

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

A. Metode Penelitian yang Digunakan

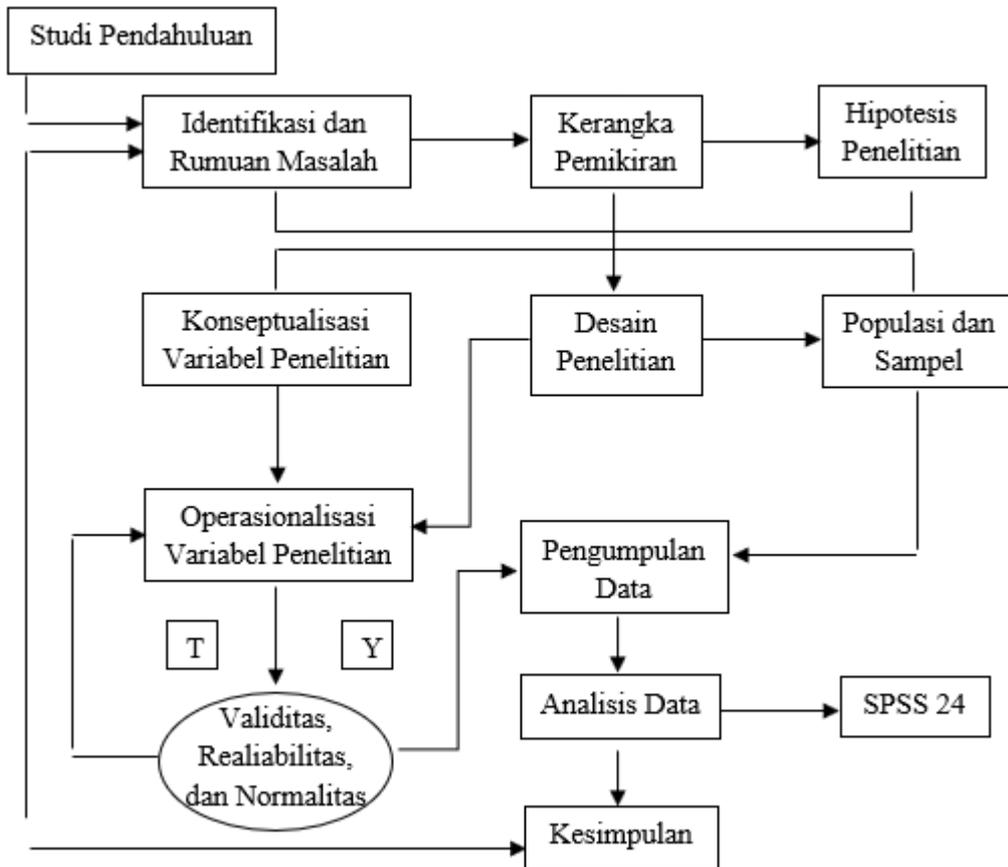
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Studi periodik adalah jenis studi yang spesifikasinya terstruktur dengan baik, terencana, dan jelas dari awal hingga akhir. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dijelaskan “Metode penelitian merupakan filosofi yang baik digunakan untuk meneliti kelompok atau pola tertentu,” kata Sugishirono (2011: 8). Alat penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis kuantitatif/statistik, untuk tujuan pengujian. Diperkirakan.

Dalam studi khusus ini, survei deskriptif digunakan. Menurut Sugishirono (2011:29), penelitian deskriptif adalah suatu metode untuk memberikan gambaran umum dan susunan subjek penelitian dengan memanfaatkan data dan sampel yang diperoleh apa adanya, tanpa menarik kesimpulan umum atau melakukan analisis umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari responden tentang faktor-faktor yang diteliti, yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas staf. Metode penelitian deskriptif menggunakan instrumen dengan nama yang sama.

Sugiyono (2013:35) mendefinisikan pencarian otentikasi sebagai metode pencarian yang mencoba membangun hubungan antara dua variabel atau lebih. Pencarian otentikasi adalah metode pencarian. Data dikumpulkan di lapangan menggunakan metodologi ini. Tujuan dari studi empiris ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dan faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan motivasi di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan statistik regresi linier berganda dan analisis statistik linier lebih lanjut sebagai metode analitik.

3.3 Desain Penelitian

Untuk mempersiapkan pertanyaan ini, Anda memerlukan data dan informasi yang menyeluruh dan benar yang berkaitan dengan masalah atau kejadian. Berikut ini adalah ringkasan dari desain atau spesifikasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini:



Gambar 3.1

Desain Penelitian

Desain Penelitian

Sumber: Hasil Olah Penelitian, 2020

Dari Gambar 3.1 dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dimulai dengan penyelidikan pendahuluan dan diakhiri dengan hasil berdasarkan hasil analisis data guna membantu peneliti dan peneliti.

