

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan *outsourcing* PT. PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan Cianjur. Yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* adalah motivasi kerja. Kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan Cianjur. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan *outsourcing* pada PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan Cianjur. Sedang yang dijadikan subjek penelitian adalah karyawan *outsourcing* pada PT PLN (persero) distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan Cianjur. Kemudian penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif* dan *verifikatif*.

Menurut William G. Zikmund (2008:51), "*Descriptive research is research designed to describe characteristics of a population or phenomenon.*" Artinya riset deskriptif adalah riset yang dirancang untuk menguraikan karakteristik suatu populasi atau peristiwa.

Sedangkan menurut Mohammad Nasir (2003:54) mengemukakan bahwa: Metode *deskriptif* adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, *factual* dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Selain itu Nazir (2002:64) mengemukakan bahwa metode *deskriptif* mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian.
2. Dalam mengumpulkan data digunakan teknik wawancara, dengan menggunakan *schedule questionair* ataupun *interview guide*.
3. Data yang dikumpulkan memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, menerangkan hubungan, menguji hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

Berdasarkan variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8) penelitian *verifikatif* "Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan".

Penelitian *verifikatif* pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini menguji mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian *deskriptif* dan *verifikatif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*. Menurut Ker Linger yang dikutip oleh Sugiyono (2009:7), bahwa yang dimaksud dengan metode *survey* adalah “Metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Dalam penelitian yang menggunakan metode *deskriptif dan verifikatif* ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini meliputi dua variabel inti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:33), yang dimaksud dengan variabel bebas dan variabel terikat yaitu:

Variabel bebas (*independent variable/predictor variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat (*dependent variable/criterion variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel bebas (X) adalah motivasi kerja, 1. faktor *internal* dengan indikator: tanggung jawab (*Responsibility*), kemajuan (*Advacement*), pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), capaian (*Achievement*) dan pengakuan (*Recognition*). 2. faktor *external* dengan indikator: administrasi dan kebijakan perusahaan (*Company policy and administration*) , penyeliaan (*Supervisor*), gaji (*salary*),

hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*) dan kondisi kerja (*working condition*).

Variabel terikat (Y) adalah Kinerja karyawan, meliputi *Quantity of Work* (kuantitas Kerja), *Quality of work* (kualitas kerja), *Job Knowledge* (pengetahuan terhadap pekerjaan), *Creativiness* (Kreatifitas), *Cooperation* (Kerja Sama), *Dependability* (Kesadaran diri), *Initiative* (Inisiatif), *Personal Quality* (Kualitas Pribadi). Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada Tabel operasionalisasi variabel dibawah ini;

**TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel/ Sub Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No skala
Motivasi kerja (Variabel X)	Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. (Sondang P Siagian 2004:102)	Faktor <i>Internal</i> (Motivator)			
		1. Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan 	Ordinal	II.1
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kedisiplinan karyawan ketika bekerja 	Ordinal	II.2
		2. Kemajuan (<i>Advancement</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesempatan karyawan untuk meningkatkan potensi 	Ordinal	II.3
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesempatan mengikuti program pendidikan dan pelatihan 	Ordinal	II.4
	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesempatan karyawan mendapatkan promosi 	Ordinal	II.5		

TABEL 3.1 LANJUTAN

Variabel/ Sub Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No skala
		3. Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya 	Ordinal	II.6
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemenarikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan 	Ordinal	II.7
		4. Capaian (<i>Achievement</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesempatan mencapai prestasi kerja yang tinggi 	Ordinal	II.8
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan baik dan tepat waktu 	Ordinal	II.9
		5. Pengakuan (<i>Recognition</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesempatan karyawan dalam memperoleh penghargaan 	Ordinal	II.10
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penghargaan atas kerja keras karyawan 	Ordinal	I.11
		Faktor <i>External</i> (<i>Higiene</i> atau <i>pemeliharaan</i>)			
		1. Administrasi dan kebijakan perusahaan (<i>Company policy and administration</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kejelasan karir karyawan yang ditawarkan perusahaan 	Ordinal	II.12
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan 	Ordinal	II.13

