

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Industri Hilir Teh PTPN VIII. Industri Hilir Teh merupakan salah satu Unit dari Industri Hilir milik PTPN VIII.

3.1.1 Sejarah Singkat Industri Hilir Teh (IHT PTPNVIII)

Tahun 1996 pendirian PT Lysander Camelia Nusantara (PT LCN) sebagai perusahaan patungan antara Perkebunan Group Jabar (sekarang PTPN VIII) dengan Lysander Food Service PTE LTD

Tahun 1998 PT LCN dilikuidasi (seluruh Aset& SDM menjadi milik PTPN VIII)

Tahun 1998 didirikan Unit Usaha Pengepakan Teh (UUPT) PTPN VIII (SK Direksi No. SK/D.I/1046/IX/1998)

10 Juni 2005 Perubahan nama UUPT menjadi Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII (IHT PTPN VIII) (SK Direksi No. SK/D.I/567/VI/2005) perihal Pengembangan Struktur Organisasi.

3.1.2 Visi Misi dan Tujuan Industri Hilir Teh (IHT PTPNVIII)

a. Visi

Menjadi unit yang mampu mandiri dan dapat memberi kontribusi kepada perusahaan

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

b. Misi

- Menghasilkan “produk hilir” bermutu dan sesuai selera pasar yg bernilai tambah tinggi.
- Mengutamakan pelayanan kepada pelanggan.
- Mengoptimalkan pemanfaatan asset dengan cara yang efisien dan efektif.
- Mengoptimalkan sumber daya manusia dan memperhatikan kesejahteraannya.
- Mengelola unit dengan menerapkan GCG dan CSR.

c. Tujuan

- Menyerap produk hulu teh untuk diolah lebih lanjut menjadi produk hilir guna mendapatkan nilai tambah/*added value*.
- Meningkatkan bargaining position produk hulu teh PTPNVIII.
- Meningkatkan corporate image melalui *brand image*.

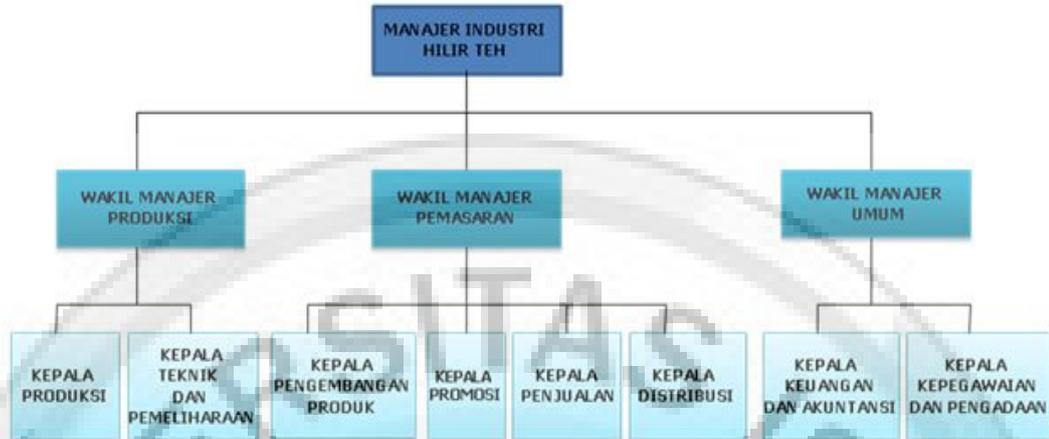
3.1.3 Logo PTPN VIII



Gambar 3.1 Logo PTPN VIII

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1.4 Struktur Organisasi Industri Hilir Teh PTPNVIII



Gambar 3.2 Struktur Organisasi IHT PTPNVIII

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2009 : 11) menjelaskan bahwa: “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2004 : 7) sebagai berikut: “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan.” Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh motivasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009 : 72) yang dimaksud populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan tetap yang bertugas Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru yang berjumlah 35 karyawan.

