

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat (sahih, benar dan valid), serta reliabel (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) tentang:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Astra International (*Honda Sales Operation*).
2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Astra International (*Honda Sales Operation*).
3. Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Astra International (*Honda Sales Operation*).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Astra International (HSO) yang beralamat di Jl. Gaya Motor Raya No.8 Sunter II Jakarta Utara. Penelitian dilakukan di PT Astra International (HSO) karena di perusahaan tersebut memiliki bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Untuk mengatasi

hal tersebut, perusahaan senantiasa memperhatikan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan. Ini lah yang melatarbelakangi peneliti mengadakan penelitian di PT. Astra International (HSO).

2. Waktu Penelitian

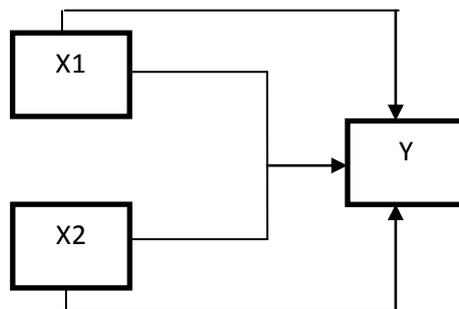
Waktu penelitian berlangsung selama 3 bulan, terhitung mulai bulan September sampai dengan November 2015. Waktu dipilih karena dianggap sebagai waktu yang tepat bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk kedua variabel x, yaitu kepuasan kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) dan variabel Y motivasi kerja. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan, dengan demikian dapat diketahui sebab akibat antara tiga variabel.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X_1) Kepuasan Kerja dan (Variabel X_2) Keterlibatan Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (Variabel Y) adalah Motivasi Kerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

Konstelasi hubungan antar variabel



Keterangan:

- X_1 : Kepuasan Kerja
 X_2 : Keterlibatan Kerja
 Y : Motivasi Kerja
 \longrightarrow : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X_1 dan X_2 sedangkan variabel motivasi kerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y .

D. Populasi dan Sampling

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”⁶⁰. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra International (HSO)

⁶⁰ Suharsimi Arikunto. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2002), h. 108

sejumlah 206 karyawan dan populasi terjangkaunya pada divisi Finance, Marketing, Human Resources Development (HRD) dan Retail, yang berjumlah 107 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang. Penentuan sampel merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Definisi menurut Arikunto, “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti).”⁶¹ Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dapat mewakili seluruh populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*), dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap divisi dapat terwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Adapun perhitungan untuk pengambilan sampel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel III.1
Jumlah Sampel Karyawan

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Finance	32	$32/107 \times 84$	25
Marketing	35	$35/107 \times 84$	27
Human Resources Development (HRD)	15	$15/107 \times 84$	12
Retail	25	$25/107 \times 84$	20
Total	107		84

⁶¹ *ibid*

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kepuasan Kerja (Variabel X_1), dan Keterlibatan Kerja (X_2) serta Motivasi Kerja (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pegawai yang menghasilkan suatu sikap untuk mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam upaya memenuhi beberapa kebutuhan individual yang di pengaruhi oleh faktor intern dan ekstern.

b. Definisi Operasional

Motivasi Kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert*. Indikator motivasi kerja terdiri atas faktor intern dan faktor ekstern dan memiliki sub indikator untuk dapat hidup, untuk dapat memiliki, untuk dapat penghargaan, untuk memperoleh pengakuan, peraturan yang berlaku dan adanya jaminan pekerjaan.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi kerja

Instrumen Motivasi kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel

Motivasi kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator Motivasi kerja. Kisi-kisi instrumen Motivasi kerja dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Faktor Intern	Untuk dapat hidup	1, 6, 8	-	1, 6, 7	-
	Untuk dapat memiliki	2, 12, 13	-	2, 11, 12	-
	Untuk dapat penghargaan	14	7*,9	13	8
	Untuk memperoleh pengakuan	3, 16, 10	-	3, 9, 14	-
Faktor Ekstern	Peraturan yang berlaku	4	11	4	10
	Adanya jaminan pekerjaan	15*, 5	-	5	-
Jumlah		16		14	

*Instrumen Drop

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel motivasi kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Motivasi Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 16 butir pernyataan yang mengacu pada indikator variabel motivasi kerja seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tahap berikutnya adalah konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel Y (motivasi kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di

ujicobakan pada 30 responden dengan sampel karyawan pada PT. Astra International yang diambil dari divisi yaitu pada divisi legal berjumlah 10, budget berjumlah 8, PDCA berjumlah 4 dan *technical service* berjumlah 8.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:⁶²

$$R \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
$\sum X$	= Jumlah skor butir
$\sum Y$	= Jumlah skor total
n	= Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan ujicoba, didapatkan hasil uji coba yaitu 2 butir pernyataan yang drop dan 14 butir pernyataan yang valid. Setelah

⁶² Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:⁶³

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum Si^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁶⁴

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Si^2 = Varian butir

$\sum xi^2$ = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil *cronbach's alpha* sebesar 0,812. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 14 butir pertanyaan inilah

⁶³ Sugiyono, *op. cit.*, h. 365

⁶⁴ *Ibid*, hal. 288

yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel motivasi kerja. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.4.

