

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2017:30) Survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Tujuan penelitian survei ini untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

Berdasarkan pernyataan diatas metode bagi suatu penelitian merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam mencapai tujuan dan untuk memecahkan suatu masalah. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pengumpulan data yang dilakukan dalam menyelesaikan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di dalam penelitian ini. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif

Berikut pengertian metode deskriptif dan verifikatif menurut Sugiyono (2017:11) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan. Peneliti verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana Motivasi Kerja pada karyawan PT Biofarma
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pada karyawan PT Biofarma
3. Bagaimana Komitmen Organisasi pada karyawan PT Biofarma
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Biofarma

Metode penelitian verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Biofarma

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel dan operasionalisasi variabel penelitian merupakan variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian berarti ganda. Definisi variabel juga menjadi batasan sejauhmana variabel penelitian dapat dipahami oleh penulis. Dengan variabel inilah penelitian bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel, sub variabel, indikator, ukuran dan skala yang ada di dalam masing-masing variabel penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Menurut Sugiyono (2017:39) variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas disimbolkan dengan simbol (X). Selanjutnya variabel terikat (*dependent*) menurut Sugiyono (2017:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat disimbolkan dengan simbol (Y). Variabel penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel

dependen. Variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)

David Mc.Clelland dalam Hasibuan, Malayu S.P. (2017:97) “Cadangan energi potensial yang dimiliki seorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Stephen P.Robbins and Mary Cloulter diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Devri Bardani P (2016 : 121) “ Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima ”

3. Komitmen Organisasi (X_3)

Allen dan Meyer dalam Wibowo (2017:169) “ Suatu Konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi ”

4. Kinerja Karyawan (Y)

Jonh Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) “ Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Suatu penelitian perlu untuk membuat sebuah operasionalisasi variabel penelitian supaya memudahkan penulis dalam melakukan penelitiannya. Dengan adanya operasionalisasi variabel penelitian dapat membantu penulis dalam menentukan dimensi, indikator, ukuran dan skala yang digunakan dari setiap variabel penelitian, selain itu, operasionalisasi variabel berguna agar penelitian ini tetap beradap sesuai dengan konteks yang ada pada variabel-variabel penelittian. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Motivasi Kerja (X ₁) “ Cadangan energi potensial yang dimiliki seorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan	1. Kebutuhan Akan Prestasi	a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas	a. Tingkat mengembangkan kreatifitas	Ordinal	1
		b. Kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan	b. Tingkat mengembangkan kemampuan		2
		c. Kebutuhan untuk penghargaan atau apresiasi	c. Tingkat apresiasi yang didapatkan		3
		a. Kebutuhan untuk diterima	a. Tingkat diterima di lingkungan kerja		4

dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif” David Mc.Clelland dalam Hasibuan, Malayu S.P. (2017:97)	2. Kebutuhan Akan Afiliasi	b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan	b. Tingkat jalinan hubungan baik antar karyawan	Ordinal	5
		c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama	c. Tingkat keikutsertaan dan berkerja sama		6
	3. Kebutuhan Akan Kekuasaan	a. Kebutuhan memberikan pengaruh dan aturan di tempat kerja	a. Tingkat memberikan pengaruh dan aturan di tempat kerja	Ordinal	7
		b. Kebutuhan menduduki posisi tertentu	b. Tingkat kesempatan menduduki posisi tertentu	Ordinal	8
		c. Kebutuhan berpartisipasi menentukan tujuan	c. Tingkat partisipasi menentukan tujuan yang ingin dicapai		9
Kepuasan Kerja (X ₂) “ Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini	1. Pekerjaan Itu Sendiri	a. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	a. Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	Ordinal	10
		b. Tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	b. Tingkat tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan		11
		c. Karyawan agar lebih kreatif dalam bekerja	c. Tingkat karyawan agar lebih kreatif dalam bekerja		12

seharusnya diterima” Stephen P.Robbins and Mary Cloulter diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Devri Bardani P (2016 : 121)		d. Mendapatkan kesempatan belajar	e. Tingkat mendapatkan kesempatan belajar		13
	2. Gaji	a. Kesesuaian gaji	a. Tingkat kesesuaian gaji	Ordinal	14
		b. Kesesuaian atas tunjangan	b. Tingkat kesesuaian atas tunjangan		15
		c. Kepuasan system dan prosedur pembayaran gaji	c. Tingkat kepuasan system dan prosedur pembayaran gaji		16
		d. Kepuasan atas pemberian insentif	d. Tingkat kepuasan atas pemberian intensif		17
3. Promosi	a. Peluang promosi sesuai keinginan karyawan	a. Tingkat peluang promosi sesuai keinginan karyawan	Ordinal	18	
	b. Sesuai antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	b. Tingkat sesuai antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima		19	
4. Supervisi	a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	b. Tingkat kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan	Ordinal	20	
		a. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan	a. Tingkat kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan	Ordinal	21