3.2.2.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2004 : 112) “sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik di ambil semua”. Sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bertugas Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sample yang akan digunakan adalah *sampling jenuh*, dimana *sampling jenuh* adalah cara pengambilan sample dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel (Hidayat 2007) cara ini dilakukan apabila populasinya kecil dan istilah lain *sampling jenuh* adalah *sensus*.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan turun secara langsung untuk meninjau dan meneliti ke perusahaan yang menjadi objek penelitian dengan cara :

a. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang bagaimana motivasi dan kepuasan kerja juga kinerja karyawan Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru.

b. Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan atau terkait yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan. Wawancara ini, peneliti mendapatkan data secara langsung dari manajer dan beberapa pihak karyawan, sehingga peneliti dapat menerima data yang nantinya sangat membantu dalam mengolah data-data yang ada, serta sebagai penguat data yang telah di peroleh.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

c. Kuesioner

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator – indikator dalam variabel penelitian yang di berikan penulis secara langsung kepada karyawan untuk diisi.

3.2.3.2 Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari teori-teori dari bahan-bahan literatur, *textbook*, maupun catatan dari perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas sebagai bahan pendukung yang penulis tuangkan dalam tinjauan pustaka.

3.2.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua (2) jenis variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas yaitu Motivasi yang diberi notasi X_1 dan Kepuasan Kerja yang diberi notasi X_2 .

Motivasi (X1), Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga dimensi kebutuhan yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer dalam teori ERG, yaitu :

- a. Dimensi kebutuhan *Existence* atau Keberadaan, yaitu seberapa besar kebutuhan *Existance* menjadi faktor yang memotivasi seseorang untuk

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

bekerja. Kebutuhan *Existence* dijabarkan menjadi lima indikator penelitian yakni gaji, fasilitas kerja, tingkat keamanan, tingkat perlindungan terhadap resiko pekerjaan, dan ada tidaknya kompensasi lain selain gaji tetap (seperti insentif, bonus, dll).

- b. Dimensi kebutuhan *Relatedness* atau Afiliasi, yaitu seberapa besar kebutuhan *Relatedness* menjadi faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Kebutuhan *Relatedness* dijabarkan menjadi tujuh indikator penelitian, yakni kerjasama antar sesama karyawan, keeratan hubungan antar sesama karyawan, keramahan antar sesama karyawan, dukungan sesama karyawan, keramahan atasan, keharmonisan hubungan dengan pimpinan unit kerja terkait, dan dukungan dari pimpinan unit kerja terkait.
- c. Dimensi kebutuhan *Growth* atau Kemajuan, yaitu seberapa besar kebutuhan *Growth* menjadi faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Kebutuhan *Growth* dijabarkan menjadi tujuh indikator penelitian yakni penghargaan dari pimpinan, penghargaan dari perusahaan, adanya program pelatihan dan pengembangan, sifat pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang kondusif, adanya promosi jabatan, dan rasa kesukaan terhadap pekerjaan.

Kepuasan Kerja (X2), Kepuasan kerja diukur berdasarkan pada aspek-aspek kepuasan kerja yang diungkap melalui *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang dirancang oleh Weiss, Dawis, Loftquis, & England (1966, dalam Spector, 1997) yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- Adapun faktor-faktor instrinsik sebagai berikut :
 - a. *Activity*, yaitu seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

- b. *Independence*, yaitu kewenangan untuk dapat bekerja dengan metode sendiri.
 - c. *Variety*, yaitu kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi.
 - d. *Social status*, yaitu pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan tersebut.
 - e. *Moral values*, yaitu pekerjaan tersebut tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani.
 - f. *Security*, yaitu kepastian keamanan kerja yang diberikan oleh perusahaan.
 - g. *Social service*, yaitu kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas.
 - h. *Authority*, yaitu kesempatan untuk memiliki kekuasaan terhadap orang lain atau untuk menjadi seorang pimpinan dalam *team*.
 - i. *Ability utilization*, yaitu kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki.
 - j. *Responsibility*, yaitu tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan.
 - k. *Creativity*, yaitu kebebasan untuk mengungkapkan ide yang baru atau berkeaktifitas.
 - l. *Achievement*, yaitu perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas.
- Faktor-faktor ekstrinsik sebagai berikut :
- a. *Compensation*, yaitu besarnya imbalan atau upah atau gaji yang diterima.
 - b. *Advancement*, yaitu kesempatan untuk memperoleh promosi.
 - c. *Coworkers*, yaitu seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja.
 - d. *Human relations supervisions*, yaitu kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal.
 - e. *Technical supervisions*, yaitu kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

