

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel di dalam penelitian ini ada tiga, antara lain variabel  $X_1$  yaitu motivasi dan  $X_2$  yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*), motivasi yang diukur dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, kebutuhan pertemanan serta kepuasan kerja yang indikatornya diukur dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Sedangkan yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan yang indikatornya terdiri atas kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreatifitas, kerjasama, kepercayaan, inisiatif, dan kualitas perseorangan.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di PERUM DAMRI, yang merupakan perusahaan pelayanan angkutan umum di Bandung. Perusahaan Umum Djawatan Angkutan Motor Repoeblik Indonesia ini berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta no.787 Bandung. Dalam pra-penelitian yang dilakukan pada bulan juli 2010 peneliti khusus meneliti karyawan pada bidang operasional.

Berdasarkan objek penelitian tersebut, maka akan dianalisis mengenai gambaran tentang motivasi dan kepuasan kerja yang ada di PERUM DAMRI, dan gambaran tentang kinerja yang telah dicapai oleh karyawan bidang operasional tersebut, yang kemudian dapat dianalisis mengenai pengaruh antara motivasi dan

kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di bidang operasional PERUM DAMRI Bandung.

## **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

### **3.2.1 Metode Penelitian**

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. 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. Seperti pengertian penelitian deskriptif menurut Suharsimi Arikunto (2006:10) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang atau yang sedang terjadi. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang merupakan hasil survei pada karyawan PERUM DAMRI. Penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) penelitian ini bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian

yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Kerlinger (1996) dalam Riduwan (2008:49) bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*, karena dilaksanakan dalam kurun waktu yang tidak berkesinambungan dan panjang (kurang dari satu tahun). Husein Umar (2002:45) mengemukakan bahwa “*Cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam waktu panjang)”.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Suharsimi Arikunto (2006:51) mengemukakan bahwa “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan, yang akan dilaksanakan.” Berdasarkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun desain penelitian. Istijanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain riset dapat dibagi menjadi tiga macam. Pertama, riset eksplanatori yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar. Kedua, riset deskriptif yaitu desain riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu, dan ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji hubungan sebab akibat.

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel**

Jallaluddin Rakhmat (2001:12) mendefinisikan operasionalisasi variabel sebagai “pengukuran konsep yang abstrak menjadi konstruk yang dapat diukur”.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu meliputi motivasi (Variabel  $X_1$ ) yang terdiri dari :

1. Kebutuhan berprestasi
2. Kebutuhan berkuasa
3. Kebutuhan berafiliasi

Sedangkan variabel yang dikaji dalam kepuasan kerja (Variabel  $X_2$ ) adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Untuk kinerja pegawai (Variabel Y) yang terdiri dari :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Kreatifitas
5. Kerjasama
6. Kepercayaan
7. Inisiatif
8. Kualitas perseorangan

Dari penjelasan di atas, maka penulis menjabarkan variabel-variabel tersebut dalam operasionalisasi variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL (X<sub>1</sub>)**  
**MOTIVASI KERJA**

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan	1. Kebutuhan Berprestasi	a. Semangat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat semangat untuk unggul</li> <li>• Tingkat keinginan menyelesaikan tugas tepat waktu</li> <li>• Tingkat keinginan untuk melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan</li> <li>• Tingkat keinginan dalam mencapai target maksimal</li> </ul>	Ordinal	1
			b. Ketepatan			2
			c. Kualitas Kerja			3
			d. Hasrat			4
	Teori Mc Clelland (2003:208)	2. Kebutuhan Berkuasa	a. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan</li> <li>• Tingkat keinginan untuk mempengaruhi orang lain</li> <li>• Tingkat keinginan untuk dihormati</li> </ul>	Ordinal	5
			b. Kepemimpinan			6
			c. Penghormatan			7
	3. Kebutuhan Pertemanan	a. Hubungan sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan memperlerat hubungan dengan rekan kerja</li> <li>• Tingkat kenginan memiliki kepercayaan terhadap rekan kerja</li> <li>• Tingkat keinginan membantu rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	8,9	
					b. Kepercayaan	10
c. Kepedulian					11	