TABEL 3.1 LANJUTAN

Variabel/ Sub Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No skala
		2. Penyelia (<i>Supervisor</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat perhatian dan bimbingan penyelia kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	II.14
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kewajaran penyelia yang dirasakan karyawan dalam berinteraksi 	Ordinal	II.15
		3. Gaji (<i>Salary</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kewajaran gaji yang diterima dengan prestasi kerja yang dicapai 	Ordinal	II.16
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan waktu pembayaran 	Ordinal	II.17
		4. Hubungan antar pribadi (<i>interpersonal relation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kerjasama dengan sesama rekan kerja 	Ordinal	II.18
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat interaksi yang terjalin dengan karyawan lain 	Ordinal	II.19
		5. Kondisi kerja (<i>working condition</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat jaminan kondisi kerja yang baik 	Ordinal	II.20
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tersedianya fasilitas sebagai penunjang kerja 	Ordinal	II.21

TABEL 3.1 (LANJUTAN)

Variabel/ Sub Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No skala
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output atau hasil kerja, efisiensi serta efektivitas tenaga kerja. (Faustino Cardoso Gomes 2009:135)	1. <i>Quantity of work</i> (Kuantitas Kerja)	• Tingkat ketepatan hasil kerja dengan target kerja	Ordinal	III.1
			• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja	Ordinal	III.2
		2. <i>Quality of work</i> (Kualitas kerja)	• Tingkat kesesuaian kualitas kerja dengan standar kerja	Ordinal	III.3
			• Tingkat ketelitian menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	III.4
			• Tingkat kepuasan terhadap mutu pekerjaan	Ordinal	III.5
		3. <i>Job Knowledge</i> (Pengetahuan terhadap pekerjaan)	• Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	Ordinal	III.6
			• Tingkat pemahaman terhadap pedoman kerja	Ordinal	III.7
		4. <i>Creativeness</i> (Kreatifitas)	• Tingkat kemampuan memunculkan gagasan atau ide baru	Ordinal	III.8
			• Tingkat kemampuan menyelesaikan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan	Ordinal	III.9
		5. <i>Cooperation</i> (Kerja sama)	• Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	III.10
			• Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan atasan	Ordinal	III.11

TABEL 3.1 (LANJUTAN)

Variabel/ Sub Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No skala
		6. <i>Dependability</i> (Kesadaran diri)	• Tingkat kehadiran untuk bekerja	Ordinal	III.12
			• Tingkat ketepatan waktu datang dan pulang bekerja	Ordinal	III.13
			• Tingkat bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada ditempat	Ordinal	III.14
		7. <i>Initiative</i> (Inisiatif)	• Tingkat respon terhadap tugas-tugas baru	Ordinal	III.15
			• Tingkat penyelesaian tugas tugas tanpa harus diperintah	Ordinal	III.16
		8. <i>Personal quality</i> (Kualitas pribadi)	• Tingkat emosional kerja yang baik	Ordinal	III.17
			• Tingkat kemampuan bersosialisasi	Ordinal	III.18

Sumber : diolah dari berbagai sumber

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2010: 129). Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian, menurut Malhotra (2005:120-121) mengungkapkan definisi-definisi tersebut, antara lain:

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap

mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cianjur.

- b. Data sekunder. Menurut Husein Umar (2007:100) “merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram”. Sedangkan sumber data sekunder yang didapat dari penelitian ini yaitu data dari literatur buku, situs, dan dokumen-dokumen atau arsip yang ada diperusahaan dan berkenaan dengan masalah yang diteliti.

Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut akan ditunjukkan oleh Tabel 3.2 sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
1	Perkembangan <i>Outsourcing</i>	Sekunder	http://jurnalhukum.blogspot.com
2	Perkembangan SDM	Sekunder	http://jurnal-sdm.blogspot.com
3	Data jumlah perusahaan dan karyawan <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) distribusi JBB APJ Cianjur	Sekunder	PT PLN (Persero) distribusi JBB APJ Cianjur
4	Data jumlah keluhan pelanggan	Sekunder	PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cianjur
5	Laporan kinerja karyawan <i>outsourcing</i> PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cianjur	Sekunder	PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cianjur
6	Data tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan cepat pulang kerja	sekunder	PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cianjur
7	Tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja	Primer	Karyawan
8	Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan	Primer	Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan sampling

3.2.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.

Menurut Sugiyono (2009: 115), populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan outsourcing PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur yang berjumlah 500 orang yang terdiri dari 3 perusahaan *outsour*, yaitu dari PT Mitra Insan Utama, PT Karya Waras Sejahtera dan PT Duta Griya Sarana Utama. Gambaran tentang jumlah populasi penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.3

TABEL 3.3
POPULASI PENELITIAN

Perusahaan	Jumlah Karyawan
PT Mitra Insan Utama	156
PT Duta Griya Sarana Utama	243
PT Karya Waras Sejahtera	23
Jumlah	422

Sumber : Bagian Keuangan dan SDM PT PLN (Persero)
Distribusi JBB APJ Cianjur, 2011

3.2.4.2 Sampel

Populasi dalam penelitian ini tidak dapat semuanya diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. Maka itulah peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang telah ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut cukup merepresentasikan yang lainnya. Pengambilan sebagian subjek dari populasi dinamakan sampel.

Menurut Sigiyono (2009:116), sampel adalah "Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut". Hal ini sesuai dengan pendapat Sudjana bahwa: "Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu." (Sudjana, 2008:97).

Jadi sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil datanya untuk diolah dan dianalisis. Setiap sampel yang diteliti, kesimpulan dari hasil penelitian tersebut akan diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif*.

Agar sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi maka dapat ditentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, Husein Umar, (2007:59) sebagai berikut :

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir ($e = 0,1$)

Adapun perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini,

yaitu:

Diketahui:

$$n = 422; \quad e = 0,1$$

Maka :

$$n = \frac{422}{1 + 422 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{422}{1 + 422 (0,01)}$$

$$n = \frac{422}{4,23}$$

$$n = 99,76 \approx 100 \text{ orang}$$

pemilihan rumus Slovin adalah bahwa populasi harus berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan di atas, maka ukuran sampel minimal dalam penelitian ini ditetapkan dengan $e = 0,1$ maka diperoleh ukuran sampel (n) minimal sebesar 100 orang.

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh ukuran sampel yaitu 100. Dengan kata lain yang menjadi responden penelitian ini adalah 100 orang karyawan *outsourcing* PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur.

Dari jumlah sampel tersebut kemudian ditentukan jumlah masing-masing sampel menurut tiap bidang secara proporsional dengan rumus :

$$n_1 = \frac{NI}{\sum N} \times n_0$$

(Al-Rasyid, 1994:80)

Keterangan :

n_1 : banyaknya sampel masing-masing unit

n_0 : banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit

NI : banyaknya populasi dari masing-masing unit

$\sum N$: jumlah populasi dari seluruh unit

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh jumlah sampel pada masing-masing bidang, sebagai berikut :

TABEL 3.4
PENYEBARAN PROPORSI SAMPEL

No	Perusahaan <i>outsourcing</i>	Jumlah	Perhitungan	Jumlah Proporsi Sampel
1	PT Mitra Insan Utama	156	$\frac{156}{422} \times 100$	37
2	PT Duta Griya Sarana Utama	243	$\frac{243}{422} \times 100$	58
3	PT Karya Waras Sejahtera	23	$\frac{23}{422} \times 100$	5
Jumlah		422		100

Sumber : hasil pengolahan data, 2011

3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampling

Menurut Sugiyono (2009:118) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel atau sebagian elemen populasi untuk memahami karakteristik dari keseluruhan populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *probability sampling*, karena dalam penelitian yang dilakukan peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Berdasarkan teknik probability sampling, selanjutnya digunakan teknik simple random sampling atau pemilihan sampel acak sederhana karena populasi dalam penelitian dianggap homogen. William G. Zikmund (2003:428) memberikan definisi mengenai simple random sampling sebagai berikut:

Simple random sampling is a sampling procedure that assures each elements in the population of an equal chance of being included in the sample." (Artinya: Pemilihan acak sederhana adalah suatu prosedur sampling yang meyakinkan bahwa setiap unsur-unsur dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk tercakup dalam sampel.