- f. *Company policies and practise*, yaitu seberapa jauh kebijakan perusahaan menyenangkan para karyawan.
 - g. *Working conditions*, yaitu kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan.
 - h. *Recognition*, yaitu pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diberi notasi Y. Kinerja karyawan dilihat berdasarkan teori Mangkunegara (2009: 75) yang mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.
- a. Kualitas kerja, meliputi : kerapian hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian karyawan dalam bekerja.
 - b. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau *output*. Meliputi : kesesuaian jumlah *output* yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
 - c. Pelaksanaan tugas, meliputi : pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
 - d. Tanggung jawab, meliputi : ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Ketiga variabel di atas akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1) George R. Terry dalam Sedarmayanti (2013: 233), motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Clayton Alderfer dalam Robbins dan Judge (2009: 224) melalui teori ERG menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu kebutuhan <i>Existence</i> , <i>Relatedness</i> , dan <i>Growth</i> .	Kebutuhan <i>Existence</i> atau Keberadaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat gaji dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat pemberian fasilitas kerja dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat keamanan dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat perlindungan terhadap resiko pekerjaan dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat pemberian kompensasi lain selain gaji tetap (seperti insentif, bonus, dll) dalam memotivasi untuk bekerja. 	Ordinal
	Kebutuhan <i>Relatedness</i> atau Afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kerjasama antar karyawan dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat keeratan hubungan antar sesama karyawan dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat keramahan sesama karyawan dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat dukungan sesama karyawan dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat keramahan pimpinan terhadap karyawan. - Tingkat keharmonisan hubungan karyawan dengan pimpinan unit kerja dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat dukungan dari pimpinan unit kerja terkait dalam memotivasi untuk bekerja. 	Ordinal

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

	<p>Kebutuhan <i>Growth</i> atau Kemajuan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pemberian penghargaan dari pimpinan dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat pemberian penghargaan dari perusahaan dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat pemberian program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat sifat pekerjaan yang menantang dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat kondusifitas kondisi kerja. - Tingkat adanya promosi jabatan dalam memotivasi untuk bekerja. - Tingkat rasa kesukaan terhadap pekerjaan dalam memotivasi untuk bekerja. 	<p>Ordinal</p>
<p>Kepuasan Kerja (X2) Robbins dan Judge (2009: 99) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.</p> <p>Weiss, Dawis, Loftquis, & England (1966, dalam Spector, 1997) menyusun skala untuk dapat mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan yang diungkap melalui Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.</p>	<p>Faktor-faktor Intrinsik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kepuasan atas aktivitas pekerjaan - Tingkat kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri - Tingkat kesempatan untuk dapat bekerja secara bervariasi - Tingkat kepuasan atas pandangan masyarakat mengenai pekerjaan anda - Tingkat kepuasan atas penilaian hati nurani terhadap pekerjaan - Tingkat kepuasan atas keamanan kerja yang ada - Tingkat kesempatan untuk dapat membantu orang lain dalam bekerja - Tingkat kesempatan untuk dapat menjadi pemimpin team/kelompok dalam bekerja - Tingkat kesempatan untuk dapat menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam bekerja - Tingkat rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan - Tingkat kesempatan untuk berkreatifitas - Tingkat kepuasan setelah selesai mengerjakan tugas 	<p>Ordinal</p>

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

	Faktor-faktor Ekstrinsik.	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kepuasan atas gaji yang diterima - Tingkat kesempatan untuk dapat naik pangkat - Tingkat kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja - Tingkat keramahan atasan - Tingkat kemampuan/pengetahuan supervisor mengenai pekerjaan yang dinilainya - Tingkat kepuasan atas peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan - Tingkat kepuasan atas kondisi kerja yang ada - Tingkat kepuasan atas pemberian pujian/pengakuan ketika mengerjakan tugas dengan baik 	Ordinal
<p>Kinerja Karyawan (Y) Mathis dan Jackson (2002: 78) mengatakan bahwa pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.</p> <p>Mangkunegara (2009: 75) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.</p>	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kerapihan dari hasil kerja - Ketelitian dalam bekerja. - Ketepatan hasil kerja dengan standar kerja - Tinggi rendahnya kerja keras dalam bekerja - Kehati-hatian dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan 	Ordinal
	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian jumlah output dengan target kerja - Tingkat kehadiran dalam bekerja - Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas - Tingkat keterlambatan masuk kerja - Jumlah kesalahan dalam menjalankan tugas 	Ordinal
	Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pengalaman kerja - Tingkat kemampuan bekerja sama - Tingkat pemahaman tugas yang diberikan - Tingkat kemampuan dalam menggunakan sumber daya yang ada - Tingkat keahlian dalam menjalankan tugas 	Ordinal