Tabel III.4
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

2. Kepuasan kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang karyawan yang senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya yang dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerjanya.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert*. Dimensi kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja dan memiliki indikator menarik, menantang, gaji yang pantas, gaji yang adil, dilakukan dengan jujur, berdasarkan kemampuan, bantuan teknis, dukungan moral dan memberi dukungan.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan kerja

Instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.5

Tabel III.5

Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan kerja

Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Pekerjaan itu sendiri	Menarik	1, 2*	12	1	10
	Menantang	3, 13, 19		2, 11, 17	
Gaji	Gaji yang pantas	4, 20	15	3, 18	13
	Gaji yang adil	5, 14	11*	4, 12	
Peluang promosi	Dilakukan dengan jujur	6, 27	21, 33	5, 24	19, 30
	Berdasarkan Kemampuan	16, 22	7, 28, 29	6, 14, 20	25, 26
Pengawasan	bantuan teknis	8, 23	26	7, 21	23
	Dukungan Moral	25*, 9	17	8,	15
Rekan kerja	Memberi Dukungan	10, 18, 24, 30	31, 32	9, 16, 22, 27	28, 29
Jumlah		33		30	

***Instrumen Drop**

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir

pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6
Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 33 butir pernyataan yang mengacu pada indikator variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.5 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya adalah konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah

mengukur indikator dari variabel X1 (kepuasan kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di ujicobakan pada 30 responden dengan sampel karyawan pada PT. Astra International yang diambil dari divisi yaitu pada divisi legal berjumlah 10, budget berjumlah 8, PDCA berjumlah 4 dan *technical service* berjumlah 8.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:⁶⁵

$$R \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
$\sum X$	= Jumlah skor butir
$\sum Y$	= Jumlah skor total
n	= Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

⁶⁵ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

Setelah dilakukan ujicoba, didapatkan hasil uji coba yaitu 3 butir pernyataan yang drop dan 30 butir pernyataan yang valid. Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:⁶⁶

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum Si^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁶⁷

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Si^2 = Varian butir

$\sum xi^2$ = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil *cronbach's alphase* sebesar 0,896. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat

⁶⁶ Sugiyono, *op. cit.*, h. 365

⁶⁷ *Ibid*, hal. 288

dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 30 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.7.

Tabel III.7
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

3. Keterlibatan Kerja

a. Definisi konseptual

Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasi psikologis karyawannya terhadap pekerjaannya dan berpartisipasi secara aktif dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu perusahaan.

b. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert*. Indikator keterlibatan kerja terdiri atas identifikasi secara psikologis dan partisipasi aktif dan memiliki sub indikator diantaranya terhadap pekerjaan, pengambilan keputusan dan seluruh kemampuan.

c. Kisi-kisi instrumen keterlibatan kerja

Instrumen keterlibatan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel keterlibatan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator keterlibatan kerja. Kisi-kisi instrumen keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel III.8

Tabel III.8

Kisi-Kisi Instrumen Keterlibatan Kerja

Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Identifikasi secara psikologis	Terhadap Pekerjaan	1, 4, 11	7	1, 4, 10	6
Partisipasi Aktif	Pengambilan Keputusan	2, 6*, 15	9, 13, 16	2, 11, 14	8, 12, 15
	Seluruh Kemampuan	3, 5, 8, 10	14, 17, 18*	3, 5, 7, 9	13, 16
Jumlah		18		16	

*Instrumen Drop

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan dimensi dari variabel keterlibatan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.9

Tabel III.9
Skala Penilaian untuk Keterlibatan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Keterlibatan Kerja

Proses pengembangan instrumen keterlibatan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 18 butir pernyataan yang mengacu pada indikator variabel keterlibatan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.8 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel keterlibatan kerja.

Tahap berikutnya adalah konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel X2 (keterlibatan kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di ujicobakan pada 30 responden dengan sampel karyawan

pada PT. Astra International yang diambil dari divisi yaitu pada divisi legal berjumlah 10, budget berjumlah 8, PDCA berjumlah 4 dan *technical service* berjumlah 8.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:⁶⁸

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
$\sum X$	= Jumlah skor butir
$\sum Y$	= Jumlah skor total
n	= Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan ujicoba, didapatkan hasil uji coba yaitu 2 butir pernyataan yang drop dan 16 butir pernyataan yang valid. Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:⁶⁹

⁶⁸ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

⁶⁹ Sugiyono, *op. cit.*, h. 365

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum Si^2$ = Jumlah varians butir

St^2 = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :⁷⁰

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Si^2 = Varian butir

$\sum xi^2$ = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil *cronbach's alpha* sebesar 0,837. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 16 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel keterlibatan kerja. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.10.

⁷⁰*ibid*, hal. 288

Tabel III.10
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_a : artinya data linier

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linier.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai $Tolerance < 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $Tolerance > 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (motivasi kerja)

X_1 = variabel bebas pertama (kepuasan kerja)

X_2 = variabel bebas kedua (keterlibatan kerja)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (kepuasan kerja)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (keterlibatan kerja)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\Sigma X_2^2 \Sigma X_1 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_1 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Hipotesis penelitiannya:

$$1) H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

$$2) H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara serentak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$$1) F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel, jadi } H_0 \text{ diterima.}$$

$$2) F \text{ hitung} > F \text{ tabel, jadi } H_0 \text{ ditolak.}$$

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

$H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$KD = R^2 \times 100\%$$