

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Setelah penulis mengidentifikasi berdasarkan permasalahan di atas, maka variabel pertama adalah “kepuasan kerja” (X1), dan variabel kedua “*reward*” sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel ketiga adalah “kinerja karyawan” (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu berbasis informasi statistika. Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian membutuhkan pengukuran variabel yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti dan untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan apapun yang terjadi, konteks, waktu, tempat dan situasi.

Menurut pendapat Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, dan teknik pengambilan sampel. Pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data sebagai kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini *explanatory research*. Menurut pendapat Sugiyono (2013) metode *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu

dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Jadi *explanatory research* merupakan jenis penelitian untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dibahas, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah :

a. Merumuskan masalah dan menentukan survey.

Penelitian ini menentukan sebuah judul sesuai dengan masalah yang hendak dibahas “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang”

b. Peneliti mengunjungi lokasi penelitian atau melakukan survey dan tujuannya untuk mengetahui lokasi dan melakukan pendekatan.

c. Mendefinisikan konsep dan menggali kepustakaan tentang kepuasan kerja, *reward*, dan kinerja karyawan

d. Pengambilan sampel

e. Melakukan observasi atau pengamatan

f. Pembuatan kuesioner

g. Pengolahan data

h. Analisis data merupakan kegiatan yang memerlukan ketelitian penelitian untuk menentukan teknik analisis data agar sesuai dengan jenis data

- i. Laporan adalah hasil dan ringkasan penelitian dan rekomendasi yang diberikan oleh penulis.

### 3.2 Obyek, Lokasi, Dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Obyek Penelitian

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang yang bergerak di bidang pengolahan kayu, dengan variabel yang terdiri dari variabel bebas (independent) yakni kepuasan kerja ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), dan variabel terikat (dependent) adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 3.2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang yang beralamat di Jalan Raya Diwek, Jl.Jatipelem-Diwek, Desa Diwek, Kec. Diwek, Kab.Jombang.

#### 3.2.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan April hingga Juli untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang.

### 3.3 Definisi Operasional dan Operasional Variabel

#### 3.3.1 Definisi Operasional

Menurut pendapat Sugiyono (2015) menjelaskan tentang definisi operasional dalam suatu variabel penelitian adalah suatu nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah dirancang oleh peneliti

untuk didalami dan lalu ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yang penulis pilih yaitu : “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang”, maka penulis membagi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Penjelasan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penelitian ini, variabel *independent* yang diteliti adalah kepuasan kerja dan *reward*.

a. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Menurut Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon emosional yang kompleks. Reaksi emosi ini adalah hasil dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan untuk pekerjaan terkait dengan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menghasilkan bentuk respon emosional berupa emosi senang, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Upah yang diperoleh

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan ada kenaikan gaji sesuai dengan kinerjanya.

2. Supervisi oleh pimpinan/atasan

Kepuasan seseorang juga berkaitan dengan pimpinannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan pimpinan yang bersifat mendukung seperti suka menolong, pengertian dan ramah memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada karyawan.

### 3. Promosi

Kepuasan karyawan berkaitan dengan peluang promosi. Kebijakan promosi harus jujur setiap karyawan dengan pekerjaan yang baik memiliki kesempatan promosi yang sama.

### 4. Rekan kerja yang baik

Kepuasan berkaitan dengan interaksi karyawan. Karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

### 5. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan ini tercapai apabila pekerjaan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

### b. *Reward* (X<sub>2</sub>)

Menurut Ansoyry.,dkk (2018) menyatakan bahwa *reward* merupakan sarana motivasi sebagai cara pemberian motivasi dan jenis *reward* yang berhubungan dengan prestasi kerja diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan. *Reward* dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

## 1. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program Kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atau presentasi kinerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (liburan paket ibadah dan sebagainya)

## 2. Gaji, dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok, dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus, dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*).

## 3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang, pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

## 4. Penghargaan psikologis, dan sosial

Penghargaan psikologis, dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Bentuk dari penghargaan psikologis, dan sosial

adalah promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan dan pujian.

## 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan

### a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja sebagai hasil dari kualitas kerja dan kuantitas pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja Karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

#### 1. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja, dapat melakukannya dengan melihat jumlah telah dihasilkan seseorang.

#### 2. Kualitas (Mutu)

Berapa banyak siklus atau hasil dari suatu gerakan bergerak menuju tempat kesempurnaan. Semakin banyak item atau produk, semakin baik kinerjanya begitu juga sebaliknya, semakin rendah kualitas pekerjaannya, semakin rendah kinerjanya.

#### 3. Waktu

Untuk beberapa jenis pekerjaan, ada batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ini berarti bahwa operasi minimum dan maksimum harus dipenuhi.