3.4 Devinisi Operasional Variabel

Variabel pencarian harus didefinisikan dengan jelas, sehingga tidak ada banyak arti. Operasional variabel memberikan sebuah batasan agar mengetahui sejauh mana penelitian

akan dilakukan. Ini memerlukan perubahan masalah yang akan diteliti untuk menjadi sebuah variabel, lalu melakukan pemilihan jenis juga pointer yang diperoleh dari masing-masing variabel. Maksud dari definisi operasional adalah untuk melihat sejauh mana variabel asal mempunyai pengaruh terhadap faktor-faktor lain. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

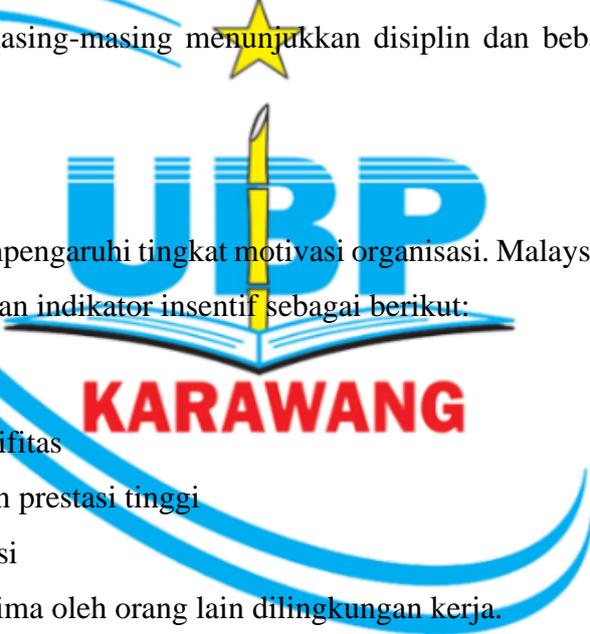
3.4.1 Devinisi Variabel

Variabel adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan objek penelitian. Variasi keriting - saran F.N. Berbagi konsep dengan label harga yang berbeda. Dengan berfokus pada satu lokasi transisi, Anda dapat mengubah ide menjadi transisi. Variabel kuantitatif dan kualitatif adalah dua jenis variabel. Ada dua jenis variabel statistik diskrit dan kontinu.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y), dengan variabel X1 dan X2 masing-masing menunjukkan disiplin dan beban kerja, dan Y mempengaruhi personel.

1. Motivasi Kerja (X1)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi organisasi. Malaysia S.P. Hasibuan (2012) mendefinisikan metrik dan indikator insentif sebagai berikut:

- 
- 1) Kebutuhan akan perestasi
 - a. Megembangkan kereatifitas
 - b. Semangat mendapatkan prestasi tinggi
 - 2) kebutuhan untuk berafiliasi
 - a. Memerlukan rasa diterima oleh orang lain dilingkungan kerja.
 - b. Perlu merasa di hormati (*sense of importance*)
 - c. Butuh rasa kemajuan, bukan kegagalan (*sense of achievment*)
 - d. Perlu merasa diikutsertakan (*sense of participation*)
 - 3) Kebutuhan daya
 - a. Mendapatkan posisi terbaik
 - b. Kumpulkan kemampuan untuk menerima kekuatan

Untuk mengumpulkan data ini, faktor motivasi dioperasionalkan, dan skala 1-5 digunakan untuk kuesioner dalam penelitian ini:

Sangat Tidak Baik (STB)	= Memiliki Bobot / Skor 1
Kurang Baik (KB)	= Memiliki Bobot / Skor 2

Cukup Baik (CB)	= Memiliki Bobot / Skor 3
Baik (B)	= Memiliki Bobot / Skor 4
Sangat Baik (SB)	= Memiliki Bobot / skor 5

2. Kepuasan Kerja (X2)

Secara umum, berbagai faktor mempengaruhi kepuasan kerja organisasi. (Robbins, 2012: 312) Berikut variabel dan indikator kepuasan kerja:

- 1) bekerja saja
 - a. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan Anda
 - b. Pekerjaan yang menantang mental
- 2) Gaji
 - a. Sebuah. jumlah gaji
 - b. kecepatan penggajian
- 3) Promosi
 - a. Sebuah. kesempatan untuk maju
 - b. Bagaimana memilih promosi
- 4) Pengawasan
 - a. Metode Pengawasan Diadopsi oleh Kepemimpinan
 - b. Sebuah. pengawasan yang diberikan oleh pimpinan
- 5) Rekan
 - a. Kepuasan dari atasan
 - b. Sebuah. kepuasan hubungan dengan rekan kerja
- 6) kondisi kerja
 - a. Sebuah. kepuasan dengan lingkungan fisik di tempat kerja



Untuk mendapatkan data ini, indikator kepuasan kerja dioperasionalkan, dan skala 1-5 digunakan untuk kuesioner dalam penelitian ini:

Sangat Tidak Baik (STB)	= Memiliki Bobot / Skor 1
Kurang Baik (KB)	= Memiliki Bobot / Skor 2
Cukup Baik (CB)	= Memiliki Bobot / Skor 3
Baik (B)	= Memiliki Bobot / Skor 4
Sangat Baik (SB)	= Memiliki Bobot / skor 5

3. Kinerja Karyawan (Y)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Menurut (Anwar Prabhu Mangkunegara, 2011: 67), ukuran dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
 - a. Kelayakan
 - b. Keahlian
 - c. Hasil kerja
- 2) Kualitas
 - a. Waktu di tempat kerja
 - b. Pencapaian tujuan
- 3) Kerjasama
 - a. Kerjasama
 - b. Kepadatan
- 4) Tanggungjawab
 - a. Akhir kerja
 - b. Pengambilan keputusan
- 5) Inisiatif
 - a. kebebasan.



