

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Yang Digunakan

Penelitian yang akan dikerjakan oleh penulis dalam penelitian ini guna menguji benarkah terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Y) di UPTD PUSKESMAS Pabuaran. Berdasarkan jenis dan analisisnya penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan jenis metode penelitian ialah penelitian deskriptif.

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019:39) Penelitian kuantitatif ialah jenis penelitian yang melahirkan penemuan/perancangan yang dapat diperoleh dengan memerlukan tata cara statistik atau tata cara pengukuran/kuantifikasi. Kuantitatif yaitu pendekatannya memfokuskan perhatian pada indikasi-indikasi yang mempunyai karakter tertentu dalam kehidupan manusia yang dimaknakan yaitu variable.

Wiratna Sujarweni (2019:11) penelitian deskriptif dilaksanakan untuk memahami nilai masing-masing variabel, akan satu variabel maupun lebih dan sifatnya independen tanpa menggunakan hubungan ataupun perbandingan pada variabel lain. Variabel yang dimaksud mendeskripsikan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dengan berjudul pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD PUSKESMAS Pabuaran Subang. Lokasi penelitian dilaksanakan di UPTD Puskesmas Kecamatan Pabuaran Kota/Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat, yang bertalamat di Jalan. Pabuaran - Siluman Desa. Pabuaran, Kecamatan Pabuaran, Kota/Kabupaten Subang, Jawa Barat, Indonesia 41262.

Dalam pelaksanaannya penelitian ini yang bertitel pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang dimulai dalam kurun waktu dari bulan Februari 2020 s/d Maret 2021.

Diterangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian Penulis

NO	KEGIATAN	BULAN / TAHUN													
		Feb 2020	Mar 2020	Apr 2020	Mei 2020	Jun 2020	Jul 2020	Ags 2020	Sep 2020	Okt 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2021	Feb 2021	Mar 2021
1	Validasi Tugas Akhir														
2	Pengajuan Judul														
3	Penulisan Proposal														
4	Revisi Proposal														
5	Seminar Proposal														
6	Perbaikan Proposal														
7	Penulisan Skripsi														
8	Revisi Skripsi														
9	Sidang Skripsi														

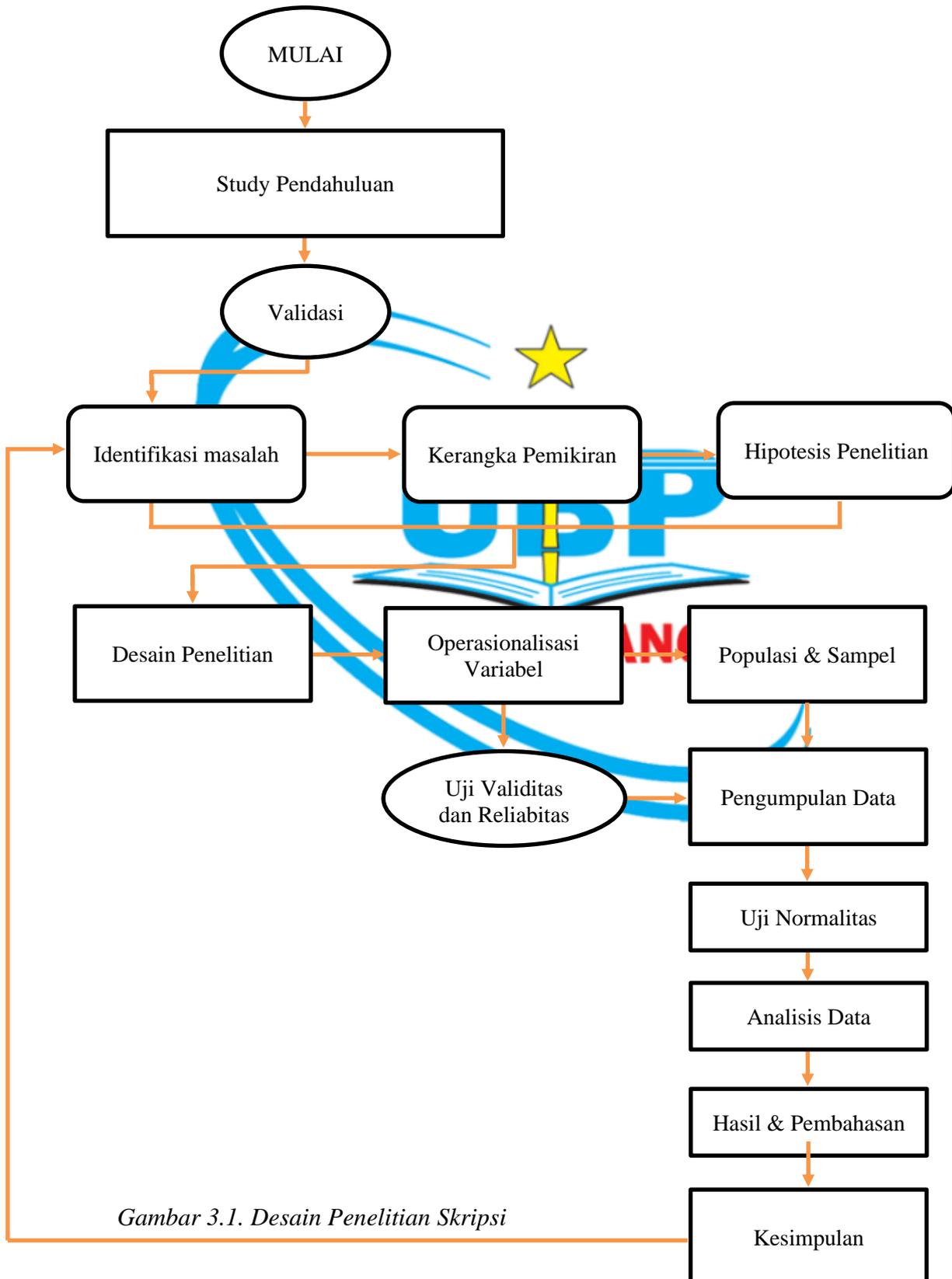
Sumber : Pengolahan data kegiatan penulis, 2020

