BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam suatu penelitian, kadang-kadang mempunyai anggota yang sangat besar, sehingga melakukan penelitian dengan melibatkan seluruh anggota/objek yang ada, akan banyak menghadapi masalah. Oleh sebab itu akan lebih efektif dan efisien jika objek penelitian kedalam sub-sub objek penelitian yang anggotanya lebih sedikit, namun perlu diperhatikan bahwa sub-sub objek tersebut masih memiliki sifat dan karakteristik dari objek penelitian sebelumnya. Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat (2002:121).

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Rotasi Pekerjaan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara cimahi.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif.

Menurut Nazir (2005:54), Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan

secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode verifikatif Menurut *Sugiyono* (2001:16), adalah metode yang digunakan untuk memilih metode penelitian, menyusun instrument penelitian, mengumpulkan data dan menganalisanya.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2003 :84) dalam buku Penulisan Karya Ilmiah mengemukakan bahawa : desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati adalah :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi;
3. Menetapkan rumusan masalah;
4. Menetapkan tujuan penelitian;
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori;
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan;
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sample dan teknik pengumpulan data;

8. Melakukan analisi data
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. Central Georgette Nusantara cimahi	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Central Georgette Nusantara cimahi	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Central Georgette Nusantara cimahi	*Cross Sectional*
T – 4, 5, 6	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawan PT. Central Georgette Nusantara cimahi	*Cross Sectional*

Sumber: PT. Central Georgette Nusantara

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Nur Indrianto (2002:69), operationalisasi variabel adalah: "penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construc*t yang lebih baik".

Operasionalisasi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

   Menurut Sugiyono (2012:39) adalah: "Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)." Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Rotasi pekerjaan dan Motivasi kerja

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

   Sugiyono (2012:39) mengemukakan bahwa: "Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas." Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Kinerja karyawan

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala
Rotasi pekerjaan (X_1)	Bambang Wahyudi (2002:178) Adalah "suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan.	Kemampuan kerja : Pendidikan Keterampilan: keahlian kerjan Penguasaan pekerjaan	Tingkat Pendidikan Tingkat Keahlian kerja Penguasasn pekerjaan	1, 2 , 3	. Ordinal
		Sikap kerja : Pengembangan Karir	Tingkat: Perkembangan karir	4 , 5	
		Kondisi kerja : Kerjasama	Tingkat Kerja sama	6 , 7	
		Sikap pribadi: susanana kerja	Tingkat Susasana kerja.	8 ,9	
Motivasi Kerja (X1)	Robbins 2005:92 Kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi gunamencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut	Kebutuhan Fisik: Kenyamanan	Tingkat kenyamanan	10 , 11	Ordinal
		Kebutuhan Keamanan: jaminan keselamatan	Tingkat Jaminan keselamatan	12,13	
		Kebutuhan Sosial : lingkungan kerjanya.	Tingkat Lingkungan kerja	14,15	

		Harga diri : prestasi kerja	Tingkat Prestasi kerja	16 , 17	
		Aktualisasi Diri: Pencapaian potenis	Tingkat Pencapaian potensi	18 , 19	
Kinerja karyawan (Y)	Mathis &Jackson 2002 Kinerja adalah Apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi antara lain kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif	Kualitas Kerja: Cara kerja	Tingkat Cara kerja	20 , 21	Ordinal
		Kuanitas Kerja: Menghadapi Starategi Perusahaan	Tiingkat Menghadapi strategi perusahaan	22 , 23	
		waktu kerja: menyeleskan tugas sesuai waktu yang ditentukan	Tingkat Kesesuaian waktu tugas	24 , 25	
		Kerja sama: bekerjasama menyelesaikan tugas	Tingkat Kerja sama meyelesaikan tugas	26, 27	

Sumber: Data diolah untuk penelitian (2014)

Indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal dengan teknik skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2013:86) mengemukakan bahwa : "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert* variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif".

Jawaban dari responden terhadap setiap item instrumen kemudian diberi skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.3

Skala Linkert

Jawaban responden	Skor pernyataan positif	Skor pernyataan negative
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2009:137), sumber data ini terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009:137) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini yaitu berupa penyebaran kuesioner yang di isi oleh para karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2009:137) sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku dan artikel-artikel dari jurnal ilmiah.

3.2.3.2 Teknik Pengelompokan Data

Sebelum Menentukan Pengelompokan data yang akan dijadikan sampel,terlebih dahulu dikemukakan tenteng populasi dan sample.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) dalam Umi Narimawati,Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37),populasi adalah “Objek atau subjek yang dimiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti,sebangai unit analisis penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara cimahi

Tabel 3.4
Populasi Staff Karyawan per-divisi
pada PT. Central Georgette Nusantara
Cimahi.