Operasionalisasi variabel kinerja karyawan untuk memperoleh data tersebut, maka skala yang digunakan untuk kuisioner dalam penelitian ini dengan gradasi 1-5 di mana:

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. Sangat Tidak Baik (STB) | = Memiliki Bobot / Skor 1 |
| 2. Kurang Baik (KB) | = Memiliki Bobot / Skor 2 |
| 3. Cukup Baik (CB) | = Memiliki Bobot / Skor 3 |
| 4. Baik (B) | = Memiliki Bobot / Skor 4 |
| 5. Sangat Baik (SB) | = Memiliki Bobot / skor 5 |

3.4.2 Oprasional Variabel

Operasi variabel dilakukan dengan menginterpretasikan makna konkrit dari masing-masing variabel tersebut, sehingga dapat tercipta indikator dan dimensi pengukuran. Variabel operasional dapat dilihat pada tabel di bawah ini untuk lebih jelasnya:

Tabel 3. 2
Oprasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Butir Pertanyaan
<p>Motivasi Kerja (X1) Motivasi adalah penyimpan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk digunakan dan dilepaskan berdasarkan kekuatan dorongan dan kesempatan yang ada, dimana kekuatan niat akan digunakan oleh pekerja energi, karena kebutuhan dasar. Estimasi nilai dan insentif. (Mac Cleland dalam bahasa Melayu s.p. Hasibuan, 2012:162)</p>	Kebutuhan akan prestasi	Mengembangkan kreatifitas	Tingkat kreatifitas	Ordinal	1-2
		Semangat untuk berprestasi tinggi	Semangat untuk yang berprestasi Tinggi	Ordinal	3-4
	Pengakuan diperlukan	Rasa memiliki	Tingkat rasa memiliki	Ordinal	5-6
		Rasa penting	Tingkat rasa penting	Ordinal	7-8
		Rasa pencapaian	Tingkat rasa pencapaian	Ordinal	9

		Rasa partisipasi	Tingkat <i>Sense of participation</i>	Ordinal	10
Kebutuhan akan kekuasaan		Memiliki situasi terbaik	tingkat untuk kedudukan terbaik 	Ordinal	11-12
		Menggerakkan kemampuan demi mendapatkan	Tingkat menggerakkan kemampuan demi mencapai kekuasaan 	Ordinal	13-15
Kepuasan kerja (X ₂) Sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara berapa banyak yang diterima seorang pekerja dan berapa banyak yang	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang sesuai kemampuan	Tingkat pekerjaan sesuai kemampuan	Ordinal	16-17
		Pekerjaan yang secara mental menantang	Tingkat pekerjaan yang menantang		18
	Gaji	Besarnya gaji	Tingkat besarnya gaji	Ordinal	19-20

<p>dia yakini seharusnya dia terima. (Robbins, 2012 : 312).</p>		Kecepatan pembayaran gaji	Tingkat pembayara n gaji		21	
	Promosi	kesempatan untuk maju	kesempata n untuk maju	Ordinal	22-23	
		Bagaimana memilih promosi	tingkat pemilihan promosi		24-25	
	Supervisi	Pengawasan yang diberikan pimpinan	Tingkat pengawasa n Pimpinan	Ordinal	26	
		Metode pengawasan yang diambil pimpinan	Tingkat metode pengawasa n pimpinan		27	
	Rekan kerja	Kepuasan hubungan dengan rekan kerja	Tingkat hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	28	
		kepuasan hubungan dengan atasan	Tingkat hubungan dengan atasan		29	
	Kondisi Kerja	Kepuasan atas lingkungan fisik ditempat kerja	Tingkat kepuasan kondisi kerja	Ordinal	30	
	<p>Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas</p>	Kualitas kerja	Kemampuan	Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan	Ordinal	31-33

<p>kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011 : 67)</p>		Keterampilan	Tingkat mengerjakan pekerjaan		34	
		Hasil kerja	Tingkat kompatibilitas dengan perintah		35-36	
	Kuantitas kerja	Waktu di tempat kerja	Tingkat waktu di tempat kerja	Ordinal		37-38
		pencapaian target	Tingkat pencapaian target			39
	Kerjasama	Jalinan kerja sama	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal		40-41
		Kekompakan	Tingkat kekompakan dengan teman kerja			42
	Tanggungjawab	Hasil kerja	Tingkat tanggungjawab atas hasil kerja	Ordinal		43

		Pengambilan keputusan	Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan		44
	Inisiatif	Mandiri	Rasa kemandirian	Ordinal	45