Dari hasil keterangan jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian penulis diatas dijelaskan dibawah ini.

1. Validasi tugas akhir sekaligus acc dari koordinator TA bahwa telah menerima dosen pembimbing dilaksanakan pada minggu ke-2 dibulan Februari 2020.
2. Pengajuan judul proposal skripsi dilakukan diminggu ke-3 sampai ke-4 dibulan Februari 2020.
3. Penulisan proposal skripsi dilaksanakan setelah penulis menerima acc dari dosen pembimbing dan mulai mengerjakan penulisan secara bertahap dari BAB 1 sampai BAB 3 yaitu pada minggu ke-1 dibulan Maret 2020 s.d Agustus 2020.
4. Perbaikan proposal skripsi setelah menerima koreksi bertahap dari dosen pembimbing yaitu pada bulan April 2020 s.d September 2020.
5. Pelaksanaan seminar proposal skripsi pada tanggal 22 September 2020.
6. Setelah dilaksanakan seminar proposal kemudian dilakukan perbaikan pada bulan September 2020 s.d bulan November 2020.
7. Setelah menerima ACC kemudian dilanjutkan penulisan skripsi.
8. Kemudian dilakukan revisi dan koreksi kembali.
9. Sidang dilakukan dibulan Maret 2021.

3.3.Desain Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian dengan pendekatan kuantitatif, maka salah satu langkah yang penting yaitu penulis membuat alur desain penelitian.



Gambar 3.1. Desain Penelitian Skripsi

Dari gambar 3.1 diatas pada desain penelitian dipaparkan dalam uraian bahwa sebagaimana disebutkan dibawah ini.

1. Studi pendahuluan
2. Validasi
3. Melakukan identifikasi masalah berdasarkan judul penelitian, merangkai kerangka pemikiran, dan membuat hipotesis penelitian
4. Dibuatlah sketsa proses penelitian berlangsung dalam bentuk desain penelitian
5. Mengolah definisi variabel penelitian
6. Dan menentukan sampel yang akan diteliti oleh peneliti
7. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas
8. Setelah itu dilakukan pengumpulan data
9. Data yang terkumpul maka dianalisis dengan alat analisis
10. Setelah hasil sudah ada maka dilakukan pembahasan
11. Dan kemudian ditarik kesimpulannya yang dikaitkan kembali dengan identifikasi masalah

3.4. Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1. Definisi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian dimaknakan dengan jelas, agar tidak memupuk paham akan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel memberikan sebuah cukup keterangan akan sejauh mana penelitian ini akan dilaksanakan. Operasional variabel dibutuhkan guna mengkonversikan masalah yang diteliti ke dalam bentuk sebuah variabel, lalu menetapkan jenis dan indikator dari variabel-variabel tersebut yang terkait.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel bebas/independent yaitu (X1 dan X2) dan satu variabel terikat/dependent (Y), variabel X1 sebagai motivasi dan variabel X2 sebagai kepuasan kerja yang merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi Y sebagai kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pabuaran subang.