		b. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan	c. Tingkat kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan		22
	5. Rekan Kerja	a. Kepuasan atas kerjasama tim	a. Tingkat kepuasan atas kerjasama tim	Ordinal	23
		b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan	b. Tingkat kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan		24
		c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif	c. Tingkat kepuasan dalam bersaing secara sportif		25
Komitmen Organisasi (X ₃) “ Suatu Konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan	1. Komitmen Afektif	a. Keinginan berkarir di organisasi	a. Tingkat keinginan berkarir di organisasi	Ordinal	26
		b. Rasa percaya terhadap organisasi	b. Tingkat rasa percaya karyawan terhadap organisasi		27
organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi ” Allen dan Meyer dalam Wibowo (2017:169)		c. Pengabdian karyawan kepada organisasi	c. Tingkat pengabdian karyawan pada organisasi	Ordina;	28
	2. Komitmen Kelanjutan	a. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya	a. Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Ordinal	29
		b. Ketertarikan karyawan pada pekerjaan	b. Tingkat ketertarikan karyawan pada pekerjaan		30

		c. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan	c. Tingkat tidak nyaman meninggalkan pekerjaan		31
	3. Komitmen Normatif	a. Kesetiaan terhadap organisasi	a. Tingkat kesetiaan terhadap organisasi	Ordinal	32
		b. Kebahagiaan dalam bekerja	b. Tingkat merasa bahagia dalam bekerja	Ordinal	33
		c. Kebanggaan bekerja di organisasi	c. Tingkat merasa bangga bekerja di organisasi		34
Kinerja Karyawan (Y) “ Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70)	1. Kualitas Kerja	a. Kecepatan	a. Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas		35
		b. Kemampuan	b. Tingkat kemampuan mengerjakan tugas		36
	2. Kuantitas Kerja	a. Kerapihan	a. Tingkat kerapihan mengerjakan tugas	Ordinal	37
		b. Ketelitian	b. Tingkat ketelitian mengerjakan tugas		38
		c. Hasil Kerja	c. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah		39

3. Tanggung Jawab	a. Hasil Kerja	a. Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	40
	b. Pengambilan Keputusan	b. Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan		41
4. Kerjasama	a. Jalinan kerja sama	a. Tingkat mejalani kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal	42
	b. Kekompakan	b. Tingkat kekompakan dalam bekerja		43
5. Inisiatif	a. Tidak menunggu perintah	a. Tingkat mengerjakan perintah tanpa menunggu perintah	Ordinal	44

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi sesuatu yang dapat dijadikan objek dalam penelitian dengan menentukan populasi maka penulis akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengelolaan data maka penulis akan mengambil bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel atau dengan kata lain sampel merupakan bagian dari populasi. Dimana sampel tersebut

akan menjadi responden atau sumber data yang akan digunakan di dalam penelitian ini dan berguna untuk penyelesaian penelitian ini.

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017:62), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. “tidak semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel karena yerdapat keterbatasan waktu,biaya dan ketelitian sehingga jumlah sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran rumus slovin, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan PT Biofarma

Nama Divisi/Bagian	Karyawan
Direktorat Oprasional	99 Orang
Direktorat Keuangan	110 Orang
Direktorat SDM	134 Orang
Direktorat Pemasaran	85 Orang
Direktorat Produksi	502 Orang
Direktorat Pengembangan	251 Orang
Jumlah	1182 Orang

Sumber: PT Biofarma (2021)

Berdasarkan tabel 3.2 tersebut maka dapat dilihat bahwa karyawan PT Biofarma yaitu 1182 Orang. Populasi akan diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan.

3.3.2 Sampel

Sampel suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya

sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili) (Sugiyono, 2017:81). Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin: } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang di tolerir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%)

$$\text{Jadi: } n = \frac{1182}{1+1182(0,1)^2}$$

$$= \frac{1182}{1+11,82}$$

$$= \frac{1182}{12,82}$$

$$= 92,199 \text{ dibulatkan menjadi } 92$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diperoleh ukuran (n) dalam penelitian sebanyak 92 orang yang akan dijadikan ukuran sampel penelitian.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau Bersama-sama diberi kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Random sampling adalah dapat disebut juga dengan mengambil sampel secara acak, yaitu pengambilan sampel tanpa pilih atau pandang bulu, yang didasarkan atas prinsip matematis yang telah teruji dalam praktek. Teknik ini dipandang sebagai Teknik sampling paling baik dalam penelitian.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara simple random sampling, yaitu teknik dimana pengambilan anggota dari populasi itu (Sugiyono, 2017:64).

