

## BAB 111

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### A. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Nasional Republik Indonesia Subang Jalan Mayjen Sutoyo S. No.44 Subang 41211. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Nasional Republik Indonesia Subang. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel X dan variabel Y.

#### B. Metode Penelitian

Seorang peneliti harus menentukan metode yang akan dipakai atau digunakan sehingga akan mempermudah langkah-langkah penelitian. Menurut Sugiyono (2006:160) bahwa “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode *deskriptif analitik*, yaitu untuk melihat keterikatan antara dua variabel atau lebih melalui analisis data yang didapat. Metode deskriptif lebih menekankan pada suatu studi untuk memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung. Menurut Sugiyono (2005:11) bahwa “penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain”.

Menurut Moh. Nasir (1985:63) bahwa "metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu status, sekelompok manusia, suatu subyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang".

Menurut Winarno Surakhmad (1998:140) ciri-ciri dari metode deskriptif adalah:

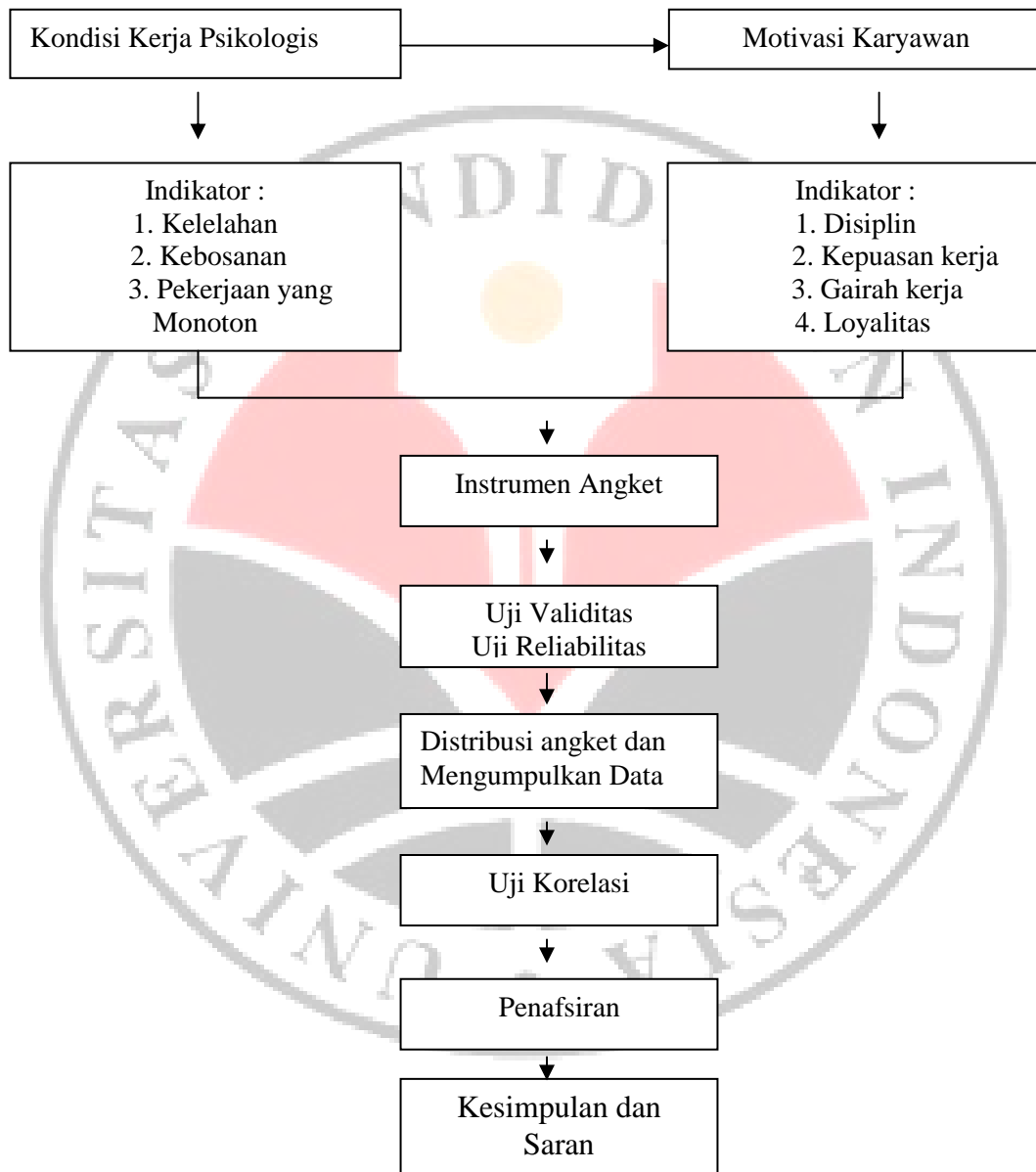
1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang sedang aktual.
2. Data yang terkumpul mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode *deskriptif analitik* merupakan metode yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini, karena metode penelitian ini memusatkan diri pada pemecahan masalah yang ada pada saat penelitian dan dengan penelitian ini penulis dapat memberikan gambaran, mengklasifikasikan dan mengolah data yang terkumpul serta untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel-variabel yang diteliti

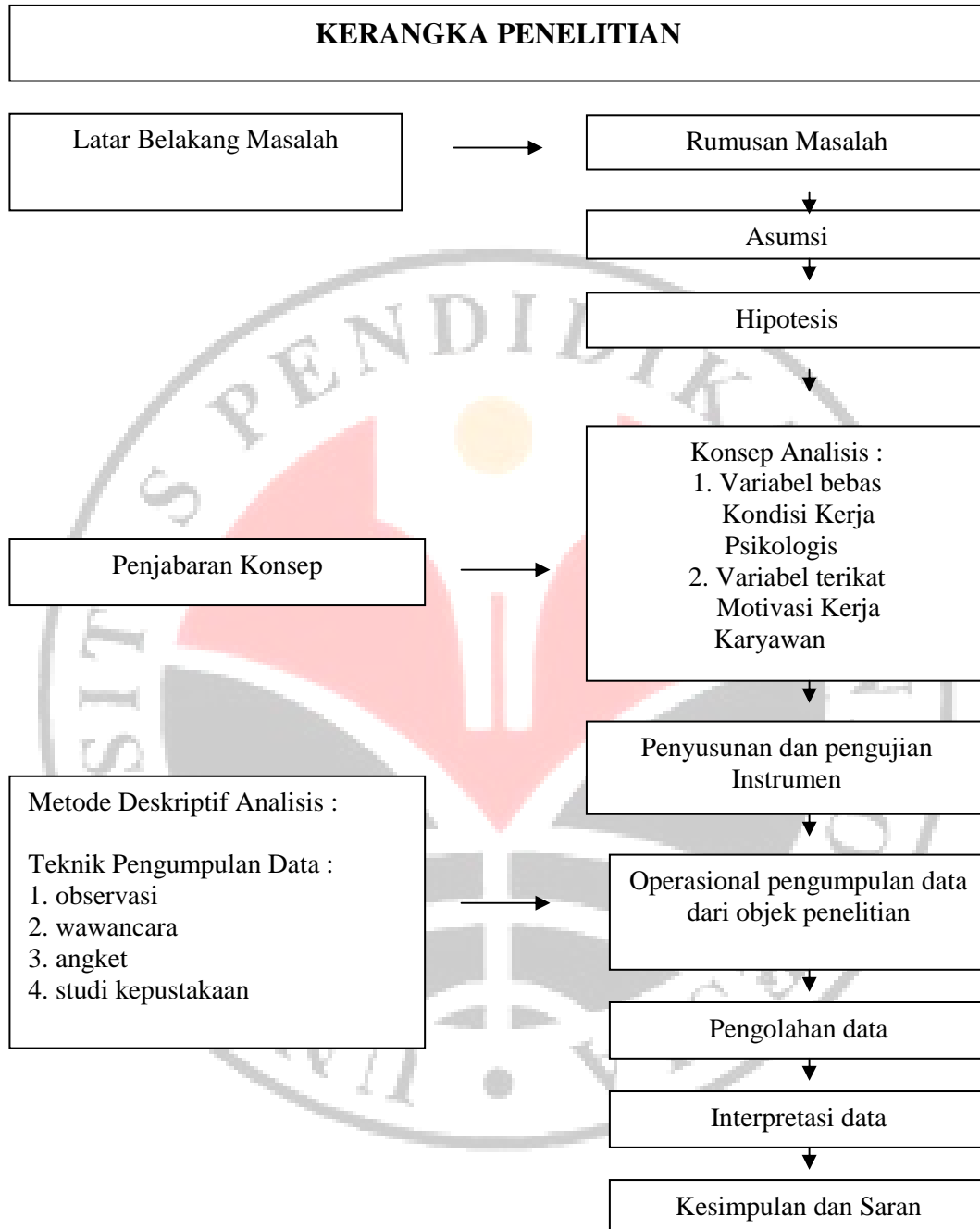
### 3.2.1 Desain Penelitian

Gambar 3.1

**LANGKAH-LANGKAH PENELITIAN  
HUBUNGAN ANTARA KONDISI KERJA PSIKOLOGIS DENGAN  
MOTIVASI KARYAWAN**



**Gambar 3.2**  
**Kerangka Penelitian**



### 3.22. Operasional Variabel Penelitian

Menurut Harun Al Rasyid dalam Ating S dan Sambas A. M ( 2006:27) bahwa “Variabel adalah karakteristik yang dapat diklasifikasikan kedalam sekurang-kurangnya dua buah klasifikasi (kategori) yang berbeda, atau yang dapat memberikan sekurang-kurangnya dua hasil pengukuran atau perhitungan yang nilai numeriknya berbeda”. Sedangkan menurut Sutrisno Hadi dalam Suharsimi Arikunto (2006:116) bahwa “Variabel dapat didefinisikan sebagai gejala yang bervariasi. Sedangkan gejala adalah objek penelitian”.

Dalam penelitian ini membahas dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent variabel*) atau variabel X yaitu kondisi kerja psikologis dan variabel bebas (*independent variabel*) atau variabel Y yaitu motivasi karyawan. Untuk menghindari kesalahan atau perbedaan persepsi mengenai istilah-istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini maka penulis perlu menjelaskan makna variabel-variabel tersebut. Definisi masing-masing variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Operasional Variabel Kondisi Kerja Psikologis

Menurut Komaruddin (994:927) Kondisi kerja psikologis adalah Suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat pekerja bertugas. Dalam pengertian ini biasanya hanya diperhitungkan suasana fisik tempat petugas itu bekerja.

Untuk memudahkan pemeriksaan operasionalisasi variabel kondisi kerja psikologis dapat dilihat pada table berikut ini :

**Table 3.1**  
**Operasional Variabel Kondisi Kerja Psikologis**

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Konsep Empiris</b>	<b>Konsep Analitis</b>	<b>Skala</b>
(Variabel X)  Kondisi Kerja Psikologis.  Schultz dan Schultz, (1994:332)	1. Kebosanan	1.1 Pekerjaan yang terlalu sederhana 1.2 Suasana kerja yang tidak menyenangkan	Ordinal  Ordinal
	2. Pekerjaan yang monoton	2.1 Rutinitas dalam pekerjaan	Ordinal
	3. Kelelahan	3.1 Kelelahan akibat beban kerja	Ordinal
		3.2 Kurangnya waktu istirahat	Ordinal
3.3 Seringnya lembur 3.4 Kelelahan akibat beban psikologis		Ordinal Ordinal	

Sumber: Schultz & Schultz dan Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105)

## 2. Operasional Variabel Motivasi Karyawan

Menurut Sondang P. Siagian (1990:158) motivasi kerja secara operasional dapat didefinisikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang organisasi mau dan rela menyerahkan kemauan dalam bentuk keahlian/keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Untuk memudahkan pemeriksaan variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Motivasi Karyawan**

<b>Konsep Teoritis</b>	<b>Konsep Empiris</b>	<b>Konsep Analitis</b>	<b>Skala</b>
(Variabel Y)  Motivasi Kerja Karyawan  Sondang P. Siagian dan Malayu S.P Hasibuan (2004:140)	1. Disiplin	1.1 Tingkat ketaatan pada peraturan	Ordinal
		1.2 Tingkat ketepatan waktu terhadap tugas	Ordinal
		1.3 Tingkat ketaatan dalam menjalankan peraturan	Ordinal
	2. Kepuasan kerja	2.1 Peningkatan hasil kerja	Ordinal
		2.2 Tingkat perasaan bangga atas kedudukan yang didapat	Ordinal
		2.3 Tingkat perasaan puas terhadap tugas yang diselesaikan	Ordinal
		2.4 Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima	Ordinal
	3. Gairah kerja	3.1 Tingkat perasaan giat dalam melaksanakan tugas	Ordinal
		3.2 Tingkat perasaan senang dalam bekerja	Ordinal
		3.3 Tingkat keinginan dan dorongan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	Ordinal
	4. Loyalitas	4.1 Tingkat rasa kebersamaan/solidaritas	Ordinal
		4.2 Tingkat rasa memiliki terhadap perusahaan	Ordinal
		4.3 Tingkat perasaan menjaga nama baik perusahaan	Ordinal

Sumber: Sondang P. Siagian dan Malayu S.P Malibuan (2004:140)

### 3.2.3 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Suatu penelitian selalu dihadapkan pada objek penelitian itu sendiri, baik itu berupa manusia, benda-benda ataupun peristiwa yang terjadi. Objek-objek tersebut merupakan populasi dari suatu penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) populasi adalah “Keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2005:90) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun pengertian sampel menurut Suharsimi Arikunto (2006:131), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang telah diteliti”. Sedangkan Menurut Sugiyono (2005:91) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ada beberapa faktor yang menyebabkan sampel ini digunakan diantaranya ialah keterbatasan tenaga, biaya, dan keterbatasan waktu yang tersedia”.

Mengumpulkan dan menganalisis suatu data menentukan populasi merupakan langkah yang penting, populasi bukan hanya sekedar orang tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada objek atau subjek tersebut tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki objek/subjek tersebut.

Lebih lanjutnya menurut Winarno Surakhmad (1998:93) bahwa:

Adakalanya masalah penarikan sampel ditiadakan sama sekali dengan memasukkan seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu selama jumlah



populasi itu diketahui terbatas. Sampel manusia hendaknya diatas 30 orang. Sampel yang jumlahnya sebesar populasi sering disebut sampel populasi.

Winarno Surakhmad (1998:100) mengemukakan bahwa, “Sampel yang jumlahnya sebesar populasi yang dijadikan objek penelitian disebut sampel total”.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa penelitian dapat dilakukan dengan teknik populasi, yaitu melibatkan semua objek penelitian atau dapat juga dilakukan dengan teknik sampel yaitu penelitian yang hanya mengikutsertakan sebagian saja dari jumlah populasi, sedangkan yang dijadikan populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel adalah karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Subang yang berjumlah 33 orang.

Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian maka teknik sampel yang diambil adalah penelitian populasi.

Adapun daftar yang menjadi sampel populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Pada Kantor Pertanahan Kabupaten R.I Subang**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai
1	Laki-laki	18
2	Perempuan	15
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>

Sumber : Bidang Urusan Umum dan Kepegawaian Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Subang.

### 3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan instrumen yang akan diberikan kepada sumber primer dan sumber sekunder. Dalam pelaksanaan pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data adalah pelaksanaan pengumpulan data dalam rangka pengukuran dan pengujian hipotesis. Adapun tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk memperoleh ukuran tentang pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Teknik Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kemudian dikumpulkan kembali untuk dianalisis dalam rangka menguji validitas dan reliabilitas angket. Dalam pengisian angket, responden memilih alternatif jawaban dengan cara melingkari salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat. Penyusunan angket beranjak dari ruang lingkup variabel yang diteliti. Oleh karena itu, untuk kepentingan penelitian ini dikonstruksi dua jenis angket, yaitu angket untuk variabel kondisi kerja dan angket untuk variabel motivasi karyawan.

b. Teknik Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang diteliti, baik

dalam situasi buatan yang secara khusus diadakan (laboratorium) maupun dalam situasi alamiah atau sebenarnya (lapangan). Dalam penelitian kali ini peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian serta mencatat segala yang dilihat dan didengar pada saat melakukan observasi ini.

c. Teknik wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dari responden (sumber data) atas dasar inisiatif pewawancara (peneliti) dengan menggunakan alat berupa pedoman atau skedul wawancara, yang dilakukan secara tatap muka (*personal, face to face interview*) maupun melalui telephone (*telephone interview*). Dalam penelitian kali ini peneliti melakukan beberapa daftar pertanyaan kepada sumber yang ada di lokasi penelitian untuk menemukan permasalahan mengenai hubungan kondisi kerja psikologis dengan motivasi kerja karyawan dan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

d. Pemeriksaan Dokumentasi (studi dokumentasi)

Teknik pengumpulan data penunjang lainnya yaitu dengan menggunakan studi dokumentasi. Studi dokumentasi ini dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen yang ada dan mempunyai relevansi dengan permasalahan yang diteliti.

Studi kepustakaan dilakukan untuk mengumpulkan bahan kajian dan mendapatkan informasi dengan memanfaatkan literatur-literatur yang relevan dengan penelitian ini dan sebagai landasan teoritis yang dapat menunjang dan membantu terhadap pemecahan masalah yang sedang diteliti. Dengan cara membaca, mempelajari, menelaah, mengutip dari berbagai sumber berupa buku, skripsi, dan sebagainya.

### 3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bisa. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kemampuan dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam menjangkau kriteria yang diharapkan oleh peneliti.

Pengujian instrumen ini dilakukan dengan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan peneliti ukur, sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama.

Data utama yang di olah dalam skripsi ini diperoleh dari angket. Adapun langkah-langkah dalam penyusunan angket sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan pembuatan angket
2. Menentukan objek dan respondennya
3. Menyusun kisi-kisi angket. Merumuskan pernyataan-pernyataan dan alternatif jawaban untuk jenis pernyataan yang sifatnya tertutup. Jenis instrumen yang bersifat tertutup yaitu seperangkat daftar pernyataan tertulis yang disertai dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan. Pemetaan bulir angket kondisi kerja psikologis (Variabel X) dan motivasi kerja karyawan (Variabel Y) tercantum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 3.4**  
**Pemetaan Bulir Angket Kondisi Kerja Psikologis (Variabel X)**

Variabel/ Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Peng- ukuran	Bulir		Jumlah bulir
				+	-	
Kondisi Kerja Psikologis (X)	1. Kebosanan	1.1 Pekerjaan yang terlalu sederhana  1.2 Suasana kerja yang tidak menyenangkan	Ordinal	1,2,3, 4,5 6,8	- - 7,9	9
	2. Pekerjaan yang monoton	2.1 Rutinitas dalam pekerjaan	Ordinal	10,13 14	11 12	5
Anwar Prabu Mangku negara (2005:105)	3. Kelelahan	3.1 Kelelahan akibat beban kerja 3.2 Kurangnya waktu istirahat 3.3 Seringnya lembur 3.4 Kelelahan akibat beban psikologis	Ordinal	-  17 18	15 16	4

**Tabel 3.5**  
**Pemetaan Bulir Angket Motivasi Karyawan (Variabel Y)**

Variabel atau Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	Bulir		Jumlah Bulir
				+	-	
Motivasi Karyawan (Y)	1. Disiplin	1.1 Taat pada peraturan	Ordinal	1,2	-	5
		.2 Tepat waktu terhadap tugas.		3	4	
1.3 Tingkat ketaatan menjalankan peraturan	-	5				
Sondang P. Siagian (1990:158)	2. Kepuasan Kerja	2.1 Peningkatan hasil kerja.	Ordinal	6	-	4
		2.2 Merasa bangga atas kedudukan yang didapat.		7	-	
		2.3 Merasa puas terhadap tugas yang diselesaikan		8	-	
		2.4 Kepuasan terhadap gaji yang diterima.		9	-	
Sondang P. Siagian (1990:158)	3. Gairah kerja	3.1 Giat dalam melaksanakan tugas.	Ordinal	10,11	-	5
		3.2 Perasaan senang dalam bekerja.		12,13	-	
		3.3 Dorongan dan keinginan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.		14	-	
Sondang P. Siagian (1990:158)	4. Loyalitas	4.1 Rasa kebersamaan atau solidaritas	Ordinal	15,16	-	4
		4.2 Rasa memiliki terhadap perusahaan		17	-	
		4.3 Menjaga nama baik perusahaan.		18	-	

4. Menetapkan kriteria pemberian skor untuk setiap item pernyataan. Alat ukur yang digunakan dalam pemberian skor daftar pernyataan yang menggunakan Skala Likert dengan ukuran ordinal artinya yang diteliti mempunyai peringkat lima urutan, yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan tidak sangat setuju.
5. Memperbanyak angket
6. Menyebarkan angket
7. Mengolah data dan menganalisis hasil angket.

Sebelum melaksanakan pengumpulan data dan analisis data, penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas angket sebagai berikut :

### 3.2.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. “validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrumen.”.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yang digunakan adalah *Product Moment Formula* (Riduwan, 2006:96) sebagai berikut :

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y

X = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba

Y = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

N = Jumlah responden uji coba

Setelah harga  $r_{xy}$  diperoleh, kemudian disubstitusikan ke dalam rumus *t-student* (Riduwan, 2005:98) untuk mengetahui validitas instrumen dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = nilai  $t_{hitung}$

r = koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$

n = jumlah responden

Setelah  $t_{hitung}$  diperoleh, kemudian dibandingkan pada  $t_{tabel}$  dengan taraf kepercayaan  $\alpha=0,05$  dengan  $dk = n-2$  ( $dk = 10-2 = 8$ ), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Selanjutnya, penulis melakukan proses perhitungan dan pengolahan uji instrumen dengan menggunakan bantuan *Software MS Excel*, berdasarkan pada pengolahan uji instrumen itu diperoleh hasil menunjukkan bahwa kondisi kerja psikologis (variabel X) dan motivasi karyawan (variabel Y) telah valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji coba instrumen variabel X (kondisi kerja psikologis) dan variabel Y (motivasi kerja karyawan).



**Tabel 3.6**  
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Validitas Kondisi Kerja Psikologis (Variabel X)

No. Item	Kondisi Kerja (Variabel X)			Keterangan
	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Tingkat Signifikan	
1	2.165	1.860	95%	Valid
2	5.579	1.860	95%	Valid
3	2.516	1.860	95%	Valid
4	2.165	1.860	95%	Valid
5	3.221	1.860	95%	Valid
6	2.019	1.860	95%	Valid
7	5.579	1.860	95%	Valid
8	3.439	1.860	95%	Valid
9	3.439	1.860	95%	Valid
10	3.439	1.860	95%	Valid
11	1.957	1.860	95%	Valid
12	1.883	1.860	95%	Valid
13	5.579	1.860	95%	Valid
14	2.249	1.860	95%	Valid
15	3.387	1.860	95%	Valid
16	2.286	1.860	95%	Valid
17	3.103	1.860	95%	Valid
18	2.898	1.860	95%	Valid

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas terhadap 18 item angket untuk variabel kondisi kerja (variabel X), menunjukkan sebanyak 18 item dinyatakan valid. Dengan demikian angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel kondisi kerja psikologis adalah semua item yang diuji cobakan.

**Tabel 3.7**  
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Validitas Motivasi Kerja Karyawan (Variabel Y)

No. Item	Motivasi Karyawan (Variabel Y)			Keterangan
	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Tingkat Signifikan	
1	3.430	1.860	95%	Valid
2	2.618	1.860	95%	Valid
3	0.650	1.860	95%	Tidak Valid
4	1.950	1.860	95%	Valid
5	3.430	1.860	95%	Valid
6	4.071	1.860	95%	Valid
7	3.286	1.860	95%	Valid
8	2.327	1.860	95%	Valid
9	2.243	1.860	95%	Valid
10	2.327	1.860	95%	Valid
11	3.280	1.860	95%	Valid
12	3.571	1.860	95%	Valid
13	4.947	1.860	95%	Valid
14	3.430	1.860	95%	Valid
15	3.334	1.860	95%	Valid
16	2.566	1.860	95%	Valid
17	2.566	1.860	95%	Valid
18	2.356	1.860	95%	Valid
19	3.280	1.860	95%	Valid

Keterangan : yang tidak valid di buang

Berdasarkan tabel di atas, pengujian validitas terhadap 19 item angket untuk variabel motivasi kerja karyawan (variabel Y), menunjukkan sebanyak 18 item dinyatakan valid. Sebanyak 1 item dinyatakan tidak valid. Dengan demikian angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel motivasi karyawan berjumlah 18 item. Item angket yang tidak valid terletak pada indikator yang berbeda, sehingga walaupun item angket ini dibuang, item yang lain dianggap representatif untuk mengukur indikator yang dimaksud.

### 3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrumen dalam mengungkap fenomena dari sekelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Untuk menghitung uji reliabilitas penulis menggunakan teknik *alpha* (Riduwan, 2006:108) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians bulir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Untuk mencari harga varians ( $S^2$ ) maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma$  = varians skor tiap-tiap item

$\sum x_i^2$  = jumlah kuadrat item  $X_i$

$(\sum X_i)^2$  = Jumlah item  $X_i$  dikuadratkan

N = jumlah responden

Hasil perhitungan  $r_{11}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$ , dengan kriteria kelayakan jika  $r_{11} > r_{tabel}$  berarti reliabel dan sebaliknya jika  $r_{11} < r_{tabel}$  berarti tidak reliabel.

Selanjutnya, penulis melakukan proses perhitungan dan pengolahan uji instrumen dengan menggunakan bantuan *Software MS Excel*. Setelah harga  $r_{11}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila harga  $r_{11} < r_{tabel}$  pada taraf signifikansi, maka instrumen tersebut tidak reliabel. Berikut ini disajikan rekapitulasi hasil uji coba instrumen kondisi kerja psikologis (variabel X) dan motivasi kerja karyawan (variabel Y) :

**Tabel 3.8**  
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Reliabilitas  
Kondisi Kerja Psikologis (X) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Hasil			Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Tingkat Signifikan	
1	Kondisi Kerja Psikologis	0,972	0,666	95%	Reliabel
2	Motivasi Kerja Karyawan	0,979	0,666	95%	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada variabel kondisi kerja psikologis diperoleh  $r_{hitung} = 0,972$  dan dari tabel *r product moment* diperoleh nilai  $r_{tabel}$  dengan  $n = 10$  dan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 sebesar  $r_{tabel} = 0,666$ . Hal ini berarti  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  ( $0,972 > 0,666$ ) dengan demikian angket untuk variabel kondisi kerja psikologis reliabel.

Pada variabel motivasi kerja karyawan diperoleh  $r_{hitung} = 0,979$  dan dari tabel  $r_{product\ moment}$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  dengan  $n = 10$  dan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 sebesar  $r_{tabel} = 0,666$ . Hal ini berarti  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  ( $0,979 > 0,666$ ) dengan demikian angket untuk variabel motivasi kerja karyawan reliabel.

### 3.2.6 Teknik Analisis Data

#### 3.2.6.1 Prosedur Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka secara garis besar menurut Sugiyono (2002:74) langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Adapun pola pembobotan untuk coding tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.9**  
Pola Pembobotan Kuesioner

No.	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif	5	1
2.	Setuju/Sering/Positif	4	2
3.	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral/Tidak Tahu	3	3
4.	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif	2	4
5.	Sangat Tidak setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif	1	5

3. *Tabulating*, dalam hal ini hasil *coding* dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
Rekapitulasi Hasil Skoring/Coding Angket  
Variabel .....

Responden	Skor Item							Total
	1	2	3	4	5	6	.....	
1.								
2.								
3.								
N								

4. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan Y, untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2000:81) sebagai berikut :

a) Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan:

SK = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterion, untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 \dots + x_{33}$$

Keterangan :

$x_i$  = Jumlah skor hasil angket variabel X

$x_i - x_n$  = Jumlah skor angket masing-masing responden

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

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

**Tinggi = ST x JB x JR**

**Sedang = SD x JB x JR**

**Rendah = SR x JB x JR**

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

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

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.
5. Analisis data, yaitu mendeskripsikan (variabel X) dan (variabel Y) dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran kondisi kerja psikologis dan motivasi karyawan pada Kantor Pertanahan R.I Kabupaten Subang.

### 3.2.6.2 Uji Korelasi

Uji korelasi atau analisis korelasi yaitu teknik untuk menentukan sampai sejauh mana hubungan antara dua variabel. Untuk mengetahui korelasinya menggunakan rumus koefisien korelasi *Spearman Brown* (uji korelasi rank Spearman) yaitu :

- Uji korelasi dengan menggunakan rumus Rank Spearman

$$r_s = \frac{\sum x + \sum y^2 - \sum dt^2}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad (\text{Sidney Siegel, 1997;206})$$

dengan ketentuan :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \quad \sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

(Sidney Siegel, 1997;259)

- Rumus untuk mencari nilai  $T_x$  dan  $T_y$  :

$$T_x = \frac{t^3 - t}{12} \quad T_y = \frac{t^3 - t}{12} \quad (\text{Sidney Siegel, 1994;256})$$

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien korelasi rank Spearman

$\sum x^2$  = Jumlah ranking yang sama pada variabel x

$\sum y^2$  = Jumlah ranking yang sama pada variabel y

$\sum d_1^2$  = Jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel X dan variabel X dan variabel Y

T = faktor korelasi

T = jumlah rank kembar

N = jumlah subyek yang diteliti

12 = konstanta

Untuk mengetahui tinggi rendahnya derajat hubungan antara variabel X dan Y, maka bandingkanlah harga koefisien rank Spearman yang telah diperoleh ( $r_s$ ) dengan batas-batas nilai r (korelasi).



**Tabel 3.11**  
**BATAS-BATAS NILAI r (Korelasi)**

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00-0,1999	Sangat rendah
0,20-0,3999	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Tinggi
0,80-0,1,000	Sangat tinggi

(Sumber : Sugiyono (2004;214))

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Pada dasarnya uji hipotesis dalam penelitian ini merupakan uji koefisien korelasi Product-Moment dengan memakai uji statistic t student.

Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Rumuskan hipotesis ke dalam model statistik yaitu :

$H_o : \rho = 0 \rightarrow$  Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara kondisi kerja psikologis dengan motivasi karyawan.

$H_a : \rho \neq 0 \rightarrow$  Korelasi berarti, artinya terdapat hubungan yang positif antara kondisi kerja psikologis dengan motivasi karyawan.

2. Pengujian dengan menggunakan uji statistik t (t student) dengan rumus :

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

Keterangan :

t = distribusi student (distribusi t)