1. Motivasi

Motivasi ialah sumber pendorong energi yang ada pada pribadi individu pegawai, sehingga dapat diperluas sendiri, guna dapat memengaruhi prestasi kerja seorang pegawai itu baik secara positif maupun secara negatif, yang dimana tergantung pada kedudukan dan lingkungan yang dihadapi oleh pegawai tersebut.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sebuah gambaran sikap seorang pegawai atau perasaan dalam hati yang positif dan muncul dalam diri seseorang dari hasil kinerja pegawai tersebut terhadap pekerjaannya yang sudah diraih.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah tindakan ataupun pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu sesuai perjanjian kerja guna tercapainya proses tujuan perusahaan dari buah hasil sesuatu yang telah dicapai dari kemampuan kerja seorang pegawai.

3.4.1.1. Motivasi

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi teori maslow dalam Yaya Ruyatnasih & Liya Megawati (2017:137). Teori ini menyampaikan akan kebutuhan manusia itu bertingkat tingkat (*hierarchy*).

1. *Physiological Needs* (kebutuhan biologis/fisik)

Kebutuhan yang dimana dibutuhkan dalam meluruskan keberlangsungan hidup pegawai serta level kebutuhan yang imbangannya paling rendah.

Indikatornya : makan, minum, air, udara, perumahan.

2. *Safety and Security Needs* (keselamatan dan keamanan)

Diperlukan suatu keamanan dari sebuah ancaman, seperti aman akan ancaman saat dalam melaksanakan kegiatan kerja.

Indikatornya : keselamatan, kecelakaan

3. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial seperti seorang rekan, serta pegawai diterima dalam pergaulan serta lingkungannya.

Indikatornya : teman, diterima pergaulan dan lingkungan, berafiliasi, berinteraksi.

4. *Esteen of Status or Egoistic Needs* (kebutuhan penghargaan)

Penghargaan maupun penetapan serta penghargaan akan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

Indikatornya : dihormati rekan kerja, dihargai orang lain.

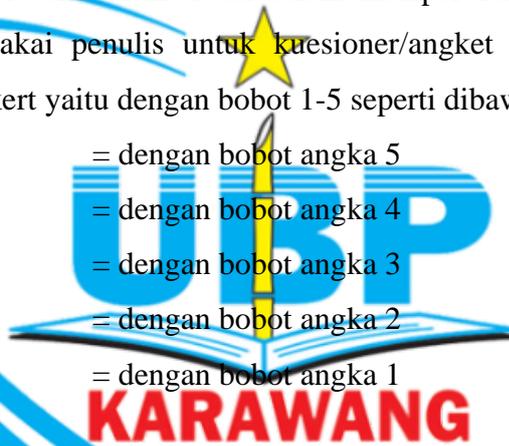
5. *Self Actualization* (kebutuhan aktualiasasi diri)

Diperlukannya akan aktualisasi diri dengan memerlukan kecakapan dan kemampuan dari kinerja yang sangat memuaskan bahkan luar biasa yang mungkin sulit digapai oleh orang lain.

Indikatornya : kemampuan, skill, potensi, berpendapat.

Operasionalisasi variabel motivasi dalam memperoleh data-data tersebut, maka skala yang dipakai penulis untuk kuesioner/angket pada penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan bobot 1-5 seperti dibawah ini.

Sangat Tinggi	= dengan bobot angka 5
Tinggi	= dengan bobot angka 4
Cukup	= dengan bobot angka 3
Rendah	= dengan bobot angka 2
Sangat Rendah	= dengan bobot angka 1



3.4.1.2. Kepuasan Kerja

Penulis menggunakan teori keseimbangan atau *equity theory* kepuasan kerja oleh John Stacey Adams dalam buku Arif Yusuf Hamali (2018:209)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. berpandangan bahwa pada hakikatnya manusia menyukai sesuatu yang diperlakukan adil dan sepadan. Komponen-komponen dari teori ini sebagai berikut.

1. *Input* (masukan)

Semua nilai yang diperoleh oleh seorang pegawai yang mampu menunjang dalam proses pekerjaannya

Indikatornya : keahlian, usaha, pengalaman, pendidikan, peralatan pribadi, dan durasi jam kerja

2. *Outcome* (hasil)

Semua nilai yang diterima dan dirasa cukup oleh pegawai

Indikatornya : gaji, keuntungan tambahan, pengenalan, status, kesempatan dalam berprestasi atau mengekspresikan diri.

3. *Comparison Person* (perbandingan diri)

Seseorang pegawai pada satu perusahaan yang sama, seseorang pegawai pada perusahaan berbeda, ataupun pegawai tersebut sendiri pada pekerjaan sebelumnya. Kepuasannya merupakan hasil bandingan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain.

Indikatornya : perbandingan rekan kerja

4. *Equity-in-equity* (ekuitas dalam keadilan)

Hasil perbandingan *input-outcome* pegawai dirasakan adil/kesetimbangan (*equity*) maka pegawai tersebut akan dirasa puas, tetapi jika *input-outcome* terjadi tidak adil mampu menyebabkan dua kemungkinan, yakni ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya (*over compensation inequity*), sebaliknya yaitu ketidakseimbangan cukup menguntungkan pegawai lain (*under compensation inequity*) yang menjadi perbandingan atau *comparison person*.