**Tabel 3.2**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL (X<sub>2</sub>)**  
**KEPUASAN KERJA**

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting  Teori Luthans (2011:141)	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Penempatan b. Daya tarik c. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan</li> <li>• Tingkat kepuasan dalam melakukan pekerjaan</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap fasilitas pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	1	
		2. Gaji	a. Gaji b. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan imbalan dengan pengorbanan yang dilakukan</li> <li>• Tingkat kepuasan pembayaran berdasarkan beban kerja</li> </ul>		Ordinal	4
		3. Promosi	a. Kejelasan jenjang karir b. Promosi yang adil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan jenjang karir</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap promosi yang diterima</li> </ul>			Ordinal
		4. Pengawasan	a. Intensitas pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap pengawasan</li> </ul>	Ordinal	8	
		5. Rekan kerja	a. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan berkerjasama dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	9	

**Tabel 3.3**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL (Y)**  
**KINERJA KARYAWAN**

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kinerja Karyawan (Y)	Outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu  Teori Gomes (2003:135)	1. Kuantitas Kerja	a. Hasil kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target</li> <li>• Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	1
			b. Ketepatan waktu			2
		2. Kualitas Kerja	a. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kualitas kerja</li> </ul>	Ordinal	3
		3. Pengetahuan pekerjaan	a. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan</li> <li>• Tingkat keterampilan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal	4
			b. Keterampilan			5
		4. Kreatifitas	a. Kreatifitas penyampaian gagasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kreatifitas dalam menyampaikan gagasan</li> </ul>	Ordinal	6
		5. Kerjasama	a. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	7
		6. Kepercayaan	a. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran</li> <li>• Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	8
b. Tanggungjawab	9					
7. Inisiatif	a. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat inisiatif dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal	10		
8. Kualitas Perseorangan	a. Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kejujuran dalam menggunakan kewenangan</li> <li>• Tingkat kemampuan dalam memimpin</li> </ul>	Ordinal	11		
	b. Kepemimpinan			12		

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2006:129). Data yang penulis peroleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari perusahaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari luar perusahaan dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan secara lebih rinci pada Tabel 3.4 berikut :

**Tabel 3.4**  
**Jenis dan Sumber Data**

No.	Jenis Data	Sumber Data	Data Primer	Data Sekunder
1.	Perkembangan kinerja tiap tahun	Bagian Kepegawaian PERUM DAMRI	√	
2.	Persentase ketidakhadiran karyawan	Bagian Kepegawaian PERUM DAMRI	√	
3.	Data karyawan yang dikeluarkan	Bagian Kepegawaian PERUM DAMRI	√	
4.	Sejarah perusahaan	Bagian Kepegawaian PERUM DAMRI	√	
5.	Keluhan pelanggan bis DAMRI	Internet		√

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui komunikasi langsung mengenai permasalahan yang diteliti dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi serta angket.

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik :

1. Observasi

Observasi yaitu upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini, metode observasi digunakan untuk mengamati keadaan Bagian Operasional PERUM DAMRI yang menjadi obyek dalam penelitian, seperti tanggapan pegawai mengenai kepuasan serta motivasi diri karyawan sendiri .

2. Wawancara.

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Penulis melakukan dialog langsung dengan pihak sebagai narasumber yang dapat memberikan data bagi peneliti dalam mengidentifikasi masalah penelitian. Dalam hal ini penulis mendapat informasi langsung dari karyawan Bagian Operasional serta Kepala Bagian Kepegawaian PERUM DAMRI.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mencari data-data seperti jumlah pegawai, data absensi serta data perkembangan kinerja dari tahun ke tahun.

4. Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini angket digunakan untuk mengumpulkan data-data dari respon dimana pegawai sebagai sampel, serta penilaian pimpinan bagian dalam menilai kinerja karyawan.