No	Jabatan	Jumlah karyawan
1	Kepala Subsi	24 orang
2	Ketua Regu	21 orang
3	Administrasi 3	23 orang
4	Administrasi 2	26 orang
5	Administrasi 1	31 orang
	Jumlah Populasi Karyawan	**125 orang**

Sumber : HRD PT. Central Georgette Nusantara

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008) Menerangkan bahwa sample adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi untuk menjadi unit pengamantan dalam penelitian.penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan mengunakan teknik *statified random sampling.*

Menurut Vincent Gaspersz (200:63) menerangkan bahwa *stratified random sampling* adalah metode penarikan sample dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata-strata berdasarkan criteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum.

Metode penarikan sample yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendelakan Solfin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Ket :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Jumlah kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, makan dapat diketahui sample yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{125}{1 + 125\,(0,1)^2}$$

= 55.5555 = 56

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 125 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sample yang akan diteliti adalah sebanyak 56 orang pegawai dengan pembulatan.

Ukuran alokasi sample pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sample proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

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

Dimana :

Ni = Besarnya sample pada strata ke-i

Ni = Besarnya populasi pada strata ke-i

N = Besarnya populasi keseluruhan

N = Besar ukuran sample

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

1. Kepala Subsi

$$\mathbf{n_i = \frac{24}{125} \times 56 = 11}$$

2. Ketua Regu

$$\mathbf{n_i = \frac{21}{125} \times 56 = 10}$$

3. Admin 3

$$\mathbf{n_i = \frac{23}{125} \times 56 = 10}$$

4. Admin 2

$$\mathbf{n_i = \frac{26}{125} \times 56 = 12}$$

5. Admin 1

$$\mathbf{n_i = \frac{31}{125} \times 56 = 14}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bagian pada secara lengkap dapat dilihat pada PT. Central Georgette Nusantara cimahi tabel 3.6 dibawah ini

Tabel 3.5
Populasi dan Sampel

No	Bagian/ Divisi	Populasi	Sampel
1	Kepala Subsi	12	11
2	Ketua regu	16	10
3	Admin 3	23	10
4	Admin 2	34	12
5	Admin 1	40	14
JUMLAH		**125**	**57**

Sumber :Data diolah,2014

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Central Georgette Nusantara cimahi serta dari data sekunder).Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:
   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Central Georgette Nusantara untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau interview Yaitu

teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak – pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan Karakteristik rotasi dan motivasi kerja Pengaruhnya Terhadap kinerja Karyawan PT. Central Georgette Nusantara cimahi.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini.Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa

data – data mengenai Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Pengaruhnya kinerja Kerja Karyawan PT. Central Georgette Nusantara cimahi

3.2.4.1 Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh item-item pertanyaan-pertanyaan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. (Umi Narimawati, Dewi Anggadini, Linna Ismawati, 2010:41).

Menurut *Sugiyono* (2006:149) "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur"

Menurut Husein Umar (2002:104) langkah-langkah pengujian validitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mendefinisikan secara operasional suatu konsep yang akan diukur
2. Melakukan uji coba alat pengukur tersebut pada sejumlah responden
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masingmasing pernyataan dengan skor total.

Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{(\sum_X 2 - \frac{\sum X2}{N})(\sum_Y 2 - \frac{\sum_Y)2}{N}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Apabila r lebih besar atau sama dengan 0,30, maka item tersebut dinyatakan valid. Hal ini berarti, instrumen penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian, dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. tetapi apabila r lebih kecil dari 0,30, maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian

hipotesis berikutnya atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel. Pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan menelaah nilai *Pearson correlation*. Setelah ditemukan bahwa pernyataan-pernyataan (butir) yang digunakan penelitian ini valid, maka selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid diuji reliabilitasnya

Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya $\geq$ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Rotasi pekerjaan

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Rotasi pekerjaan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,408	0,30	Valid
Item 2	0,349	0,30	Valid
Item 3	0,383	0,30	Valid
Item 4	0,651	0,30	Valid
Item 5	0,637	0,30	Valid
Item 6	0,405	0,30	Valid
Item 7	0,528	0,30	Valid
Item 8	0,740	0,30	Valid
Item 9	0,519	0,30	Valid

Dari tabel 3.6 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel rotasi pekerjaan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat

digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi kerja

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 10	0,525	0,30	Valid
Item 11	0,757	0,30	Valid
Item 12	0,405	0,30	Valid
Item 13	0,494	0,30	Valid
Item 14	0,508	0,30	Valid
Item 15	0,744	0,30	Valid
Item 16	0,344	0,30	Valid
Item 17	0,384	0,30	Valid
Item 18	0,404	0,30	Valid
Item 19	0,592	0,30	Valid

Dari tabel 3.7 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja karyawan

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 20	0,515	0,30	Valid
Item 21	0,430	0,30	Valid
Item 22	0,566	0,30	Valid
Item 23	0,413	0,30	Valid
Item 24	0,489	0,30	Valid
Item 25	0,436	0,30	Valid
Item 26	0,619	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 27	0,603	0,30	Valid

Dari tabel 3.8 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Masri Singarimbun (1995:140).
Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan data. Dengan diperolehnya nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrument. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok II dan kelompok II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.

3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.

4. Korelasikan skor total kelompok I total kelompok I

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$I'1 = \frac{2I'_b}{1 + Ib}$$

r 1 = reliabilitas internal seluruh item

r *b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.9

Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Criteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002; 70

Hasil Pengujian Reliabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan

hasil pengolahan menggunakan metode *Split-Half* dari *Spearman Brown* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

tabel 3.10

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Rotasi pekerjaan

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Rotasi pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,684
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	,678
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		9
Correlation Between Forms			,706
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,827
	Unequal Length		,829
Guttman Split-Half Coefficient			,823

a. The items are: Item.1, Item.3, Item.5, Item.7, Item.9.
b. The items are: Item.9, Item.2, Item.4, Item.6, Item.8.

Dari tabel 3.11 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner rotasi pekerjaan sebesar 0,827 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel rotasi pekerjaan sudah memberikan hasil yang konsisten.

1) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi kerja

Tabel 3.12

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,578
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	,781
		N of Items	5[b]
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,735
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,847
	Unequal Length		,847
Guttman Split-Half Coefficient			,841

a. The items are: Item.10, Item.12, Item.14, Item.16, Item.18.
b. The items are: Item.11, Item.13, Item.15, Item.17, Item.19.

Dari tabel 3.12 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner motivasi kerja sebesar 0,847 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja sudah memberikan hasil yang konsisten.

2) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja karyawan

Tabel 3.13

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,749
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,652
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,569
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,726
	Unequal Length		,726
Guttman Split-Half Coefficient			,725

a. The items are: Item.20, Item.22, Item.24, Item.26.
b. The items are: Item.21, Item.23, Item.25, Item.27.

Dari tabel 3.12 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner kinerja karyawan sebesar 0,726 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan sudah memberikan hasil yang konsisten.

3.2.4.3 Uji MSI

Untuk memenuhi syarat data yang digunakan terhadap data yang diperoleh dari kuisioner dengan skala pengukuran ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala pengukuran interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Adapun untuk melakukan transformasi data melalui ***Method of Successive Interval*** **(MSI)** dengan langkah kerja sebagai berikut (Harun Al-Rasyid ; 2003) :

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasrkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan,dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proposal tersebut,selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.

4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban.
6. Data penelitian yang telah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan berbagai cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

3.2.5.2 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. 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 *ítem*

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 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.14
Kriteria Presentase Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00 %	Tidak baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat baik

Sumber : Umi Narimawati, 2007: 85)

3.2.5.3 Analisis Verivikatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan.Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala *likert* dengan *rating scale*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dengan langkah-langkah: yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

1. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
2. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1,..Xn dan (Y) yaitu Y1,…Yn, kemudian variabel dependen (Z) sebagai berikut (X,Z), (Y,Z),…(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
3. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukuran menjadi skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*" (hay, 1969:39).

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh serta membuat persamaan garis yang bisa dijadikan acuan untuk memproyeksikan variabel Y (Kepuasan Kerja) berdasarkan variabel X1 (Karakterisrik Pekerjaan), variabel X2 (Kompensasi) yang datanya merupakan time series dengan cross section.

A. Uji Asumsi Klasik

Dalam mencari keabsahan analisis regresi berganda, penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator yang baik.

Adapun keempat asumsi uji klasik itu adalah

- **Uji Normalitas**

  Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, indipenden atau keduanya berstribusi normal, mendekati normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada penguji bermakna (*signifikasi*) koefisien regresi. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181).

- **Uji Multikolinearitas**

Menurut Imam Ghozali (2006:95) bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi kolerasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoloniearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau variance *inflation factor* (VIF).