Indikatornya : rasa adil, keadilan dalam bekerja.

Operasionalisasi variabel kepuasan kerja dalam memperoleh data tersebut, maka skala yang peneliti gunakan untuk kuisioner/angket pada penelitiannya penulis memakai skala likert yaitu dengan bobot 1-5 seperti dibawah ini.

Sangat Puas	= dengan bobot angka 5
Puas	= dengan bobot angka 4
Cukup Puas	= dengan bobot angka 3
Tidak Puas	= dengan bobot angka 2
Sangat Tidak Puas	= dengan bobot angka 1

3.4.1.3. Kinerja Pegawai

Menurut Hery (2019:38) indikator kinerja sering disebut sebagai ukuran kinerja, sedangkan indikator kinerja digunakan dalam aktivitas yang hanya dapat ditetapkan berdasarkan kualitatif atas dasar tingkah laku yang kita diamati.

Indikator kinerja pegawai juga melihat prospektif sudut pandang kedepan dari pada retrospektif yaitu memandang ke belakang.

Terdapat (4) empat indikator kinerja pegawai digambarkan oleh Milner mengemukakan dalam Sutrisno (2010:172) yaitu sebagaimana disebutkan dibawah ini.

1. *Quality* (kualitas)

Kualitas yang dicapai yaitu menerangkan aturan perihal waktu, angka kesalahan pegawai, dan ketepatan dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pegawai.

Indikatornya : waktu, jumlah kesalahan, ketepatan tugas.

2. *Quantity* (kuantitas)

Kuantitas yang bisa diperoleh yaitu berkenaan dengan berapa nilai hasil dari produk atau jasa yang akan diperoleh.

Indikatornya : jumlah hasil produk, jasa yang dihasilkan.

3. *Working time* (waktu kerja)

Waktu kerja yaitu memaparkan berapa tingkat absen pegawai, pegawai yang terlambat, dan masa kerja yang telah dilalui oleh pegawai tersebut.

Indikatornya : absen pegawai, keterlambatan, masa kerja

4. *Cooperation* (kerja sama)

Kerja sama yaitu mewujudkan akan bagaimana suatu karakter pegawai membantu ataupun malah menghambat kinerja dari rekan pekerjaannya.

Indikatornya : membantu rekan kerja, menghambat rekan kerja.

Operasionalisasi variabel kinerja pegawai dalam memperoleh data tersebut, maka skala yang peneliti gunakan untuk kuisioner/angket pada penelitiannya penulis memakai skala likert yaitu dengan bobot 1-5 seperti dibawah ini.

Sangat Baik = dengan bobot angka 5

Baik = dengan bobot angka 4

Cukup Baik = dengan bobot angka 3

Buruk = dengan bobot angka 2

Sangat Buruk = dengan bobot angka 1

3.4.2. Operasional Variable

Operasional dalam penelitian ini diterangkan pada bentuk tabel dibawah.

Tabel 3.2
Operasional Variable

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuisisioner
1. Motivasi Kerja	Kebutuhan fisik	1. Makan dan minum 2. Air	Ordinal	1 2
	Rasa aman	1. Keselamatan kerja 2. Keamanan kerja	Ordinal	3,4 5,6
	Kebutuhan sosial	1. Diterima oleh kelompok 2. Berafiliasi 3. Berinteraksi	Ordinal	7 8 9
	Penghargaan	1. Dihormati rekan kerja 2. Dihargai orang lain	Ordinal	10 11
	Aktualisasi diri	1. Kemampuan 2. Skill 3. Potensi 4. Berpendapat	Ordinal	12 13 14 15
2. Kepuasan Kerja	Masukan	1. Pendidikan 2. Keahlian 3. Peralatan pribadi 4. Jumlah jam kerja	Ordinal	16,17 18 19 20
	Hasil	1. Upah/Gaji 2. Keuntungan tambahan 3. Status 4. Mengekpresikan diri	Ordinal	21,22 23 24,25 26
	Perbandingan diri	1. Perbandingan dengan rekan kerja	Ordinal	27,28
	Ekuitas	1. keadilan dalam bekerja	Ordinal	29,30
3. Kinerja Pegawai	Kualitas	1. Waktu 2. Jumlah kesalahan 3. Ketepatan tugas	Ordinal	31,32 33,34 35,36
	Kuantitas	1. Jumlah hasil produk 2. Jasa yang dihasilkan	Ordinal	37 38
	Waktu kerja	1. Absen Karyawan 2. Keterlambatan 3. Masa kerja dijalani	Ordinal	39,40 41,42 43
	Kerja sama	1. Membantu rekan 2. Menghambat rekan	Ordinal	44 45

Sumber : Yaya Ruyatnasih & Liya Megawati (2017:137) , Arif Yusuf Hamali (2018:209), Sutrisno (2010:172)

3.5.Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Sumber data berdasarkan cara memperolehnya, sumber data dibagi menjadi dua (2) bagian.