### 3.5 Populasi dan sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan salah satu wilayah sumber data yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Suharsimi Arikunto (2006:130) mengemukakan “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang operasional pada PERUM DAMRI yaitu sebanyak 121 orang. (sumber: wawancara dengan kepala bagian kepegawaian PERUM DAMRI Unit Angkutan Bus Kota Bandung)

**Tabel 3.5**  
**Jumlah Karyawan Bagian Operasional Bulan Desember 2010**

PMP	4 Orang
PPBAS	2 Orang
PPKDA	13 Orang
TLNA	8 Orang
Pengemudi	60 Orang
Kondektur	34 Orang
<b>JUMLAH</b>	<b>121 Orang</b>

*(Sumber : Bagian Kepegawaian)*

Keterangan :

PMP : Pemeriksaan dan Pengkarcisan

PPBAS : Pengujian Perhitungan Bea Angkutan dan Statistik

PPKDA : Pengaturan Persiapan Kendaraan Dinas Angkutan

TLNA : Tata Laksana Niaga dan Angkutan

Jadi, berdasarkan data tersebut, populasi sasaran dalam penelitian ini adalah sebanyak 121 orang.

### 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:

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

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:

$$n = \frac{121}{1 + 121(0,1)^2}$$

$$n = \frac{121}{2,21} = 54,7 = 55$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan jumlah sampel minimal sebanyak 55 orang. Kemudian untuk meningkatkan kehandalan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% (0,1) dari 55 orang, maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 60 orang.

Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel dalam masing-masing bagian dengan menggunakan rumus :

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N} \dots\dots\dots (Sugiyono, 1996:67)$$

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 3.6**  
**Alokasi Sampel**

No	Bagian	Jumlah	Sampel Proporsional	Jumlah
1.	PMP	4	$4/121*60$	2
2.	PPBAS	2	$2/121*60$	1
3.	PPKDA	13	$13/121*60$	6
4.	TLNA	8	$8/121*60$	4
5.	Pengemudi	60	$60/121*60$	30
6.	Kondektur	34	$34/121*60$	17
	<b>Jumlah</b>	<b>121</b>		<b>60</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pra-Penelitian Juli 2010

Setelah dilakukan pengambilan sampel secara random maka didapat bahwa responden yang wajib mengisi kuesioner adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Kerangka Sampel**

NO	BAGIAN	NAMA KARYAWAN
1	PMP	Rina, Tati
2	PPBAS	Murni
3	PPKDA	Damayanti, Entin, Elly, Mustika, Mariam, Rini
4	TLNA	Dwi, Eva, Riri, Winarti
5	Pengemudi	Atang, Aan, Asep, Dedi SK, Dedi, Didi, Deden, Erwin, Encep, Endang, Hamdi, Aries, Wawan, Jayus, Yayan, Yudi, Yuli, Lamhot, Suharto, Iman, Haris, Zulkifli, Aceng, Didin, Dodi, Juarsa, Ruri, Eri, Joko, Mamat
6	Kondektur	Asep AK, Ade, Agus, Deni, Deni Htr, Hermawan, Iryaman, Jahidi, Junaedi, Tatang, Rusdi, Asep Rd, R Tatang, Selamat, Suparman, Sarmida, Tarya

Sampel diatas merupakan sampel untuk penyebaran kuesioner variable Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sedangkan untuk kuesioner variabel kinerja peneliti tidak menyebarkan pada karyawannya langsung karna takut terjadi bias. Seperti yang dikatakan oleh rivai (2005:323) bahwa “jenis-jenis penelitian kinerja ada enam yaitu penilaian hanya oleh atasan, penilaian oleh kelompok lini, penilaian oleh kelompok staf, penilaian melalui keputusan komite, penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, penilaian oleh bawahan dan sejawat.”

Sehingga dalam hal ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada atasan diarenakan dengan menyebar lewat atasan, keuntungannya hasil kuesioner dapat diperoleh cepat dan langsung, selain itu objektivitasnya lebih akurat karena yang menilai adalah atasannya sendiri.