(Sumber: *Mc Celland dalam Melayu S.P Hasibuan, 2012:162 (X1)**Robbins, 2012 : 312 (X2)***Anwar Prabu Mangkunegara, 2011 : 67(Y)

3.5 Sumber dan teknik pengumpulan data

3.5.1 Sumber Data

Untuk penelitian ini, digunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer, khususnya sampel yang diperoleh dari Rs. Intan Barokah, adalah sumber penyedia data langsung. Informasi sekunder diberikan dalam bentuk bahan yang berhubungan dengan penelitian.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini dilakukan dengan pengaturan yang tidak sama. Menurut Sugiono (2013:137), bahwa dalam mencari data dapat dihasilkan dengan berbagai cara dalam pengumpulannya, antara lain:

1. Data primer

Pengaturan, sumber, dan saluran yang berbeda adalah cara untuk mendapatkan data primer. Menurut Sugiono (2013: 137), ada berbagai metode pengumpulan data yang dapat diakses adalah:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung antara karyawan dengan peneliti, serta orang-orang yang terkait dengan penelitian yang sedang diteliti. Mengajukan sebuah pertanyaan kepada narasumber yang dituju merupakan sebuah wawancara hal ini diharapkan mendapatkan akurat. Karyawan Rs. Citra Sari Husada Karawang menjadi salah satu objek penelitian.

b. Observasi

Secara teknis, data yang tersedia melalui observasi langsung di lokasi penelitian, yaitu Rp. Sitara Sari Husda Kosambi Karawang adalah informasi singkat.

c. Kuesioner

Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan yang kemudian ditanyakan langsung kepada responden untuk memperjelas dan mempertegasnya. Responden diharapkan menjawab pertanyaan tentang Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kuesioner Kinerja.

2. Data Skunder

Data ini adalah pendukung penelitian yang berasal dari data sekunder.:

- a. Sejarah dan Profil Rs.Citra Sari Husda Kosambi Karawang.
- b. Buku Variabel Penelitian
- c. Temuan penelitian sebelumnya dan artikel yang diterbitkan dalam publikasi yang relevan dengan pokok bahasan masalah yang sedang dipertimbangkan.
- d. Mengumpulkan data melalui membaca dan membaca ulang berbagai item, termasuk literatur dan bahan bacaan, yang secara langsung relevan dengan penyelidikan.

3.6 Teknik Penentuan Data

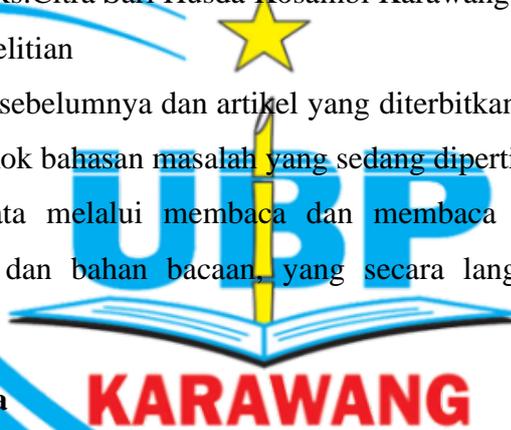
3.6.1 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Statistik inferensi dasar didasarkan pada dua konsep utama: populasi, yang terdiri dari semua data, baik yang aktual maupun yang dibayangkan, dan sampel, yang merupakan bagian dari populasi yang disimpulkan. Kumpulan data yang memiliki ciri yang sama dan menjadi inferensi pada suatu objek.

Menurut Sugiono (2013:117), populasi adalah suatu generalisasi yang terdiri dari produk atau individu dengan ciri dan sifat yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dibedah. Populasi ini dapat dipelajari dan dibedah. Salah satu penelitian mencakup semua 487 orang yang bekerja untuk Rs. Intan Barokah, dan ini salah satunya.

2.Sampel



Telah dikemukakan oleh Sangadji dan Sopiah (2010, halaman 186) bahwa jumlah dan karakteristik populasi disebut sebagai sampel. Informasi ini dapat ditemukan dalam pekerjaan mereka. Menurut interpretasi ini, sampel dapat dilihat sebagai bagian dari populasi, dan bagian dari populasi ini dapat diambil untuk mewakili seluruh populasi. Jumlah sampel yang perlu diambil dapat dihitung dengan menggunakan rumus Solvin, yaitu sebagai berikut:

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin:

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

Sumber: Sangadji dan Sopiah (2010, hlm. 189)

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase toleransi kesalahan sampling yang masih dapat ditoleransi 1% - 5%.

Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang pengambilan sampel yang digunakan adalah 10% karena melihat kondisi melonjaknya angka penyebaran Covid-19 di karawang sehingga Rs. Intan Barokah melakukan pengetatan pembatasan jarak/pengetapan *Social Distancing* untuk menekan angka penyebaran Covid-19 di karawang, maka dari itu pihak rumah sakit membatasi jumlah sampel hanya 83 sampel dari total populasi yang berjumlah 487.