3.5.1.1.Data Primer

Suharyadi dan Purwanto (2013:14) data primer ialah suatu data yang diambil secara langsung pada sumbernya ataupun objek penelitian.

Data primer yang penulis dapatkan yaitu yang didapatkan dari narasumber melalui kuesioner, hasil pengamatan observasi dan wawancara dengan nara sumber yang dapat dipercaya.

3.5.1.2.Data Sekunder

Suharyadi dan Purwanto (2013:14) data sekunder ialah suatu data yang sudah dipublikasikan atau dipakai oleh pihak lain.

Data sekunder yang didapat oleh penulis yaitu berupa dari catatan seperti buku, peraturan, undang-undang, artikel, jurnal, profil UPTD Puskesmas Pabuaran Subang, dan laporan penilaian kinerja UPTD Puskesmas Pabuaran Subang.

3.5.2. Teknik Pengumpulan data

Pada teknik pengumpulan data peneliti melakukan tiga hal berikut yaitu seperti dibawah ini.

3.5.2.1.Observasi

Penulis melaksanakan pengamatan ke lapangan langsung guna melihat secara langsung serta mencari tahu informasi-informasi lebih banyak untuk melihat masalah-masalah yang berkaitan dengan perumusan dalam penelitian ini serta melihat fenomena yang kerap terjadi di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang.

3.5.2.2.Wawancara

Peneliti melakukan suatu komunikasi langsung pada pihak instansi UPTD Puskesmas Pabuaran Subang yang sebagaimana berhubungan dengan obyek penelitian guna untuk memberikan sebuah informasi yang peneliti butuhkan

3.5.2.3.Kuesioner (angket)

Kuesioner atau angket dilakukan pembagian kepada responden yang menjadi narasumber penelitian ini agar memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh peneliti yang berhubungan dengan variabel yang diteliti seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja. Pada penelitian ini skala yang akan dipakai oleh peneliti adalah skala likert dengan sebagai berikut dibawah ini.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

NO	Variabel Pertanyaan	Bobot Pertanyaan				
		1	2	3	4	5
1	Motivasi	Sangat rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat tinggi
2	Kepuasan Kerja	Sangat tidak puas	Tidak puas	Cukup puas	Puas	Sangat puas
3	Kinerja	Sangat buruk	Buruk	Cukup baik	Baik	Sangat baik

Sumber : perhitungan olahan penulis, 2020

3.5.3. Instrumen Penelitian

3.5.3.1. Validitas

Validitas atau keabsahan menunjukkan sejauh mana suatu dimensi ukur data mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Dengan r tabel signifikansi = 5% pada n = 30 dengan nilai r tabel sebesar 0,361.

Syofian Siregar (2017:77) validitas konstruk (*construct validity*) merupakan validitas yang berkaitan dengan kemampuan alat ukur dalam mengukur pemahaman suatu konsep yang diukurinya.

CARA MENGUJI VALIDITAS KONSTRUK (*construct validity*)

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n (\sum x^2) - (\sum x)^2] [n (\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Syofian Siregar (2017:77)

Keterangan :

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke- n

3.5.3.2. Reliabilitas

Syofian Siregar (2017:87) analisis reliabilitas dilakukan bermaksud untuk mencari tahu sejauh mana dari nilai pengukuran tetap konsisten, seandainya dilaksanakan akan suatu pengukuran 2x atau lebih terhadap fenomena-fenomena yang sama dengan memakai alat ukur yang sama pula.

Dalam suatu penelitian perhitungan analisis reliabilitas akan menggunakan teknik *alpha cronbach* sebagai dibawah ini.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Sumber: Syofian Siregar (2017:88)

Keterangan :

R_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

K = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Dasar dalam pengambilan keputusannya dapat dinyatakan reliabel dengan melihat hasil dari teknik *alpha cronbach*, jika koefisien reliabilitas $> 0,6$

3.6. Metode Penentuan Data

Metodologi yang dipakai oleh penulis dalam mengumpulkan data pada penelitian ini.