### **3.6 Uji Instrumen**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas adalah suatu alat untuk menunjukkan seberapa jauh alat ukur itu mengukur apa sebenarnya yang diukur. Yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan keterpercayaannya suatu intrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang atau rendah berarti memiliki validitas yang rendah (Suharsimi Arikunto 2006:168).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui *valid* atau tidaknya kuesioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan metode koefisien Korelasi Pearson (*product moment coefisient of corelation*) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N.\Sigma XY - (\Sigma X).(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto 2006:274})$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan
- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
- $X$  = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- $Y$  = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\Sigma X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- $n$  = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan tidak valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<b>0,683</b>	0,468	Valid
2	<b>0,543</b>	0,468	Valid
3	<b>0,641</b>	0,468	Valid
4	<b>0,810</b>	0,468	Valid
5	<b>0,555</b>	0,468	Valid
6	<b>0,765</b>	0,468	Valid
7	<b>0,640</b>	0,468	Valid
8	<b>0,623</b>	0,468	Valid
9	<b>0,605</b>	0,468	Valid
10	<b>0,781</b>	0,468	Valid
11	<b>0,592</b>	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

**Tabel 3.9**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<b>0,834</b>	0,468	Valid
2	<b>0,564</b>	0,468	Valid
3	<b>0,753</b>	0,468	Valid
4	<b>0,575</b>	0,468	Valid
5	<b>0,714</b>	0,468	Valid
6	<b>0,559</b>	0,468	Valid
7	<b>0,901</b>	0,468	Valid
8	<b>0,826</b>	0,468	Valid
9	<b>0,832</b>	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

**Tabel 3.10**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<b>0,871</b>	0,468	Valid
2	<b>0,835</b>	0,468	Valid
3	<b>0,575</b>	0,468	Valid
4	<b>0,784</b>	0,468	Valid
5	<b>0,744</b>	0,468	Valid
6	<b>0,682</b>	0,468	Valid
7	<b>0,742</b>	0,468	Valid
8	<b>0,561</b>	0,468	Valid
9	<b>0,626</b>	0,468	Valid
10	<b>0,696</b>	0,468	Valid
11	<b>0,835</b>	0,468	Valid
12	<b>0,584</b>	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $20-2=18$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{i(x-i)}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ ).

Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### 3.6.2 Uji Realiabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Oleh karena itu digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Untuk instrumen yang di dalamnya terdapat skor yang berbentuk rentangan antara beberapa nilai atau yang berbentuk skala bertingkat (1-3,1-5,1-7, dan seterusnya), seperti pertanyaan dalam bentuk uraian dan angket yang berstruktur, rumus pengujian validitas yang paling tepat digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha* (Suharsimi Arikunto, 2006:196).

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Formula rumus Koefisien Alpha Cronbach ( $C\alpha$ ) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \dots\dots\dots \text{(Suharsimi Arikunto, 2006:196)}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$Ss_b^2$  = Jumlah varians butir

$s_t^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan:

$s_t^2$  = Varians total

$SX$  = Jumlah skor item

$SX^2$  = Jumlah skor item dikuadratkan

$n$  = Jumlah responden

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi	<b>0,865</b>	<b>0,700</b>	Reliabel
Kepuasan Kerja	<b>0,882</b>	<b>0,700</b>	Reliabel
Kinerja	<b>0,911</b>	<b>0,700</b>	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil uji reliabilitas variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$  pada tabel di atas menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan ketiga

pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### **3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

#### **3.7.1 Menentukan Nilai Angket**

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat hubungan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja ( $Y$ ). Dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, dalam hal kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Menghitung bobot nilai dengan skala *Likert* dengan ukuran interval, artinya yang diteliti mempunyai lima pilihan jawaban
3. Rekapitulasi nilai angket variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja ( $Y$ ).
4. Analisis data.