Pendapat lebih jelas diungkapkan oleh Ulber Silalahi (2006:241) sebagai berikut:

Pemilihan sampel acak sederhana atau simple random sampling adalah proses pemilihan sampel dalam cara tertentu yang di dalamnya semua elemen dalam populasi didefinisikan mempunyai kesempatan yang sama, bebas dan seimbang dipilih menjadi sampel. Ini berarti sampel acak sederhana adalah sejumlah elemen sampel yang secara random dipilih dari elemen-elemen populasi yang terdaftar.

Dari pernyataan para ahli di atas maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Studi literatur merupakan pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku, artikel, jurnal dan sumber-sumber dari internet yang ada hubungannya dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan outsourcing.
2. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur.
3. Angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan *outsourcing* di PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur (sampel penelitian). Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (motivasi kerja) dan Variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

Langkah-langkah penyusunan angket adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya.
2. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
3. Menetapkan kriteria pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala ordinal.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu *valid* dan *reliable*, melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga didapat data yang baik dan benar untuk sebuah penelitian.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:168), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kavalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah.

Rumus yang digunakan untuk menghitung kevalidan dari sebuah instrumen adalah rumus korelasi *produk moment* (*product moment coefisient of corelation*) yang dikemukakan oleh Pearson dengan rumus:

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

Sumber: Suharsimi Arikunto (2006:170)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

N = Jumlah sampel

ΣX^2 = Kuadrat faktor variabel X

ΣY^2 = Kuadrat faktor variabel Y

ΣXY = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan harga r_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel motivasi kerja (X) 30 responden, dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ diperoleh $r_{tabel} = 0,374$. Berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TANGGUNG JAWAB				
1	Dorongan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan	0,571	0.374	Valid
2	Dorongan karyawan untuk disiplin melaksanakan pekerjaan	0,720	0.374	Valid
KEMAJUAN				
3	Dorongan karyawan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan	0,649	0.374	Valid

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	pekerjaan			
4	Dorongan karyawan untuk selalu diikutsertakan dalam setiap program pelatihan dan pengembangan	0,838	0.374	Valid
5	Dorongan karyawan untuk mencapai karier tertinggi di perusahaan melalui promosi	0,802	0.374	Valid
	PEKERJAAN ITU SENDIRI			
6	Dorongan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit	0,626	0.374	Valid
7	Dorongan karyawan bekerja karena pekerjaan itu menarik	0,664	0.374	Valid
	CAPAIAN			
8	Dorongan karyawan bekerja untuk mendapatkan prestasi kerja dari atasan	0,745	0.374	Valid
9	Dorongan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,800	0.374	Valid
	PENGAKUAN			
10	Dorongan karyawan untuk memperoleh penghargaan dari hasil pekerjaannya	0,846	0.374	Valid
11	Dorongan karyawan bekerja untuk memperoleh bonus dari prestasi kerjanya	0,828	0.374	Valid
	ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN			
12	Tingkat dorongan karyawan dalam bekerjasama dengan perusahaan	0,642	0.374	Valid
13	Dorongan karyawan untuk bekerja karena adanya peraturan dan kebijakan dari perusahaan	0,743	0.374	Valid
	PENYELIA			
14	Dorongan karyawan untuk bekerja karena adanya perhatian dan bimbingan dari penyelia	0,778	0.374	Valid
15	Dorongan karyawan untuk bekerja karena adanya kejelasan informasi dari penyelia	0,751	0.374	Valid
	GAJI			
16	Dorongan karyawan untuk bekerja karena adanya kesesuaian gaji yang diterima	0,911	0.374	Valid
17	Dorongan karyawan bekerja karena ketepatan waktu dan konsistensi pemberian gaji kepada karyawan	0,781	0.374	Valid
	HUBUNGAN ANTAR PRIBADI			
18	Dorongan karyawan untuk membantu pekerjaan karyawan lain	0,832	0.374	Valid
19	Dorongan karyawan bekerja karena adanya keharmonisan antara rekan kerja	0,715	0.374	Valid
	KONDISI KERJA			
20	Dorongan karyawan bekerja karena adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja karyawan	0,823	0.374	Valid
21	Dorongan karyawan bekerja karena ketersediaan peralatan dan ruangan kerja yang dibutuhkan.	0,775	0.374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2011