Maka dari itu dalam penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan 10% atau 0,10. Maka sampel akan dicari dengan menggunakan rumus solvin:

$$n = \frac{487}{1 + 487(10\%)^2}$$

$$= 83 \text{ orang}$$

3. Teknik Sampling

Metode pengambilan sampel atau proses pengambilan keputusan dapat disebut sebagai metode pengambilan sampel (Sugiono, 2016: 81). Pengambilan Sampel Probabilitas:

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang dikenal sebagai simple random sampling karena mengambil sampel secara acak dan tidak memperhitungkan perbedaan strata yang ada dalam penelitian ini.

3.7 Pengujian Keabsahan data

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji validitas

Derajat kesesuaian antara data peneliti dan data yang secara jelas ada di dalam objek. (Sugiono, 2013:384) Teknik pengujiannya adalah metode korelasi yang didasarkan pada koefisien korelasi produk momen. Skor ordinal untuk setiap pertanyaan kemudian harus divalidasi, menghasilkan skor ordinal yang jelas untuk item yang lengkap. Butir tersebut valid jika koefisien korelasinya positif; jika negatif, item tersebut tidak valid dan harus dihapus dari kuesioner.

Untuk mendapatkan nilai kepercayaan suatu item, bandingkan skornya dengan skor total item variabel. Elemen tersebut memiliki tingkat kepercayaan yang sesuai. Jika hubungannya lebih kuat dari 0,3, lebih disukai, jika nilai korelasinya kurang dari 0,3, elemen tersebut dianggap kurang andal.

Metode korelasi yang digunakan adalah orang yang menghasilkan momen sebagai berikut:

- Konsep yang diukur mendefinisikan secara operasional.
- Telah melakukan pengujian skala pengukuran terhadap sejumlah responden.
- Siapkan tabel tabulasi respon.

Dengan menggunakan rumus teknik korelasi, tentukan hubungan antara setiap pertanyaan dan skor akhir:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Penjelasan :

r = Koefisien Korelasi

n = Total Sampel

- Σx = Total Sekor Item
- Σy = Total Total Sekor Jawaban
- Σx^2 = Total Kuadrat Sekor Item
- Σy^2 = Total kuadrat total skor jawaban
- Σxy = Total perkalian skor jawaban suatu item dengan total Skor

Angka yang akan diperoleh harus dibandingkan dengan nilai standar korelasi validasi; nilai standar korelasi validasi adalah 0,30. Soal dianggap sah jika koefisien korelasinya melebihi nilai ambang batas.

2. Uji Realibilitas

Ukuran seberapa andal suatu alat ukur. Atau periksa konsistensi ketika dua atau lebih pengukuran dilakukan dengan gejala yang sama.

Menurut Sugiono (2013: 130), melakukan uji reliabilitas adalah proses menetapkan sejauh mana hasil pengukuran yang diperoleh dengan menggunakan objek yang sama memberikan data yang identik. Saat melakukan tes ini, perlu untuk mempertimbangkan semua klaim bersama-sama. Metode alpha digunakan untuk melakukan analisis reliabilitas, yang temuannya dapat ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's alpha. Hasilnya dianggap reliabel ketika ada kesejajaran antara data yang dikumpulkan pada berbagai waktu. Instrumen yang andal adalah instrumen yang secara konsisten menghasilkan hasil yang akurat bahkan ketika digunakan untuk mengukur hal yang sama berkali-kali; instrumen tersebut dapat didefinisikan memiliki pengulangan yang tinggi. Dimana berbagai instrumen tersebut dipisahkan menjadi dua kategori yang berbeda.

$$r_{ABr} = \frac{(n\Sigma AB) - (\Sigma A\Sigma B)}{\sqrt{[n(\Sigma a^2) - (\Sigma A)^2][n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{AB} = Korelasi *person product moment*
- ΣA = Total total skor belahan ganjil
- ΣB = Total total skor belahan genap

ΣA^2 = Total kuadrat skor belahan genap

ΣB^2 = Total kuadrat skor belahan ganjil

ΣAB = Total perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Suatu elemen dikatakan memberikan tingkat reliabilitas yang cukup tinggi jika korelasinya 0,7 atau lebih, tetapi sebaliknya jika nilai korelasinya di bawah 0,7, elemen tersebut dianggap kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus *Spearman Brown*:

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$


Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$2rb$ = Korelasi koin dari produk antara bagian pertama dan kedua dari bilah keandalan setidaknya 0,7.

Jika nilai r dihitung, dibandingkan dengan jumlah responden dan tabel r untuk menentukan seberapa pentingnya ketentuan berikut.:

Jika r hitung $>$ r tabel: instrumen dianggap reliabel.

Jika r hitung $<$ r tabel: perangkat dianggap tidak dapat diandalkan..

3.8 Rencana Analisis dan Uji Hipotesis

3.8.1 Rencana Analisis Deskriptif

Perhitungan berdasarkan statistik digunakan dalam proses analisis data. Ini melibatkan terlebih dahulu menggambarkan atau menganalisis data yang telah diperoleh, dan kemudian menarik kesimpulan atau generalisasi yang diterima secara umum (Sugiono, 2016: 147). Dalam

penelitian ini, skala ordinal dan skala seri digunakan untuk menyelidiki hubungan antara kinerja karyawan dan faktor-faktor kepuasan kerja dan motivasi di tempat kerja.