Adapun prosedur random sampling, yaitu :

1. Cara undian

Pengambilan sampel secara undian adalah seperti layaknya orang melaksanakan undian. Adapun Langkah-langkahnya adalah :

- a. Membuat daftar tabel berisi subyek, obyek, peristiwa atau kelompok
- b. Memberi kode yang berupa angka-angka untuk semua yang akan diselidiki dalam nomor 1.
- c. Menulis kode tersebut, masing-masing pada selembar kertas.
- d. Mengocok baik-baik kaleng tersebut dan mengambil satu persatu sesuai dengan kebutuhan.

2. Cara Ordinal

Cara ini dilakukan dengan memilih nomor-nomor genap atau ganjil atau kelipatan tertentu, Adapun Langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Membuat daftar berisi subyek,obyek,peristiwa atau kelompok yang akan diselidiki lengkap dengan nomor urutannya.
 - b. Mengambil nomor tertentu, misalnya nomor-nomor ganjil atau genap semua.
3. Cara randomisasi dari tabel bilangan random

Cara ini menuntun para peneliti untuk memilih anggota sampel dengan

Langkah sebagai berikut :

- a. Membuat daftar nomor dan nama subjek atau peristiwa.
- b. Membuat tabel yang berisi nomor-nomor subyek.
- c. Menjatuhkan pinsil secara sembarang pada petak-petak tabel yang telah berisi nomor sampai diperoleh anggota sampel yang dibutuhkan

Tabel 3.3
Random Sampling Karyawan PT Biofarma

Nama Divisi/Bagian	Karyawan	Sampel
Direktorat Operasional	99 Orang	8 Orang
Direktorat Keuangan	110 Orang	9 Orang
Direktorat SDM	134 Orang	10 Orang
Direktorat Pemasaran	85 Orang	7 Orang
Direktorat Produksi	502 Orang	39 Orang
Direktorat Pengembangan	251 Orang	19 Orang
Jumlah	1182 Orang	92 Orang

Sumber: Olah data oleh penulis (2021)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang ada di dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis. (Sugiyono, 2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

a. Wawancara

Teknik wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui secara lebih detail mengenai data dan informasi untuk kepentingan penelitian dengan cara melakukan sesi tanya jawab yang dilakukan secara langsung dengan responden ataupun dengan pihak organisasi atau perusahaan. Menurut Sugiyono (2017:137) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan fenomena atau permasalahan harus diteliti dan bila peneliti yang bisa didapatkan dari responden dan jumlah responden kecil atau sedikit.

b. Kuesioner

Kuesioner suatu alat ukur yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian akan dijawab langsung oleh responden. Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

c. Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara mengamati secara langsung bagaimana kondisi dari objek penelitian dan juga melihat bagaimana kondisi dari objek penelitian dan juga melihat bagaimana kaitannya dengan masalah penelitian yang sedang dilakukan. Menurut Sugiyono (2017:145) Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis seperti proses pengamatan dan ingatan.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur berkaitan dengan penelitian yang dapat membantu proses penyelesaian penelitian, seperti:

a. Buku

Buku yang digunakan adalah yang sesuai dengan penelitian ini dan dapat membantu memperlengkap informasi yang dibutuhkan untuk menjawab masalah penelitian.

b. Jurnal

Jurnal yaitu data pendukung yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya dan yang berhubungan dengan penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian yang peneliti lakukan.

c. Internet

Yaitu dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal ataupun karya tulis.

3.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:121). Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengoreksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Menurut sugiyono (2017:134) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi.

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item.

y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item.

n = Jumlah responden dalam uji instrumen.

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X.

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y.

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan Variabel Y.

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X.

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Menurut Sugiyono (2017:173) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Oleh karena itu, semua pertanyaan atau pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statiscal Product and Service Solution*). Validitas

suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu penerjemahan dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana semua alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Hasil pengukuran dapat dipercaya

bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid (Sugiyono, 2017:179).

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *alpha cronbach* (CA) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas sesuatu instrumen penelitian kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.

2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus:

$$r_b = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{\{(n\Sigma A^2) - (n\Sigma B^2 - (\Sigma B)^2)\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi product moment

n = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

ΣA = Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB = Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 = Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi Spearman Brown sebagai berikut:

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana:

r = Nilai reliabilitas

r_b = Korelasi person product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

- a. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel
- b. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefesien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakn reliabel.

3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabualsi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terhakhir tidak dilakukan.

Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis kolerasi,

melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono. 2017:148). Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pendapat yang telah di paparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X_1) = Motivasi Kerja, (X_2) = Kepuasan Kerja, (X_3) = Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen (Y) = Kinerja Karyawan.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari usia, pendidikan dan lama bekerja. Dimana variabel X_1 (Motivasi Kerja), variabel X_2 (Kepuasan Kerja), variabel X_3 (Komitmen Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan), jawaban dari setiap item instrumen menggunakan skala *likert* yang mempunyai lima jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda seperti berikut:

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban Skala Likert

Alternatif jawaban	Bobot nilai
Sangat Tidak Setuju	1

Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2017:160)

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini supaya memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penulis akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas sebagai berikut cara perhitungannya :

$$\sum p = \frac{\Sigma \text{ jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{ pertanyaan} \times \Sigma \text{ responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata maka hasil tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor

sebagai berikut:

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria jawaban}}$$

Dimana:

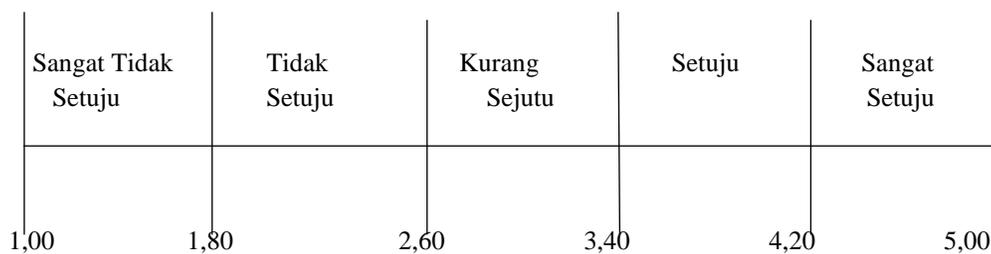
Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

NJI (nilai Jenjang Interval) = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak setuju
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak setuju
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang setuju
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Setuju
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat setuju



Gambar 1.1
Garis Kontinum

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji terori, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis

yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2017:54). Analisis verifikatif suatu analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

3.5.2.1 Method Of Successive Interval (MSI)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasikan menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Successive Interval*).

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi pearson, uji t dan lainnya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur seperti korelasi spearman yang mengijinkan data berskala ordinal maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Langkah – langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI yaitu:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* untuk masing-masing responden dengan rumusan:

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus sebagai berikut:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

Penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS for windows untuk memudahkan proses pengolahan data

3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja), X_3 (Komitmen Organisasi), Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Komitmen Organisasi

b_1 , b_2 , dan b_3 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = *error* untuk mendapatkan nilai a , b_1 , b_2 , dan b_3 dapat menggunakan rumus

sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2 + b_3\sum X_3$$

$$\sum X_1Y = a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2 + b_3\sum X_1X_3$$

$$\sum X_2Y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2 + b_3\sum X_2X_3$$

$$\sum X_3 Y = a \sum X_3 + b_1 \sum X_1 X_2 X_3 + b_3 \sum X_3^3$$

Setelah mendapatkan nilai a , b_1 , b_2 , dan b_3 maka akan diperoleh persamaan Y .

3.5.2.3 Analisa Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Keeratn hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

r^2 = Koefisien korelasi berganda

$JK_{regresi}$ = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y .

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan korelasi.

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkatn Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:278)

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1), rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Ha : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pasangan hipotesis tersebut kemudian di uji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Penulis dalam hal ini melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda yang dimana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Dimana:

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel bebas

N = Ukuran sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

(n-k-1) = Derajat kebebasan

Berdasarkan perhitungan yang telah dijelaskan di atas maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilangan (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t juga digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. a. $H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 b. $H_1 : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. a. $H_0 : b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 b. $H_0 : b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. a. $H_0 : b_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
 b. $H_0 : b_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana:

t-hitung = Statistik Uji Korelasi

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis thitung dibandingkan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika thitung > ttabel maka Ho ditolak dan sebaliknya Ha diterima.

Jika thitung < ttabel maka Ho diterima dan sebaliknya Ha ditolak.

3.6.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja), dan X_3 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja), dan X_3 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Dimana:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis Koefisien determinasi parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase persentase X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja), dan X_3 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). secara parsial:

$$Kd = B \times \text{Zero order} \times 100\%$$

Dimana:

B = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y,lemah.

Kd = 1, 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y,kuat.

3.7 Rancangan Kuesioner

,Kuesioner adalah intrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja), dan X_3 (Komitmen Organisasi) terhadap

variabel Y (Kinerja Karyawan). yang sesuai dengan operasionalisasi variabel penelitian. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga responden tinggal memilih pada kolom, yang sudah disediakan. Konsumen hanya tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan penulis. Konsumen tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh penulis menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala *likert*.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilaksanakan di PT Biofarma, Jl. Pasteur No 28, Pasteur, Kec. Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40161. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan dari mulai 15 April 2021 sampai dengan selesai.