- **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau lebih dari semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error*) ada yang signifikan, maka kesimpulanya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

- **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak effisien, artinya tingkat kesalahanya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin-Watson (D-W).

2. **Analisis Korelasi**

Setelah data terkumpul berhasil diubah menjadi data interval, maka langkah selanjutnya menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variable X dengan variaebel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product moment Method* atau dikenal dengan rumus *pearson* (Sugiyono, 2009:183), yaitu :

Dimana : $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = rotasi pekerjaan

y = motivasi kerja

z = kinerja karyawan

n = jumlah responden

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{n \sum Xi^2 - \sum Xi^2 \{n \sum yi^2 - \sum yi^2\}}$$

Dimana : $-1 \leq r \leq +1$

R = koefisien korelasi

x = rotasi pekerjaan

y = motivasi kerja

z = kinerja karyawan

n = jumlah responden

Untuk melihat tingkat ke-eratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.6 dibawah ini:

Tabel 3.15
Tingkat keeratan korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0 - 0,20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0,21 - 0,40	Korelasi yang lemah
0,41 - 0,60	Korelasi sedang
0,61 - 0,80	Cukup tinggi
0,81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber : Syahri alhusin dalam Umi narimawati (2010: 50)

3. **Analisis Determinasi**

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/ SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SSt_{ot}$.

$$\mathbf{Kd = r^2 X\ 100\%}$$

Dimana: Kd = Koefisien determinasi

*r*2 = Kuadrat koefisien kolerasi

Dimana apabila :

Kd = 0, Berati pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah

Kd = 1, Berati pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Karakteristik pengaruh rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Georgette Nusantara Cimahi

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

1. **Pengujian secara simultan/total**

   Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

   a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{y.x.....}}{k(1-R^2_{y.x.....)}}$$

   Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama – sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan

microsoft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sujana (2001:369) menyatakan bahwa perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien korelasi produk moment *(Pearson).*

b. Hipotesis

H_0 ; $\rho = 0$, Rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi

H_1 ; $\rho \neq 0$, Rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

c. Kriteria Pengujian

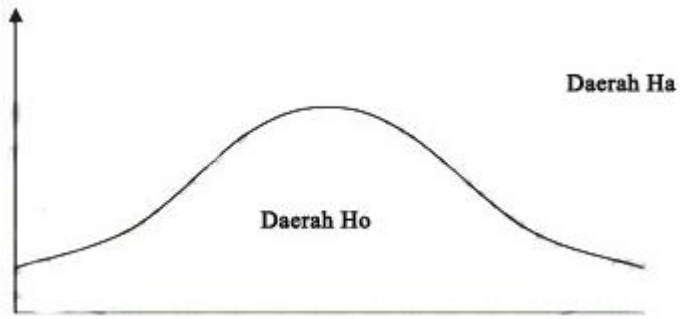
H_0 ditolak apabila $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Menurut Guilford (1956:480) menyatakan bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 3.16
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat/Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang – kurangnya ada sebuah ρyxi ≠ 0. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.



Gambar 3.1
Uji daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

2. Pengujian secara parsial

Melakukan uji – t, untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus Uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{\rho yx1}{\sqrt{\frac{(1 - R^2XY \dots \dots Xk)CRii}{(n - k - 1}}} = \text{I} = 1,2,3 \dots \dots \dots ,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikan 5%.

b. Hipotesis

Ho.$\beta_1 = 0$: Rotasi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

Ha.$\beta_1 \neq 0$: Rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

Ho.$\beta_2 = 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

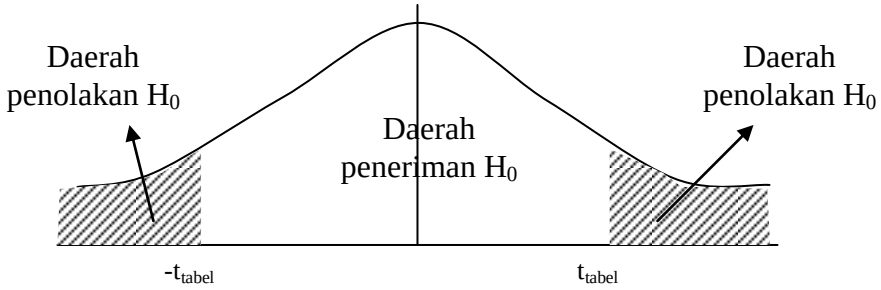
Ha.$\beta_2 \neq 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya



Sumber : Suharismi Arikuntoro (2012:161)

Gambar 3.2
Daerah penerimaan dan penolakan Ho