Peneliti dapat memperoleh informasi tentang hasil pengukuran dari penelitian ini, yang meliputi penggunaan alat skala likert dan analisis rentang skala.:

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

dimana :

n = Total sampel

m = Total alternatif jawaban (skor = 5)

Rentang skala (RS) sebesar :

Skala Terendah = Skor Terendah x Total Sampel

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Total Sampel

Total sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 207 orang dengan menggunakan skala likert dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5. Berikut adalah perhitungan skalanya:

Perhitungan skala terendah:

= skor terendah x Total sampel (n)

= 1 x 83 = 83

Perhitungan skala tertinggi:

= skor tertinggi x Total sampel (n)

= 5 x 83 = 415

Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan rentang skalanya adalah:

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

83 (5 - 1)



$$RS = \frac{\quad}{5} = 66,4 (66)$$

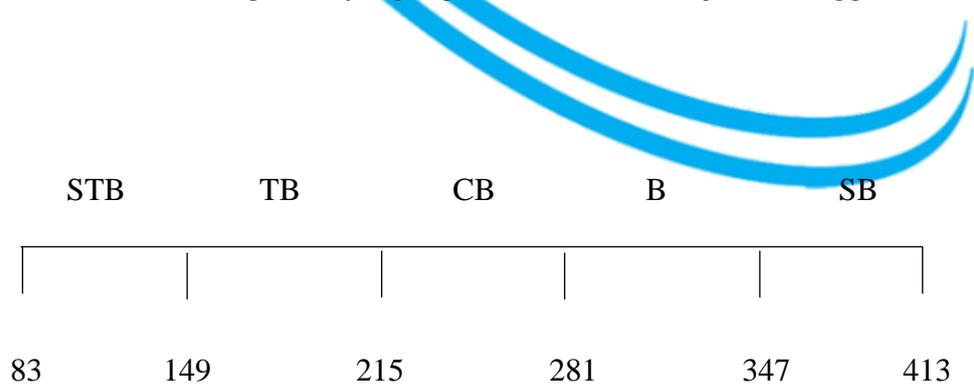
Oleh karena itu, pertanyaan digunakan untuk memperoleh data atau informasi dari responden intan barokah. Jika alternatif jawabannya diberi nilai 5, maka nilai alternatif tersebut ditambahkan ke dalam 5 kategori bobot pada skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Skala Model Likert

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
1	83-149	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	149,1 – 215	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	215,1 – 281	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	281,1 – 347	Baik	Baik	Baik
5	347,1 – 413	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

(Sumber: Sugiono, 2016:93, Diolah 2020)

Berikut adalah rentang skala yang digambarkan atau disajikan menggunakan *Bar Scale*:



Gambar 3. 2
Bar Scale

(Sumber: Sugiono, 2016:93, Diolah 2020)

3.8.2 Rancangan Analisis Verifikatif

Penelitian yang mencoba menguji teori ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi akurat yang paling mutakhir, yaitu status hipotesis saat ini dalam bentuk kesimpulan tentang apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hal ini dikenal dengan tes analisis (Sugino, 2013).

Analisis validasi menurut Masyuri dan Zainudin (2011:51), memeriksa apakah sesuatu itu benar dengan atau tanpa penyempurnaan lain yang dilakukan untuk menangani masalah serupa dalam kehidupan. Periksa untuk melihat berapa lama itu berlangsung.

Desain analisis validasi ini menggunakan teknik analisis rute untuk menggali informasi tentang dampak pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rs. citra Sari Husada Kosambi Karawang.

3.8.3 Transformasi Data

Metode konversi data uji MSI digunakan dalam penyelidikan ini (metode interval sekuensial). Artinya, informasi yang dikumpulkan dalam skala Likert dan harus diterjemahkan ke data interval. Mengonversi data ordinal ke data rentang, setidaknya jika datanya berskala rentang, dapat membantu memenuhi beberapa kriteria analisis parametrik. Statistik, khususnya statistik parametrik, adalah penting (statistik yang bergantung pada distribusi tertentu dan memaksakan kondisi tertentu pada parameter populasi seperti pengujian hipotesis dan estimasi parameter).

Ikuti prosedur ini untuk mengubah data ordinal menjadi data interval: (Kuncoro dan Riduan, 2014:30):

1. Setelah memeriksa item-item jawaban dari masing-masing responden pada kuesioner yang disebarluaskan, yang telah diisi dan dijadwalkan, data dikelompokkan sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia untuk kemudian diolah.
2. Pemahaman frekuensi setiap elemen ditentukan oleh banyak individu yang memberikan skor atau angka antara satu dan lima, yang disebut frekuensi.
3. Hasil pembagian kumulatif share tiap frekuensi dengan jumlah responden adalah share.
4. Tentukan persentase kumulatif dengan menjumlahkan nilai-nilai proporsi yang terdaftar dalam urutan menurun di setiap kolom skor.
5. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.