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi gaji dengan item

pertanyaan dorongan karyawan untuk bekerja karena adanya kesesuaian gaji yang diterima yang bernilai 0.911, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi tanggung jawab dengan item pertanyaan dorongan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan yang bernilai 0.571 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya cukup tinggi.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16,0 for windows. Menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KUANTITAS KERJA				
1	Tingkat ketepatan hasil kerja dengan target kerja	0,833	0.374	Valid
2	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja	0,494	0.374	Valid
KUALITAS KERJA				
3	Tingkat kesesuaian kualitas kerja dengan standar kerja	0,763	0.374	Valid
4	Tingkat ketelitian menyelesaikan pekerjaan	0,679	0.374	Valid
5	Tingkat kepuasan terhadap mutu pekerjaan	0,657	0.374	Valid
PENGETAHUAN TERHADAP PEKERJAAN				
6	Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan sesuai	0,574	0.374	Valid

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	dengan tugas yang diberikan			
7	Tingkat pemahaman terhadap pedoman kerja	0,404	0.374	Valid
	KREATIFITAS			
8	Tingkat kemampuan memunculkan gagasan atau ide baru	0,407	0.374	Valid
9	Tingkat kemampuan menyelesaikan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan	0,803	0.374	Valid
	KERJA SAMA			
10	Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja	0,631	0.374	Valid
11	Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan atasan	0,653	0.374	Valid
	KESADARAN DIRI			
12	Tingkat kehadiran untuk bekerja	0,622	0.374	Valid
13	Tingkat ketepatan waktu datang dan pulang kerja	0,737	0.374	Valid
14	Tingkat bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berda ditempat	0,731	0.374	Valid
	INISIATIF			
15	Tingkat respon terhadap tugas-tugas baru	0,696	0.374	Valid
16	Tingkat penyelesaian tugas-tugas tanpa harus diperintah	0,587	0.374	Valid
	KUALITAS PRIBADI			
17	Tingkat emosional kerja yang baik	0,612	0.374	Valid
18	Tingkat kemampuan bersosialisasi	0,673	0.374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2011

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi kuantitas kerja dengan item pertanyaan tingkat ketepatan hasil kerja dengan target kerja yang bernilai 0.833 sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi pengetahuan terhadap

pekerjaan dengan item pertanyaan tingkat pemahaman terhadap pedoman kerja yang bernilai 0,404 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya cukup tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel artinya dapat dipercaya, juga dapat diandalkan.

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Suharsimi Arikunto, 2006:178).

Keputusan validitas dan reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel,
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{tabel}$ dengan tabel tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan validitas dan reliabilitas setiap item pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*. diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang bernilai 0,374 hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.7

TABEL 3.7
HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,967	0,374	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan	0,934	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan keterangan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui kareakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul

3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. memberi skor pada tiap item

b. menjumlahkan skor pada setiap item

c. menyusun ranking skor pada setiap item variabel penelitian

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *deskriptif* dan *verifikatif*.