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan - Tingkat kesediaan untuk menjunjung tinggi nama baik perusahaan - Tingkat kesediaan untuk patuh menjalankan tugas - Tingkat inisiatif menjalankan tugas - Tingkat kepedulian terhadap tugas 	Ordinal
--	----------------	--	----------------

3.2.5 Teknik Pengolahan Data

3.2.5.1 Skala

Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner untuk variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel independen, Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Maka penulis menggunakan skala likert, skala ini terdiri dari lima butir kategori untuk tiap-tiap variabel dan berbeda tergantung pertanyaan yang tertera di kuesioner. Kategori – kategori tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert dengan skor tiap pernyataan

Pernyataan	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Tinggi	5	1
Tinggi	4	2
Cukup	3	3
Rendah	2	4
Sangat Rendah	1	5

Sumber : **Sugiyono (2009)**

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian data secara statistik adalah sebagai berikut :

1. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner diolah untuk mendapatkan frekuensi dan persentasenya.
2. Melakukan uji validitas dan reliabilitas, dan melakukan analisis deskriptif terhadap data- data hasil kuesioner.
3. Melakukan perubahan data jawaban kuesioner dari ordinal menjadi interval menggunakan *software spss 19.0*.
4. Melakukan pengolahan data dengan *software SPSS 19.0*. Dari hasil perhitungan akan di peroleh angka regresi. Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. ketentuan yang berlaku jika angka probabilitas $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel, sebaliknya jika probabilitas $>0,05$ maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka *R square* atau koefisien determinasi.
6. Melakukan pengujian hipotesis.

3.2.5.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of successive Interval*). Langkah-langkah

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut : Riduwan, Drs., M.B.A
(2007 : 30)

- a) Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan;
- b) Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi komulatif yang diperoleh.
- f) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang di peroleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Denisty at lower limit}) - (\text{Denisty at upper limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Upper Limit})}$$

- h) Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + [1 + |NS \text{ min} |]$

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data agar di peroleh penyajian data sebagai hasil yang berarti dan kesimpulan yang baik.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.2.5.3 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang di peroleh dari penelitian dan menjawab pertanyaan – pertanyaan riset yang di ajukan dengan metode analisis data, perlu di ajukan uji validitas dan reliabilitas terhadap pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuesioner yang di sebarakan.

3.2.5.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Suharsimi Arikunto, 2004 : 148).

Menurut Widiyanto (2010 : 34-37) Perhitungan validitas menggunakan SPSS versi 19.0 dengan melihat *pearson correlation*, keputusannya apabila r hitung $>$ r kritis maka pertanyaan tersebut valid. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat berdasarkan nilai r_{tabel} untuk 35 responden adalah $r = 0,334$.

a) Validitas Variabel Motivasi

Pengujian validitas pada variabel motivasi dengan menyebarkan 19 pertanyaan kuesioner kepada 35 responden. Hasil uji validitas untuk variabel X_1 dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	Validitas		
	r hitung	r kritis	kesimpulan
1	0,554	0,334	Valid
2	0,500	0,334	Valid
3	0,868	0,334	Valid
4	0,905	0,334	Valid
5	0,928	0,334	Valid
6	0,796	0,334	Valid
7	0,903	0,334	Valid
8	0,896	0,334	Valid
9	0,841	0,334	Valid
10	0,932	0,334	Valid
11	0,876	0,334	Valid
12	0,889	0,334	Valid
13	0,829	0,334	Valid
14	0,860	0,334	Valid
15	0,880	0,334	Valid
16	0,662	0,334	Valid
17	0,792	0,334	Valid
18	0,906	0,334	Valid
19	0,692	0,334	Valid

b) Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja dengan menyebarkan 20 pertanyaan kuesioner kepada 35 responden. Hasil uji validitas untuk variabel X_2 dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut :

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Validitas		
	r hitung	r kritis	kesimpulan
1	0,669	0,334	Valid
2	0,533	0,334	Valid
3	0,530	0,334	Valid
4	0,724	0,334	Valid
5	0,668	0,334	Valid
6	0,647	0,334	Valid
7	0,542	0,334	Valid
8	0,743	0,334	Valid
9	0,833	0,334	Valid
10	0,690	0,334	Valid
11	0,816	0,334	Valid
12	0,865	0,334	Valid
13	0,439	0,334	Valid
14	0,725	0,334	Valid
15	0,575	0,334	Valid
16	0,862	0,334	Valid
17	0,665	0,334	Valid
18	0,727	0,334	Valid
19	0,704	0,334	Valid
20	0,706	0,334	Valid

c) Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian validitas pada variabel kinerja karyawan dengan menyebarkan 20 pertanyaan kuesioner kepada 35 responden. Hasil uji validitas untuk variabel Y dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut :

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Validitas		
	r hitung	r kritis	kesimpulan
1	0,548	0,334	Valid
2	0,651	0,334	Valid
3	0,685	0,334	Valid
4	0,553	0,334	Valid
5	0,664	0,334	Valid
6	0,538	0,334	Valid
7	0,711	0,334	Valid
8	0,768	0,334	Valid
9	0,384	0,334	Valid
10	0,448	0,334	Valid
11	0,715	0,334	Valid
12	0,650	0,334	Valid
13	0,684	0,334	Valid
14	0,590	0,334	Valid
15	0,763	0,334	Valid
16	0,793	0,334	Valid
17	0,812	0,334	Valid
18	0,655	0,334	Valid
19	0,671	0,334	Valid
20	0,79	0,334	Valid

3.2.5.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Realibilitas adalah suatu analisis yang menunjukkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur, dalam arti apakah ukuran yang benar dari suatu yang diukur (Suharsimi 2004).

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Kaplan (1993 : 126) mengemukakan bahwa perkiraan kehandalan dalam kisaran 0,7 - 0,8 cukup baik untuk sebagian besar tujuan dalam penelitian dasar. Dari pernyataan tersebut diambil kesimpulan bahwa kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya tidak lebih rendah dari 0,7.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 3.6 , tabel 3.7, dan tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.6
Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliabilitas	R kritis	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Alpha Cronbach</i>	0,971	0,7	Reliabel

Tabel 3.7
Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliabilitas	R kritis	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Alpha Cronbach</i>	0,938	0,7	Reliabel

Tabel 3.8
Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliabilitas	R kritis	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Alpha Cronbach</i>	0,928	0,7	Reliabel

3.3 Analisis Data

3.3.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2009 : 169) bahwa “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Adapun untuk analisis deskriptif penulis akan menghitung skor rata-rata pada masing-masing indikator dan menyesuaikan pada tabel interpretasi skor rata-rata jawaban responden guna mendeskripsikan hasil skor rata-rata tanggapan responden. Dalam penelitian ini, mendeskripsikan data variabel penelitian terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian responden atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian.

Tabel 3.9
Tafsiran Penilaian Responden

Skor rata-rata	keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Dalam menentukan rentang skor kategori untuk variabel X_1 , X_2 dan variabel Y yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2003: 201) dimana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- RS : Rentang Skor
- m : Skor tertinggi item
- n : Skor terendah item
- b : Jumlah kelas

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Tabel 3.10
Kriteria Interpretasi Skor

No	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Rendah (SR)	0% - 20%
2	Rendah (R)	21% - 40%
3	Sedang (S)	41% - 60%
4	Tinggi (T)	61% - 80%
5	Sangat Tinggi (ST)	81% -100%

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sebagai berikut :

(responden : 35)

- Skor tertinggi = $5 \times 35 = 175$ (m)
- Skor terendah = $1 \times 35 = 35$ (n)
- $RS = (175 - 35) : 5 = 28$

Keterangan :

- Bobot terendah : 1
- Bobot tertinggi : 5
- Jumlah Responden : 35

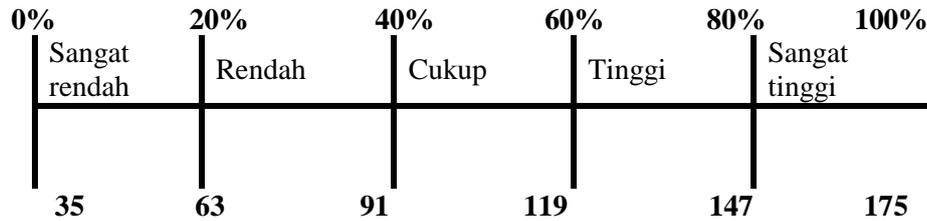
Tabel 3.11
Tabel Daftar Distribusi Frekuensi Rata-Rata