6. Menggunakan koordinat kurva normal konvensional, temukan tinggi kerapatan untuk setiap nilai Z dengan bekerja mundur.
7. Hitung nilai skala menggunakan rumus di bawah ini:
8. (Kepadatan di Batas Bawah - Kepadatan di Batas Atas) / (Area Di Bawah Batas Atas - Area Di Bawah Batas Bawah).

Tentukan nilai konversi menggunakan rumus berikut::

$$Y = NS + K$$

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

3.8.4 Analisis Korelasi

Metode konversi data uji MSI dalam penelitian ini (metode interval sekuensial). Dengan kata lain, data yang dikumpulkan dalam skala Likert dan harus ditransformasikan ke data interval. Mengonversi data ordinal ke data interval membantu memenuhi beberapa kriteria untuk analisis parametrik, setidaknya jika datanya berskala interval. Statistik sangat penting, terutama statistik parametrik (statistik yang bergantung pada distribusi tertentu dan memaksakan kondisi tertentu pada parameter populasi seperti pengujian hipotesis dan estimasi parameter).

Ikuti langkah-langkah berikut untuk mengubah data ordinal menjadi data interval:
2014:30 (Kuncoro dan Riduan):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Variabel bebas (*Independen*)

Y = Variabel terikat (*Dependen*)

Sumber: (sugiono, 2016:183)

Untuk dapat memahami koefisien korelasi yang ditemukan, apakah besar atau kecil, saran posisi seperti tabel di bawah ini dapat digunakan:

Tabel 3. 4

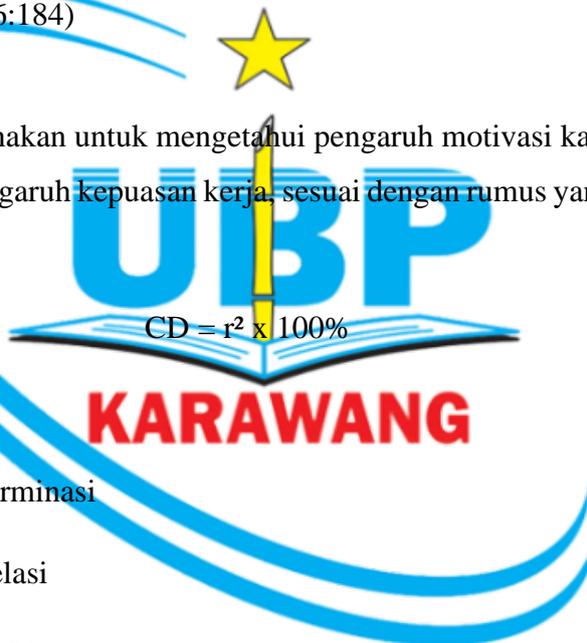
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi

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

Sumber: (Sugiono, 2016:184)

3.8.5 Analisis Determinasi

Kualitas penilaian digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja dan pengaruh kepuasan kerja, sesuai dengan rumus yang diberikan oleh berlian R. Broca:



Keterangan:

CD =Koefisien Determinasi

r =Koefisien Korelasi

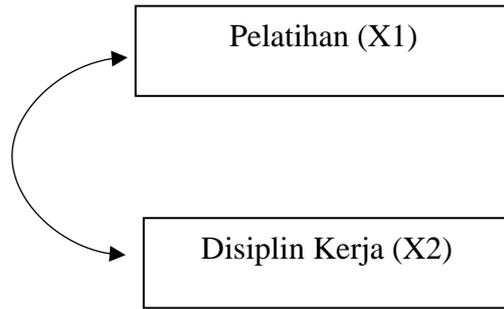
Sumber (Sugiono, 2014:216)

3.8.6 Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*)

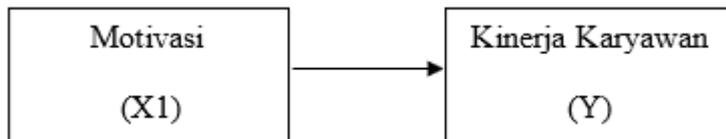
Analisis jalur menguji model hubungan antar variabel untuk mengetahui apakah sekumpulan variabel independen (ekstrinsik) memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap variabel dependen (intrinsik). Model kausal yang dieksplorasi adalah model analisis jalur.

Gambar tersebut menggambarkan model analisis jalur penelitian:

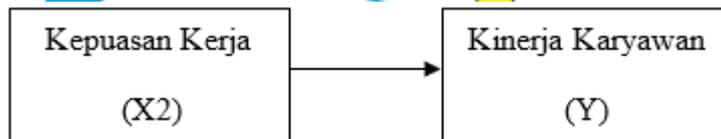
1. Analisis Jalur Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja



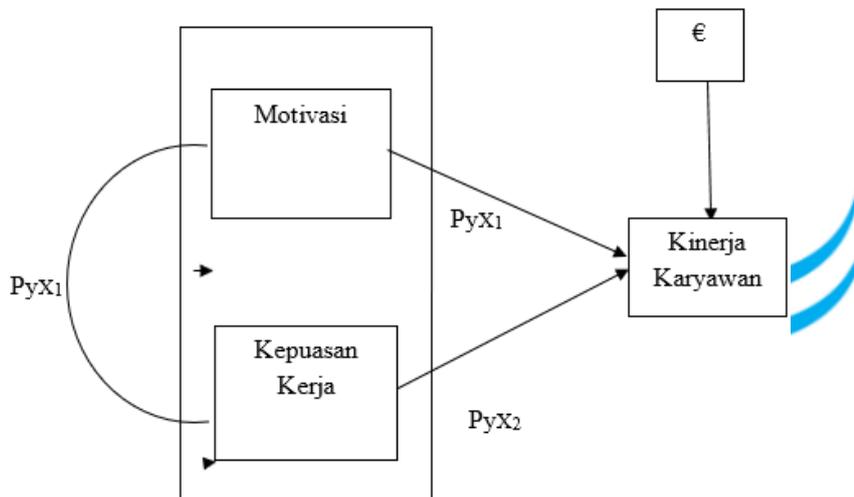
2. Analisis Jalur Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan



3. Analisis Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



4. Analisis Jalur Pengaruh simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 3. 3

Analisis Jalur

(Sumber: Fridayana Yudiaatmaja, M.Sc.)

Keterangan:

X₁ : Motivasi

X₂ : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

β_{YX_1} : Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y

β_{YX_2} : Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$\beta_{Y\epsilon_1}$: Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

3.8.7 Uji Hipotesis

Kesimpulan sementara tentang suatu masalah yang masih belum dapat diprediksi karena tidak dapat dibuktikan disebut hipotesis. Hipotesis akan diterima jika benar dan jika salah maka akan ditolak. Hasil kajian terhadap fakta-fakta yang terkumpul akan menemukan hasil apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Untuk menguji hipotesis antara variabel X_1 (motivasi), X_2 (kepuasan kerja), dan Y (kinerja karyawan) digunakan pengujian simultan atau kombinasi berikut.

1. Uji t

Tingkat kritis pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan uji t. Uji parsial melibatkan membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t. Hasil T-score dapat diverifikasi menggunakan hasil kontrol data pengali. Untuk menggunakan pengujian, pertama-tama bentuk hipotesis dan uji hipotesis nol dan alternatif (H_a):

$H_0 : \beta_1 = 0$, variabel Motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$, variabel kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

b. 0,5 merupakan nilai aktual yang digunakan, nilai ini dibandingkan dengan tabel dan dapat dilihat dibawah ini:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di terima, H_a di tolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 di tolak, H_a di terima.

Jenis-jenis Statistik Uji Hipotesis yang sering digunakan:

1. 1 sampel uji-z (satu sampel uji-z)

Jika jumlah sampel lebih besar dari 30 ($n > 30$) dan simpangan baku (standar deviasi) diketahui, rumus ini digunakan.

2. Sampel uji-t tunggal (satu sampel uji-t)

Jika ukuran sampel lebih kecil dari 30 ($n < 30$) dan standar deviasi (standar deviasi) diketahui, metode ini digunakan.

3. melakukan uji-t pada dua sampel (uji-t untuk dua sampel)

Jika Anda ingin membandingkan dua sampel data, gunakan fungsi ini.

4. Pengukuran torsi

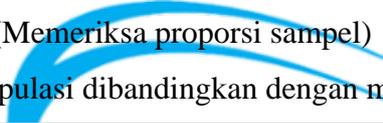
Saat membandingkan dua set data, fungsi ini digunakan.

5. Uji persentase (1 sampel uji buruk)

Proporsi yang diuji dalam satu populasi

6. 2 Bagian uji (Memeriksa proporsi sampel)

Proporsi dua populasi dibandingkan dengan menggunakan metode ini.



$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} - 2r\left(\frac{s_1}{\sqrt{n_1}}\right)\left(\frac{s_2}{\sqrt{n_2}}\right)}}$	KETERANGAN : \bar{x}_1 = Rata-rata sampel 1 \bar{x}_2 = Rata-rata sampel 2 s_1 = Simpangan baku sampel 1 s_2 = Simpangan baku sampel 2
s_1^2 = Varians sampel 1 s_2^2 = Varians sampel 2 r = Korelasi antara dua sampel	

2. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian sinkron ini dilakukan dengan cara simultan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Membandingkan f hitung dan f tabel nilai f hitung merupakan uji paralel hal ini dapat diketahui dari hasil pengelolaan data di bagian ANOVA. Statistik yang diperkirakan untuk usulan yaitu:

$H_0 : 1 = 2 = 0$, antara variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a : 1 \text{ dan } 2 \neq 0$, Variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tentukan tingkat kepentingan yang digunakan (signifikan) yaitu = 0,05 Dalam hal ini hasil hipotesis f hitung dibandingkan dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Rumus uji F

$$F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$$

Di mana:

s_1^2 = variansi kelompok 1

s_2^2 = variansi kelompok 2

a. Hipotesis pengujian:

$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$ (varians data homogen)

$H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ (varians data tidak homogen)