3.2.7.1 Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. 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 (Sugiyono, 2009:144).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif penerapan motivasi kerja

2. Analisis deskriptif kinerja karyawan

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada tabel 3.8 sebagai berikut:

TABEL 3.8
KRITERIAN PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penilaian	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
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

Sumber : Moch. Ali (1995:184)

3.2.7.2 Rancangan Analisis Verifikatif Pengaruh Variabel X terhadap Y

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh penerapan motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis regresi linier dan analisis korelasi karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan *Method of Successive Interval*.

(a) *Method Of Successive Interval (MSI)*

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasional variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid, 1994:131). 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 proporsi 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 :

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

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam statistik *non parametric* adalah teknik analisis regresi linier sederhana, hal ini dikarenakan data yang diperoleh bersifat ordinal. Maka pada metode regresi linier sederhana, data yang diperoleh haruslah dalam bentuk interval, dikarenakan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dalam bentuk ordinal maka semua datanya harus ditransformasikan menjadi skala interval terlebih dahulu. Dengan menggunakan teknik analisis linier sederhana dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

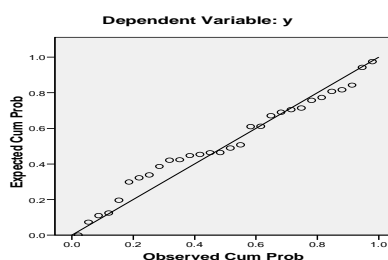
(1) Asumsi Analisis Regresi

a. Uji Asumsi Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi adalah normalitas, sebagaimana yang diungkapkan oleh Triton (2005:76) "data sampel hendaknya memenuhi prasyarat distribusi normal." Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi data normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran

normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametrik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak akan dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas. Pengujian kenormalan data juga dilakukan menggunakan uji *Liliefors* yang diolah menggunakan SPSS. Kriteria pengujian adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.1
GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

b. Uji Linieritas Data

Uji linieritas regresi variabel x atas variabel y , dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear antar variabel x dan variabel y . Pengujian linieritas data dapat dibuktikan melalui F_{test} (Husaini dan R. Purnomo, 2008:113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, $k - 2$) dan dk penyebut (dk kesalahan, $n -$

k) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya data linier. Untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,05$, dk pembilangnya = (k-2) dan dk penyebut = (n-k).

Keterangan : k = jumlah kelompok untuk data yang sama

n = jumlah sampel

(2) Analisis Korelasi

Untuk keperluan perhitungan koefisien korelasi r (korelasi *product moment*) berdasarkan sekumpulan data (X_i, Y_i) berukuran n dapat digunakan rumus menurut Sugiyono (2010:255) berikut ini:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{n \{ \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \} \{ \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2 \}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas (*independent*)

Y = Variabel terikat (*dependent*)

Sugiyono (2010:257) menjelaskan interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui besarnya tingkat hubungan antar variabel sebagai berikut :

TABEL 3.9
PEDOMAN INTERPETASI KOEFISIEN KORELASI

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 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:257)

(3) Analisis Regresi Linear

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Maka bentuk umum persamaannya adalah:

$$Y = a + bX$$

Sugiyono (2009:262)

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

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

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

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

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu; $\sum Xi$, $\sum Yi$, $\sum XiYi$, $\sum Xi^2$, $\sum Yi^2$, serta
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono (2009:272) sebagai berikut:

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

$$\text{Atau } a = \bar{y} - b \bar{x}$$

$$b = \frac{n \sum xiYi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

(4) Koefisien Diterminasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (KD). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2009:210})$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.10 sebagai berikut:

TABEL 3.10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRESTASI
PENGARUH (GUILFORD)

Interval Koefisien	Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,3,99	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:184)

3.2.8 Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antar variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , yaitu dengan menggunakan rumus distribusi studen (*t student*). Rumus dari *t-student* adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Sudjana, 2001:62}$$

Keterangan :

t = Distribusi *student*

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

1. jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
2. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu pihak kanan. Secara statistik hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.