Menentukan kedudukan variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja ( $Y$ ) yang divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Keterangan :

$x_i$  = jumlah skor hasil kuesioner variabel  $x$

$x_1 - x_n$  = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

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

Rendah :  $SK = SR \times JB \times JR$

Keterangan :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

JB = jumlah bulir

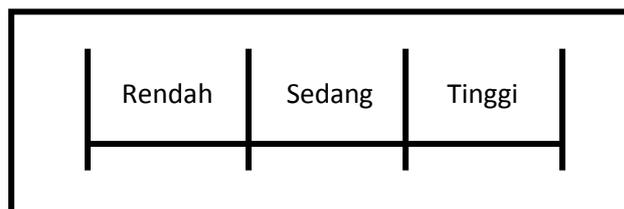
JR = jumlah responden

- 2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- 3) Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian

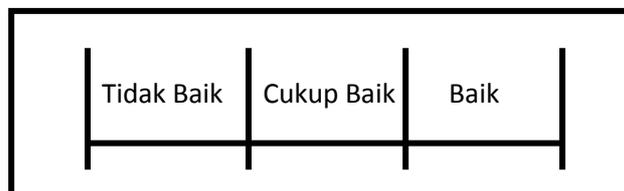


**Rentang Nilai**

Sumber : Riduwan (2008:88)

**Gambar 3.1**

**Garis Kontinum Penelitian Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**



**Rentang Nilai**

Sumber : Riduwan (2008:88)

**Gambar 3.2**

**Garis Kontinum Penelitian Kinerja Karyawan (Y)**

Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ( $S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$ ).

### 3.7.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan Method of 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 penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan 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:

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

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.

### 3.7.3 Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi dilakukan setelah semua data yang ada terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat ( $Y$ ) sehingga analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda. Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

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

Menurut Sugiyono (2009:231) korelasi ganda (multiple correlation) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain.

Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara  $X_1$  dengan  $X_2$  dan  $X_n$  dengan  $Y$ . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan secara bersama-sama antara variabel motivasi dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2009:233})$$

Dimana:

$R_{y.x_1x_2}$  = Kolerasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx1}$  = Kolerasi product moment antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx2}$  = Kolerasi product moment antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x1x2}$  = Kolerasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Menurut Sugiyono (2009:231) untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 3.12**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2009:231)*

### 3.7.4 Analisis Regresi Ganda

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi ganda.

Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2009:275) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya)

variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu (Y) Kinerja dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots \text{(Sugiyono, 2009:275)}$$

Dimana :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.  
 a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan.  
 X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

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

1. Data mentah (sumber data penelitian yang berisikan nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y dari sejumlah responden) dari hasil penelitian disusun terlebih dahulu kedalam tabel penolong (Tabel yang berisikan,  $\sum Y$ ,  $\sum X_1$ ,  $\sum X_2$ ,  $\sum X_1Y$ ,  $\sum X_2Y$ ,  $\sum X_1X_2$ ,  $\sum X_1^2$ ,  $\sum X_2^2$ ).
2. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}\sum Y &= an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \quad \dots\dots \quad (\text{Sugiyono, 2009:278}) \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

3. Setelah nilai pada tabel penolong diketahui, masukan nilai-nilai tersebut kedalam persamaan diatas untuk mendapatkan koefisien a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub>.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Melalui langkah ini dapat diambil suatu kesimpulan, menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu Uji Signifikasi Koefisien Korelasi (uji t-student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2009:230). Rumus yang digunakan adalah:

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

Di mana :

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2

r<sub>s</sub>= Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

Ho :  $\rho \leq 0$  : Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh positif antar variabel

$H_0 : \rho \geq 0$  : Korelasi berarti, artinya terdapat hubungan positif antar variabel.

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N - 2

Sedangkan Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus berikut, yaitu dengan uji F.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \dots\dots\dots (Sugiyono, 2009:235)$$

Dimana:

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

Bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$ , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Jika  $F_h > F_t$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $F_h < F_t$  Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n - k - 1).

Secara statistik hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_a : \rho > 0$ , artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis kedua

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_a : \rho > 0$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan