BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:32), objek Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah motivasi, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis yaitu metode analisis deskriptif dan metode verifikatif. Penelitian deskriftif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2006:11). Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesa, yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak.

Mengingat sifat penelitian adalah deskriftif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakaan adalah metode survei. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian bersumber dari kerangka teoritis yang dijadikan rujukan dan konsep berfikir seperti telah diuaraikan dimuka. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian-pengertian konkrit dari setiap variabel tersebut sehingga konsep, indikator dan pengukurannya dapat dilakukan. Untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber
Motivasi (X_1)	Sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah Hariandja (2002:321)	1. Kebutuhan fisik (*physiological needs*). 2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). 3. Kebutuhan sosial (*social needs*). 4. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*). 5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).	1. Tingkat kebutuhan fisik karyawan seperti gaji dan seragam kerja 2. Tingkat kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja 3. Tingkat kebutuhan sosial 4. Tingkat kebutuhan akan pengakuan dari perusahaan dan rekan kerja 5. Tingkat kebutuhan akan aktualisasi diti	Ordnal	1 & 2 3 & 4 5 6 & 7 8	Karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung

Kepuasan Kerja (X_2)	Merupakan sikap Individu terhadap pekerjaan, imbalan yang diterima dan imbalan yang diyakini seharusnya diterima baik yang berupa kompensasi finansial seperti gaji, maupun yang berupa kompensasi non finansial, yang terdiri dari pengakuan, peluang adanya promosi serta lingkungan psikologis seperti rekan kerja yang menyenangkan. **(Robbins, 2003:26)**	1. Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan atas kesejahteraan 3. Kepuasan atas promosi 4. Kepuasan atas rekan kerja 5. Kepuasan terhadap atasan	1. Tingkat kepuasan atas pekerjaan 2. Tingkat kepuasan atas kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan 3. Tingkat kepuasan atas promosi karir yang diberikan 4. Tingkat kepuasan atas rekan kerja dalam kerjasama pekerjaan 5. Tingkat kepuasan atas supervisi	Ordnal	1 2 3 4 & 5 6	Karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung
Kinerja (Y)	Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:57)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu yang dibutuhkan 4. Efektivitas sumber daya 5. Kebutuhan terhadap pengawasan 6. Dampak kepribadian	1. Tingkat kemampuan menghasilkan pekerjaan yang mendekati tujuan yang diharapkan 2. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan 3. Tingkat waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan 4. Tingkat sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi di maksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi 5. Ketelitian untuk bekerja tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor. 6. Tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, niat baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.	Ordnal	1 2 3 4 5 6	Karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Adapun sumber data tersebut berasal dari :

1. Data Primer

   Data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara langsung dengan Manajemen Sumber Daya Manusia PT Nagamas Putera Jaya Bandung dan pengisian kuesioner yang disebarkan kepada seluruh populasi.

2. Data Sekunder

   Data berupa sejarah dan keadaan perusahaan, buku, artikel, dan tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Adapun Teknik Penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasi Penelitian

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2006:72) mengemukakan bahwa:

> "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan."

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Terdapat 4

cabang spbu di bawah pengawasan PT Nagamas Putera Jaya yang seluruhnya Pegawainya berjumlah 160 orang.yaitu:

Tabel 3.2
Populasi Penelitian
Pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung

No.	Cabang	Ukuran Populasi
1.	Spbu Setua Budi	40
2	Spbu Dipati Ukur	40
3	Spbu Sunda	40
4	Spbu Nasution	40
TOTAL		**160**

Sumber: Bagian Kepegawaian PT Nagamas Putera Jaya Bandung

2. Sampel

Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sugiyono (2010:81) memaparkan bahwa, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi unit pengamatan sebuah penelitian (Umi Narimawati, 2008:73). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *stratified random sampling* berdasarkan Bagian dan jumlah responden masing-masing strata. Vincent Gasperz (2001:63) mengemukakan bahwa :

"*Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara sederhana setiap stratum".

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). Pendapat Slovin yang dikutip Husein Umar (2004:78), untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian

Dimana perhitungan sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{160}{1 + 160(0{,}1)^2} = \frac{160}{1 + 160(0{,}01)} = 61.538 \sim 62$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10%. Sedangkan untuk mengetahui jumlah populasi per bagian, dapat dihitung dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana:

ni = ukuran sampel pada sub populasi ke-i

Ni = jumlah karyawan pada sub populasi ke-1

N = jumlah populasi

n = ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. SPBU Setia Budi

$$n_1 = \frac{40}{160} \times 62 = 15.5 = 16$$

2. SPBU Dipati Ukur

$$n_1 = \frac{40}{160} \times 62 = 15.5 = 16$$

3. SPBU Sunda

$$n_1 = \frac{40}{160} \times 62 = 15.5 = 16$$

4. SPBU Nasution

$$n_1 = \frac{40}{160} \times 62 = 15.5 = 16$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum, Jadi dalam penelitian ini besarnya sampel yang akan diambil adalah 62 orang atas pembulatan. Agar diketahui validitasnya, maka dibulatkan hingga 64 orang. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja untuk lebih jelasnya mengenai jumlah populasi dan sampel per sub dit dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Populasi dan Sampel Penelitian
PT Nagamas Putera Jaya Bandung

No.	Cabang	Ukuran Populasi	Ukuran Sampel
1.	Spbu Setua Budi	40	16
2.	Spbu Dipati Ukur	40	16
3.	Spbu Sunda	40	16
4.	Spbu Nasution	40	16
TOTAL		**160**	**64**

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 64orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara langsung mengenai pengaruh

motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung.

2. Kuesioner (Angket), yaitu menyebarkan lembar isian pertanyaan kepada responden tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung
3. Wawancara *(Interview)*, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan dan manajemen perusahaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.
4. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan data atau teori pendukung melalui buku-buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), tulisan ilmiah maupun catatan kuliah yang ada hubungannya dengan judul dan isi skripsi.

3.2.4.1.Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:160) uji validitas dilakukan untuk mengetahui taraf kesesuaian dan ketepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek. Menurut Sugiyono (2009:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{= \quad (n\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X2) - (\sum X)\ 2][n(\sum Y2) - (\sum y)2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

Hasil perhitungan uji validitas ditentukan dengan kriteria yang digunakan adalah item valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya > 0,30 (Azwar Saefuddin, 1999:158) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korekasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

Untuk menguji validitas *item* kuesioner digunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Perhitungan koefisien validitas dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS 19.0*. Di bawah ini disajikan tabel koefisien validitas dari masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3.5
Pengujian Validitas
Variabel Motivasi (X_1)

No.	Item	Koefisien Validitas	r Kritis	Keterangan
1	Item 1	0,5407	0,30	Valid
2	Item 2	0,5158	0,30	Valid
3	Item 3	0,4631	0,30	Valid
4	Item 4	0,4464	0,30	Valid
5	Item 5	0,3495	0,30	Valid
6	Item 6	0,6408	0,30	Valid
7	Item 7	0,7518	0,30	Valid
8	Item 8	0,7208	0,30	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas

Hasil uji validitas dari variabel X_1 di atas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya sehingga dapat disimpulkan bahwa *item-item* tersebut valid dalam artian *item-item* yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.6
Pengujian Validitas
Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No.	Item	Koefisien Validitas	r Kritis	Keterangan
1	Item 1	0,5407	0,30	Valid
2	Item 2	0,5158	0,30	Valid
3	Item 3	0,4631	0,30	Valid
4	Item 4	0,4464	0,30	Valid
5	Item 5	0,3495	0,30	Valid
6	Item 6	0,6408	0,30	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas

Hasil uji validitas dari variabel X_2 di atas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya sehingga dapat disimpulkan bahwa *item-item* tersebut valid dalam artian *item-item* yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.7
Pengujian Validitas
Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item	Koefisien Validitas	r Kritis	Keterangan
1	Item 8	0,3630	0,30	Valid
2	Item 9	0,4062	0,30	Valid
3	Item 10	0,3892	0,30	Valid
4	Item 11	0,5407	0,30	Valid
5	Item 12	0,5158	0,30	Valid
6	Item 13	0,4631	0,30	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas

Hasil uji validitas dari variabel kinerja pegawai di atas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya sehingga dapat disimpulkan bahwa *item-item* tersebut valid dalam artian *item-item* yang digunakan untuk mengukur variabel tesebut menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas *(Test of Reliability)*

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, digunakan *internal consistency reliability* dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (α), hal ini sesuai dengan tujuan test yang bermaksud menguji konsistensi item-item dalam instrumen penelitian. Menurut Husein Umar, (2007:207), dalam menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1}\left(\frac{S - \sum S_i}{S}\right)$$

Keterangan:

α : Koefisien Reliabilitas/Keandalan *Alpha Cronbach*

n : Jumlah item dalam tes

S : Varians skor keseluruhan

S_i : Varians masing-masing item

Metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan *range* yang sama,

ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut : (Husein Umar, 2007:208).

1. Nilai *Alpha Cronbach* 0.00 s.d. 0.20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai *Alpha Cronbach* 0.21 s.d. 0.40 berarti agak reliabel.
3. Nilai *Alpha Cronbach* 0.42 s.d. 0.60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai *Alpha Cronbach* 0.61 s.d. 0.80 berarti reliabel.
5. Nilai *Alpha Cronbach* 0.81 s.d. 1.00 berarti sangat reliabel.

Untuk menghitungnya, penulis menggunakan bantuan *software SPSS 19.00 for Windows*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisen Reabilitas	r Kritis	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,725	0,61 s.d. 0,80	reliabel
2	Kepuasan (X_2)	0,716	0,61 s.d. 0,80	reliabel
3	Kinerja Pegawai (Z)	0,763	0,61 s.d. 0,80	reliabel

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas

Tabel 3.8 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki koefisien reliabilitas yang berkisar abtara 0,61 sampai dengan 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa kusioner yang digunakan untuk mengukur variabel X_1, X_2, dan Y dinyatakan *reliable* dan mampu menghasilkan jawaban-jawaban yang konsisten dan bisa dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan data pengujian validitas dan reliabilitas di atas dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan oleh penulis valid dan reliabel

sehingga data yang terkumpul dari kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan analisis lebih lanjut.

3.2.4.3 Metode *Succesive Interval*

Salah satu metode yang dipakai untuk transformasi data pada pilihan skala likert adalah menggunakan *"Method Of Succesive Interval"*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi tersebut adalah sebagai berikut :

1) Menghitung frekuensi setiap jawaban responden pada setiap item.
2) Menghitung proporsi setiap pilihan jawaban responden berdasarkan frekuensi yang diperoleh.
3) Menghitung proporsi kumulatif berdasarkan proporsi yang diperoleh.
4) Menentukan batas nilai-nilai untuk setiap jawaban.
5) Menghitung scale value (nilai skala) interval rata-rata setiap pilihan jawaban dengan rumus :

$$SV = \frac{\textit{Density at Lower Limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area Under Upper Limit} - \textit{Area Under Lowe Limit}}$$

6) Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$Y = SV + [\,K\,]$$

$$K = 1 + [SV_{min}]$$

3.2.5. Rancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1.Rancangan Analisis

Untuk menjawab rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga digunakan analisis deskriptif. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah yang keempat digunakan analisis verifikatif.

1. Analisis Kualitatif/Deskriptif

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS=\frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap *item*

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.9 sebagai berikut :

Tabel 3.9
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden
Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor Tanggapan Responden	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Tinggi
2	36.01 – 52.00	Kurang Tinggi
3	52.01 – 68.00	Sedang
4	68.01 – 84.00	Tinggi
5	84.01 – 100	Sangat Tinggi

Catatan: Batas bawah 20% diperoleh dari 1/5 dari batas atas 100%.

2. Analisis Kuantitatif (verifikatif)

Dalam menganalisis data, metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan kemudian dianalisis berdasarkan metode yang diterapkan, dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG. Analisis kuantitasif meliputi analisis regresi berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

1) Analisis Regresi

Analisis regresi berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model regresi OLS dimaksud adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2009:54)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel kinerja

a = Konstanta regresi berganda.

b_1, b_2 = Koefisien regresi.

X_1 = Variabel motivasi

X_2 = Variabel kepuasan kerja

e = *Epsilon* (variabel bebas lain diluar model regresi).

2) **Analisis Korelasi**

Analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan korelasi. Menurut Jonathan Sarwono,(2006: 37), "Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan tergantung". Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment*, karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran interval. Rumus dari analisis *Korelasi Pearson* adalah:

$$r = \frac{n\left(\sum XiYi\right) - \left(\sum Xi\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{n\left(\sum Xi^2\right) - \left(\sum Xi\right)^2}\ n\left(\sum Yi^2\right) - \left(\sum Yi\right)^2}$$

Sumber: Sugiyono, (2009:32)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel X

Y = Variabel Y

n = Banyaknya sampel

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

a) Apabila r = +1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.

b) Apabila r = 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.

c) Apabila r = -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Ketentuan untuk melihat tingkat ke-eratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.10 di bawah ini.

Tabel 3.10
Tingkat Keeratan Korelasi

Besarnya nilai r	Interpretasi Nilai r
0,800-1,000	Sangat kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber:Sugiyono(2006:216)

3) Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$Kd = r^2_{xy} \times 100\%$

Dimana:

kd = Koefisien determinasi

r^2_{xy} = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Dimana:

Kd = Seberapa jauh perubahan variabel terikat kinerja karyawan

r^2_{xy} = Kuadrat koefisien korelasi ganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

a) Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah.
b) Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen kuat.

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

”Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan atau dugaan jawaban itu dapat diterima atau tidak”. (Sugiyono 2009: 377). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.

NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. **Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

   Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Mencari F hitung dengan cara:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

   Dimana : R^2 = koefesien determinasi

   n = ukuran sampel

   k = banyaknya variabel bebas

   Setelah mendapatkan nilai F hitung ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 yang mana akan diperoleh suatu hipotesis dengan syarat :

   a) Jika angka sig. $\geq$ 0.05, maka H_0 tidak ditolak

   b) Jika angka sig. < 0.05, maka H_0 ditolak

Kemudian akan diketahui apakah hipotesis dalam penelitian ini secara simultan ditolak atau tidak, adapun bentuk hipotesis secara simultan adalah :

H_0 : $b_i \geq 0$: Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : $b_i < 0$: Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,95 atau dengan $\alpha = 0{,}05$ artinya kemungkinan dari hasil penarikan kesimpulan adalah benar mempunyai probabilitas sebesar 95 % atau toleransi kesalahan (*margin of error*) sebesar 5% dan derajat kebebasan df = n-k-1. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 ditolak Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Bila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan. Sedangkan penolakan Ho menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara simultan terhadap suatu variabel dependen.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $b_1 \geq 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H_a : $b_1 < 0$: Terdapat pengaruh pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H_0 : ≥ 0 : Tidak terdapat pengaruh kepuasaan terhadap kinerja karyawan

H_a : $b_2 < 0$: Terdapat pengaruh kepuasaan terhadap kinerja karyawan

Uji signifikansi terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_p = koefisien korelasi pearson

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian apakah hipotesis itu ditolak atau tidak ditolak adalah:

- Tolak Ho jika t hitung > nilai t tabel
- Terima Ho jika t hitung $\leq$ nilai t tabel

Bila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan. Sedangkan penolakan Ho menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen. Atau kita dapat menyajikan dalam bentuk gambar 3.1 dibawah ini :



Gambar 3.1
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis
Sumber Sugiyono (2009:185)