3.6.1. Populasi

Wiratma Sujarweni (2019:65) mengemukakan tentang populasi ialah dari jumlah keseluruhan suatu obyek ataupun subyek yang memiliki karakteristik serta kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis guna untuk diteliti hingga kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.4
Populasi Pegawai Puskesmas Pabuaran Subang tahun 2020

No	Pegawai Puskesmas Pabuaran Subang	
	Responden	Jumlah
1	PNS	25
2	Honorer	22
Populasi Pegawai		47

Sumber : Puskesmas Pabuaran,2020

Populasi pegawai yang masih bekerja aktif di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang tahun 2020 yaitu berjumlah sebanyak 47 orang pegawai.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Pabuaran Subang yang diantaranya termasuk sebagai pegawai PNS dan pegawai tenaga honorer.

3.6.2. Sampel

Suharsimi Arikunto (2010:109) mengemukakan bahwasannya sampel merupakan separuh dari dalam populasi yang akan diteliti, agar sampel yang diperoleh representatif tentu dibutuhkan sebuah teknik dalam pengambilan sampel.

Suharsimi Arikunto (2010:112) apabila subjek dalam penelitian tersebut dibawah dari 100 responden sebaiknya diambil semua, apabila subjeknya besar ataupun melebihi dari 100 orang hanya diambil 10-15% atau 20-25% ataupun lebih.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Pabuaran Subang yang ditetapkan oleh penulis dalam penelitian ini guna untuk ditarik kesimpulannya yaitu diambil dari keseluruhan jumlah pegawai di UPTD PUSKESMAS Pabuaran Subang, yang berjumlahkan 47 orang pegawai.

3.6.3. Teknik Sampling Penelitian

Wiratma Sujarweni (2019:68) mengemukakan teknik sampling ialah sebuah teknik pengambilan suatu sampel, guna menetapkan sampel yang akan dipakai pada suatu penelitian.

Dari hasil data menunjukkan bahwa populasinya beranggotakan 47 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini akan memakai sampel jenuh (sensus).

Wiratma Sujarweni (2019:72) sampling jenuh atau istilah lainnya sampel jenuh ialah sensus, dimana semua responden populasi dijadikannya suatu sampel.

Hal ini sering terjadi bilamana suatu angka populasi relatif cukup kecil atau hanya sedikit, atau penelitian yang ingin meminimalisir dengan kesalahan yang sangat kecil.

Maka ditetapkan oleh penulis teknik sampling penelitian dengan menerapkan teknik sampling jenuh (*sensus*) yaitu sebanyak 47 orang pegawai yang meliputi seluruh pegawai UPTD PUSKESMAS Pabuaran Subang.

3.7. Rancangan Analisis dan Uji hipotesis

3.7.1. Analisis Deskriptif

Dalam Sugiyono (2017 : 147) perhitungan statistik yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul lalu dibuat kesimpulan generalisasi atau yang berlaku umum.

Penulis akan berusaha menganalisis secara deskriptif untuk menganalisa nilai masing-masing pada variabel berkenaan dengan bagaimana cara menggambarkan data yang berasal dari suatu sampel yang dimaksud sehingga agar mudah dipahami. Sehingga variabel bisa menggambarkan dalam sistematis dan secara akurat mengenai suatu sampel dalam populasi tertentu. Pada penelitian ini dalam kuisioner setiap variabel akan dianalisis dengan rumus rentang skala, skala yang digunakan oleh penulis yaitu memakai skala *likert* pada nilai paling rendah 1 dan nilai paling tinggi 5. Untuk menetapkan rentang skala dengan rumus dalam sajian sebagai berikut dibawah ini.

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

Keterangan

RS = rentang skala

n = nominal sampel

m = hasil alternatif jawaban (5 skor)

Dimana rentang skala sebagai berikut :

Skala terendah = skor terendah x jumlah sampel

Skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel

Berikut perhitungan skala dibawah ini.

Skala terendah = 1 x 47

$$= 47$$

$$\text{Skala tertinggi} = 5 \times 47$$

$$= 235$$

$$\text{RS} = \frac{47 \cdot (5 - 1)}{5} \quad \frac{47 \cdot (4)}{5} \quad \frac{188}{5}$$

$$\text{RS} = 37,6$$

Berdasarkan dari perhitungan diatas dapat diperoleh rentang skala 37,6 dan dibulatkan menjadi 38.

Tabel 3.5
Rentang Skala

No	Variabel	Rentang Skala				
		47 – 85	86 – 122	123 – 160	161 – 197	198 – 235
1	Motivasi	Sangat rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat tinggi
2	Kepuasan Kerja	Sangat tidak puas	Tidak puas	Cukup puas	Puas	Sangat puas
3	Kinerja	Sangat buruk	Buruk	Cukup baik	Baik	Sangat baik

Sumber: (Sugiono, 2016:93), pengolahan penulis, 2020

Setelah dilakukan analisis deskriptif dengan rumus rentang skala maka nantinya penulis dapat mendeskripsikan hasil analisis kedalam kategori kelas interval yang dimaksud dalam tabel diatas.

