Valid
<b>Kondisi Sosial Lingkungan Kerja</b>					
5	C.5	Setiap karyawan selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan membentuk <i>team work</i>	0.765	0.374	Valid
6	C.6	Setiap karyawan selalu mendapat bantuan dari rekan kerja apabila merasa kesulitan menyelesaikan tugas.	0.586	0.374	Valid
7	C.7	Frekuensi Perusahaan selalu memberikan kesempatan pengembangan karir karyawan	0.614	0.374	Valid
8	C.8	Perusahaan selalu tegas dalam memberikan reward and punishman kepada seluruh karyawan.	0.481	0.374	Valid
<b>Keterpenuhan Kebutuhan Individu</b>					
9	C.9	Jumlah gaji atau honor yang diterima setiap karyawan sesuai jabatan atau pekerjaan telah memenuhi kebutuhan hidup	0.667	0.374	Valid
10	C.10	Setiap melaksanakan tugas tambahan atau lembur selalu mendapat insentif	0.705	0.374	Valid
11	C.11	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup	0.654	0.374	Valid
12	C.12	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan dan keluarganya	0.689	0.374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $(30-2=28)$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap pertanyaan memiliki  $r_{i(x-i)hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ ).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Jika instrumen penelitian telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas instrumen tersebut diuji. Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen penelitian yang realibel apabila diujikan pada kelompok yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda hasilnya akan tetap sama.

Menurut Sugiyono, pemberian interpretasi terhadap reliabilitas ( $r_{11}$ ) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut:

1. Reliabilitas ( $r_{11}$ ) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi.
2. Reliabilitas ( $r_{11}$ ) uji coba kurang dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas kurang (*un-reliable*).

Langkah-langkah dalam uji reliabilitas adalah:

1. Membuat tabel analisis butir soal,
2. Mencari varians tiap butir soal lalu dijumlahkan.
3. Mencari varians total dengan rumus:

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

$$\sigma^2_{.t} = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

$\sigma_{b^2}$  = harga varians tiap item

$\sigma^2_{.t}$  = varians total

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

- $(\sum X)^2$  = kuadrat jumlah skor dalam distribusi X  
 $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y  
 $(\sum Y)^2$  = kuadrat jumlah skor dalam distribusi Y  
 N = jumlah responden

4. Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus “alpha”, yaitu

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

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

$\sigma_i^2$  = varians total

5. Keputusan uji reliabilitas instrumen berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan reliabel

$r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak reliabel

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan pada setiap variabel, yaitu karakteristik pekerjaan (X) dan motivasi kerja (Y). Hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk setiap variabel dalam penelitian ini diperlihatkan pada tabel 3.6

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	$Ca_{hitung}$	$Ca_{minimal}$	Keterangan
1	Karakteristik pekerjaan	0,888	0,70	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,862	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011



Pengujian reliabilitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 orang karyawan dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $(30-2=28)$ , sehingga diperoleh nilai  $C_\alpha$  masing-masing variabel lebih besar dari  $C_\alpha$  minimal.

### 3.7 Rancangan Analisis Data

#### 3.7.1 Prosedur Pengolahan Data

Dalam analisis data ini ditempuh prosedur analisis sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert yaitu kuesioner yang disebabkan dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal member silang (X) pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden masing-masing, kolom tersebut diberi bobot sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Interpretasi Alternatif Jawaban**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Pertanyaan Positif</b>	<b>Bobot Pertanyaan Negatif</b>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Rekapitulasi Perubahan Data**

<b>Responden</b>	<b>Skor Item</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>.....</b>	<b>N</b>
<b>1</b>						
<b>2</b>						
<b>3</b>						
<b>4</b>						
<b>.....</b>						
<b>N</b>						

4. Data

Data yang diperoleh penulis kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket atau kuesioner yang masuk untuk masing-masing variabel X dan variabel Y, untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (sk) dengan menggunakan rumus

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

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket atau kuesioner untuk variabel dengan jumlah skor kriterium variabel untuk mencari jumlah skor hasil angket atau kuesioner dengan menggunakan rumus.
- c. Membuat daerah kategori kontinum, untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori, sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Sedang} = SD \times JB \times JR$$

$$\text{Rendah} = SR \times JB \times JR$$

- d. Menentukan daerah kontinum variabel.
5. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Branch Office* Sukabumi.

### 3.7.2 *Methode Successive Interval* (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel variabel di atas, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Methode Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.

- 2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- 3) Berdasarkan proposi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- 4) Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
- 5) Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel *independent* dengan variabel *dependent* serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bentuk persamaan:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja

X = Karakteristik Pekerjaan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

$b$  = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b$  (+) maka naik, dan bila  $b$  (-) maka terjadi penurunan. Dengan nilai  $a$  dan  $b$  adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

(Sudjana, 2002:315)

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

(Sudjana, 2002:315)

Untuk mencari hubungan antar kedua variabel tersebut, dapat dicari dengan rumus :

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

- $r_{xy}$  = Koefisien validitas antara X dan Y
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas  $-1 < r < + 1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sampai kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati, maka korelasi antara kedua variabel sampai kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3.9**  
**Derajat Hubungan Antar Variabel**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2009:184)

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikaitkan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ . Koefisien determinasi =  $r^2 \times 100\%$

Selain dengan menggunakan rumus di atas, pengujian data menggunakan tes regresi linier sederhana juga akan dianalisis menggunakan bantuan SPSS 17.

#### **3.7.4 Uji Hipotesis**

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen, yang pada

akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan pada hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2009:184).

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = distribusi student dengan derajat kebebasan dk = n - 2

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi dari uji variabel (kekuatan korelasi)

Kelemahan pada uji t-student ini adalah:

$$H_0 : \rho \leq 0$$

Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari variabel X terhadap variabel Y.

$$H_i : \rho > 0$$

Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh positif dari variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

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

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2