No	Keterangan	Skor Rata-Rata
1	Sangat Rendah (SR)	35 – 63
2	Rendah (R))	63 – 91
3	Cukup (C)	91 – 119
4	Tinggi (T)	119 – 147
5	Sangat Tinggi (ST)	147 – 175

Sumber : Data Olahan

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN



Gambar 3.3 Garis Kontinum

Dimana setiap klasifikasi nilai yang terdapat dalam gariskontinum menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek peneliti. Sehingga dapat menjelaskan secara deskriptif bagaimana keadaan variabel yang diteliti dan menempatkan pada kolom kategori yang sesuai dengan total skor dan persentase yang didapat. Untuk menentukan persentase setiap kategori untuk variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$P(\%) = \frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100\%$$

Sedangkan kriteria pengklasifikasian secara keseluruhan yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2007: 224) sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah klasifikasi}}$$

3.3.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menguji menggunakan uji statistik dan menitik beratkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi, karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu Motivasi sebagai variabel independen (X_1), Kepuasan Kerja sebagai variabel

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

independen (X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda karena skala data yang digunakan interval.

3.3.2.1 Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variable independen dapat diprediksikan melalui variable dependen atau prediktor secara individual atau parsial. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variable dependen dapat dilakukan menaikkan dan menurunkan keadaan variable independen, atau untuk meningkatkan keadaan variable dependen dapat dikatakan dengan meningkatkan variable independen ataupun sebaliknya.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen. Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 19,0* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat.

3.3.2.2 Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variable independen X_1 (Motivasi) dan variabel independen X_2 (Kepuasan Kerja) dapat diprediksikan melalui variable dependen Y (Kinerja) atau prediktor secara bersama-sama. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variable dependen dapat dilakukan menaikkan dan menurunkan keadaan variable independen, atau untuk meningkatkan keadaan variable dependen dapat dikatakan dengan meningkatkan

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

variable independen ataupun sebaliknya.

Regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal lebih dari satu variable independen dengan satu variable dependen. Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 19.0* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat.

3.3.2.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variable dengan variable lain. Untuk bentuk atau arah hubungan, nilai koefisien dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-). Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson* (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*). Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 19.0* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat. Berikut merupakan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi:

Tabel 3.12
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005)

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.3.2.4 Koefisien Regresi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable X_1 atau X_2 terhadap variable Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien regresi (kr), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$Kr = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kr = koefisien regresi

r^2 = koefisien korelasi kuadrat

100% = prosentase

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien regresi, untuk menentukan kriteria, seberapa besar hasil pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan table di bawah ini:

Tabel 3.13
Tafsiran Kriteria Koefisien Regresi

Besarnya Pengaruh	Tafsiran Regresi
$0,80 \leq r < 1,000$	Pengaruh yang sangat erat
$0,60 \leq r < 0,799$	Pengaruh yang erat
$0,40 \leq r < 0,599$	Pengaruh yang cukup erat
$0,20 \leq r < 0,399$	Pengaruh yang sangat kecil
$0,00 \leq r < 0,199$	Pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan

Sumber : Sugiyono (2005)

3.3.2.5 Uji Hipotesis

Hipotesis yang ditetapkan penulis adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Industri Hilir

Teh PTPNVIII Unit Cibiru

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

- $H_0: r^2_{x_1y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- $H_a: r^2_{x_1y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru

- $H_0: r^2_{x_2y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_a: r^2_{x_2y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru

- $H_0: r^2_{x_1x_2y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_a: r^2_{x_1x_2y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.2.6 Uji Signifikansi

Menentukan tingkat signifikansi (α), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi resiko salah. Maka ditentukan $\alpha = 5\%$.

- Jika signifikansi hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- Jika signifikansi hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.3.2.7 Uji-t

Untuk menguji kebenaran hipotesis, maka digunakan uji-t dengan

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

ketentuan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