3.7.2. Transformasi Data

Pada penelitian ini penulis akan menerapkan metode transformasi data yakni proses merubah data ordinal membentuk data interval dengan bantuan uji MSI (*Method of Successive Interval*), dimana data yang terkumpul masih berupa skala Likert dan perlu diubah ke dalam data interval. Mentransformasi data ordinal menjadi sebuah data interval fungsinya untuk melengkapi sebagian dari syarat analisis parametrik bilamana data setidaknya berskala interval.

Riduwan & Kuncoro (2014:30) cara-cara melakukan transformasi data ordinal ke data interval seperti dibawah ini.

1. Perhatikan pada poin item jawaban kuisisioner narasumber yang disebarkan, setelah diisi oleh responden dan ditabulasi lalu diproses dengan cara mengklasifikasikan sesuai dengan alternatif jawaban yang ada.
2. Menetapkan frekuensi pada setiap poin jawaban ditetapkan berapa responden yang mendapat skor atau nilai 1, 2, 3, 4, 5 yang dinamakan sebagai frekuensi.
3. Menentukan rasio kumulatif setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden lalu hasilnya dimaknakan rasio.
4. Menentukan rasio kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai rasio secara berurutan perkolom skor.
5. Menggunakan tabel distribusi normal hitung nilai Z pada setiap rasio kumulatif yang telah didapat.
6. Menentukan nilai tertinggi densitas untuk setiap nilai Z yang didapat dengan menggunakan koordinat curve normal baku.
7. Menentukan *scale value* dengan memakai rumus dibawah ini.

$$\text{Nilai Skala (NS)} = \frac{\text{(Density at Lower Limit-Density at Upper Limit)}}{\text{(Area Below Upper Limit-Are Below Lower Limit)}}$$

Sumber: Riduwan & Kuncoro (2014:30)

8. Menentukan hasil transformasi pada rumus seperti dibawah ini.

$$Y = NS + K$$

$$K = 1 + (NS \text{ min})$$

3.7.3. Analisis Normalitas

Syofian Siregar (2017:153) analisis normalitas digunakan untuk mencari tahu apakah data populasi dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika normal maka diuji statistik berjenis parametrik. Sedangkan berdistribusi tidak normal memakai uji statistik nonparametrik.

Pada kasus analisis normalitas taraf signifikan (α) = 0,05. Penulis akan menggunakan metode dengan metode *kolmogorov-smirnov* dengan standar seperti berikut dibawah ini.

Ho : Nilai signifikan (sig) > 0,05 dinyatakan data berdistribusi secara normal

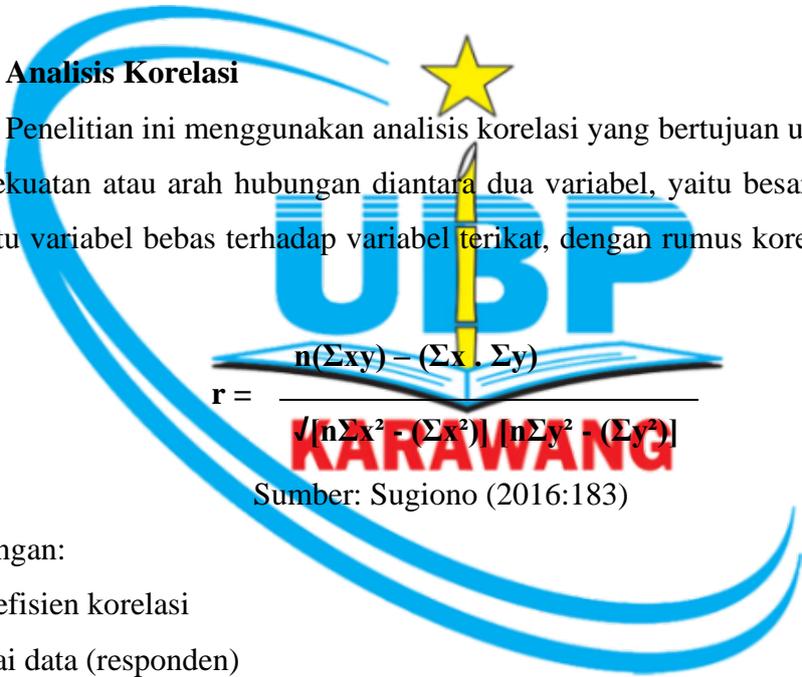
Ha : Nilai signifikan (sig) < 0,05 dinyatakan data tidak berdistribusi secara normal

3.7.4. Analisis Multikolinearitas

Ghozali (2011:106) analisis multikolinearitas bertujuan untuk menganalisis dalam penelitian ini pada model regresi ditemukannya sebuah korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Analisis regresi berganda yang baik semestinya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas/independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari nilai 10 dinyatakan model terbebas dari multikolinearitas.

3.7.5. Analisis Korelasi

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk mencari tahu kekuatan atau arah hubungan diantara dua variabel, yaitu besaran pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus korelasi dibawah ini.



$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Sugiono (2016:183)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = nilai data (responden)

X = variabel independen (bebas)

Y = variabel dependen (terikat)

3.7.6. Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi yang disebut juga R square atau R kuadrat, digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh yang diberikan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen/bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen/terikat di UPTD Puskesmas Pabuaran Subang dengan menggunakan rumus determinasi dibawah ini.

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

Sumber: (Sugiono, 2014:216)

Keterangan:

CD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.7.7. Analisis Regresi Berganda

Syofian Siregar (2017:405) regresi linier berganda adalah analisis yang dipakai guna melaksanakan prediksi sebuah permintaan pada masa yang akan datang, didasarkan data masa lalu guna mencari tahu dari pengaruh dua ataupun lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

Rumus Regresi Linier Berganda

$$Y = a + (b_1X_1) + (b_2X_2) + \dots + b_nX_n$$

Menghitung Nilai Konstanta

1. Konstanta b1

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

2. Konstanta b2

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

3. Konstanta a

$$a = \frac{\sum Y}{N} - b_1 \frac{\sum X_1}{n} - b_2 \frac{\sum X_2}{n}$$

Sumber: Syofian Siregar (2017:405)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

Xn = Variabel Bebas ke-n

A dan b_1 serta $b_2 =$ Konstanta

3.7.8. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini tujuan dari dilakukannya pengujian hipotesis terhadap metodologi regresi linier berganda guna mengukur besaran akan pengaruh secara simultan maupun parsial diantara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.8.1. Uji Signifikansi Secara Simultan

1. Membuat hipotesis ke bentuk kalimat

H_0 : tidak berpengaruh yang signifikan secara simultan

H_a : berpengaruh yang signifikan secara simultan

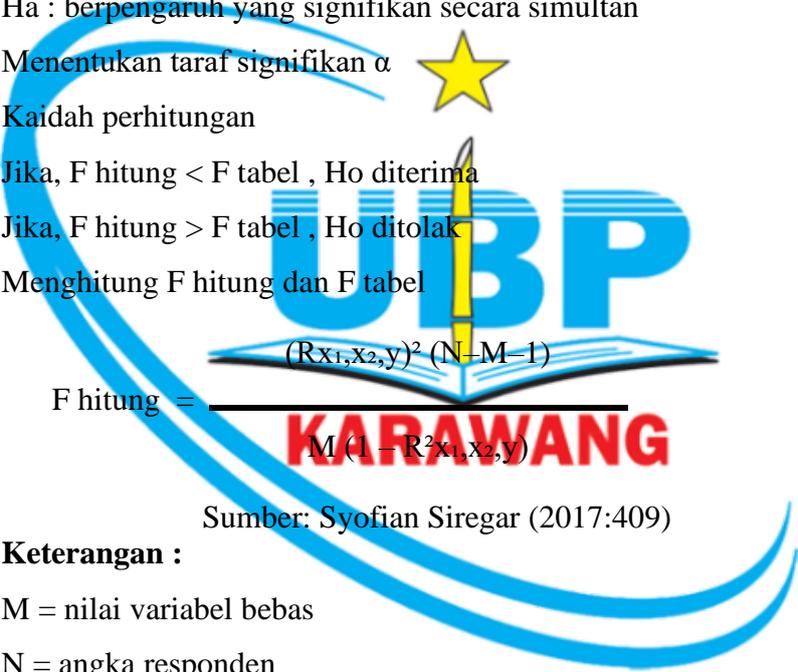
2. Menentukan taraf signifikan α

3. Kaidah perhitungan

Jika, $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima

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

4. Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x_1, x_2, y})^2 (N - M - 1)}{M (1 - R_{x_1, x_2, y}^2)}$$


Sumber: Syofian Siregar (2017:409)

Keterangan :

M = nilai variabel bebas

N = angka responden

$F_{tabel} = F(k ; n - k)$

Keterangan :

Dka = jumlah

5. Membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung}

6. Mengambil keputusan (H_0 diterima atau ditolak)

3.7.8.2. Uji Signifikansi Secara Parsial

1. Membuat hipotesis ke bentuk kalimat

H_0 : tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial

H_a : berpengaruh yang signifikan secara parsial

2. Menentukan taraf signifikan α
3. Kaidah perhitungan
Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, H_0 diterima
Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak
4. Menghitung t_{tabel}
5. Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}
6. Mengambil keputusan (H_0 diterima atau ditolak)