#### 4. Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering dikaitkan dengan kerjasama antara karyawan dan manajer. Hubungan juga sering disebut sebagai hubungan interpersonal. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghormati, niat baik dan kerjasama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

#### 3.3.2 Operasional Variabel

Berikut merupakan operasionalisasi variabel yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang terlihat pada tabel :

**Tabel 1.3**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Kasmir (2016)	Kuantitas	Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan
	Kualitas	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan
	Waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu.
	Kerja sama antar karyawan	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk memajukan perusahaan
Kepuasan Kerja (X1) Menurut Badriyah (2015)	Upah yang diperoleh	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan oleh pihak perusahaan
	Supervisi	Atasan dapat memberikan perilaku yang baik terhadap karyawan
	Promosi	Promosi jabatan dilakukan sesuai dengan formasi yang ada pada perusahaan
	Rekan kerja yang baik	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

	Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang di jalani saat ini
Reward (X2) Menurut Mahmudi (2005)	Kesejahteraan	Saya merasa bahwa tunjangan-tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/ posisi saya diperusahaan
	Gaji dan Bonus	Saya mendapat gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan
		Saya memperoleh bonus sesuai dengan hasil kerja
	Pengembangan Karir	Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus
	Penghargaan Psikologis dan Sosial	Atasan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada saya untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya
Atasan memberikan pujian atas hasil/prestasi kerja karyawan		

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2022

### 3.4 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2014) Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pandangan dan perilaku responden terhadap fenomena sosial. Atau alat ukur yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam melakukan penelitian ini, ada beberapa variabel yang diujikan dan setiap jawaban memiliki tag atau skor yang sesuai dengan fenomena yang ada. Peneliti menyediakan 5 alternatif angka jawaban yang dapat dipilih dan digunakan oleh salah satu karyawan sebagai jawaban yang tersedia. Sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Skor Skala Pengukuran**

Keterangan	Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono, 2014

Nilai yang diperoleh akan dijumlah menjadi nilai total keseluruhan skor. Dari nilai total ini yang nantinya akan menjelaskan bagaimana posisi responden dalam skala likert.

### 3.5 Populasi & Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Mengenai definisi populasi dan ukuran sampel yang digunakan untuk penelitian ini. Dimana sampel dapat menjadi responden atau sumber data bagi peneliti. Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi ialah wilayah generalisasi, yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *assembling* PT.Sumber Graha Sejahtera yang berjumlah 54 karyawan.

#### 3.5.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang diperoleh. Sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa untuk memperoleh sampel yang benar-benar berfungsi atau menggambarkan populasi keadaan yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representative* (mewakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari

populasi karyawan divisi *assembling* pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang yang berjumlah 54 karyawan.

Dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Non probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *non probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menggunakan teknik pengambilan sampel tersebut dikarenakan populasi pada objek penelitian ini yang jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil sampel sebesar 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan divisi *assembling* PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang.

### 3.6 Jenis & Sumber Data

#### 3.6.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa data yang penyajiannya berupa angka-angka. Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dapat dianalisis dengan alat hitung statistik dan memiliki jawaban berupa nilai yang berbeda dengan pertanyaan berbobot. Data kuantitatif yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Data kuantitatif dapat dianalisis dengan menggunakan alat hitung statistik dan memiliki jawaban berupa rentang nilai dengan pertanyaan yang diberi bobot. Data kuantitatif yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah jumlah produksi per bulan.

### 3.6.2 Sumber data

Menurut Sugiyono (2014) menunjukkan bahwa sumber data ialah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data.

Menurut Sumbernya terbagi menjadi dua yaitu :

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dari orang yang terlibat langsung dalam teknik pengumpulan data.

2. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian dari pihak lain.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data sesuai dengan fenomena yang ada pada penelitian. Sebagai berikut :

1. Metode observasi

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa dengan teknik pengamatan secara langsung terhadap suatu objek diikuti dengan pencatatan yang rinci, akurat dan bermanfaat.

2. Metode wawancara

Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data atau informasi dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung atau tidak langsung kepada narasumber objek yang diteliti.

3. Metode dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah teknik pengumpulan data atau informasi berupa dokumen, buku, arsip teks, tulisan, angka dan gambar yang disusun dalam bentuk laporan tertera keterangan dan untuk mendukung jalannya penelitian.

#### 4. Metode Angket

Menurut Sugiyono (2018) menunjukkan bahwa angket adalah metode pengumpulan data yang bekerja dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden dengan nilai pembobotan. Suatu metode pengumpulan data yang bekerja dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan spesifik yang perlu dijawab oleh responden yang berbobot. Peneliti memperoleh data langsung pada objek penelitian dengan menyebarkan kuesioner. Responden diberikan kuesioner yang berkaitan dengan “*sample of questions*” dan berisi sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang pada divisi *Assembling*.

#### 3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, mempermudah proses penelitian dan memperoleh hasil yang sistematis. Uji instrumen bertujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengolahan data uji validitas dan uji

reliabilitas pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

### 3.8.1 Uji Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa “valid” artinya alat yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (pengukuran) adalah valid. Validitas penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya data yang diperoleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan responden sebanyak 54 karyawan divisi *assembling* pada PT.Sumber Graha Sejahtera. Perhitungan rumus korelasi *product moment* yang dilambangkan dengan  $r$ , perhitungan tersebut dapat dituliskan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$\sum XY$  = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$  = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$  = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel

Dalam pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program analisis statistika SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r-hitung > r-table 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika r-hitung < r-table 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Nilai r-hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No Item	Variabel	r hitung	Nilai r	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,657	0,3	Valid
2		0,623	0,3	Valid
3		0,792	0,3	Valid
4		0,688	0,3	Valid
5		0,515	0,3	Valid
1	Reward (X <sub>2</sub> )	0,427	0,3	Valid
2		0,631	0,3	Valid
3		0,694	0,3	Valid
4		0,671	0,3	Valid
5		0,648	0,3	Valid
6		0,624	0,3	Valid
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,688	0,3	Valid
2		0,802	0,3	Valid
3		0,658	0,3	Valid
4		0,580	0,3	Valid

Sumber :Data Primer Diolah,2022

Hasil uji validitas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang

signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $> 0.3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketelitian, ketepatan, keakuratan, stabilitas, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu. Uji reliabilitas penelitian ini akan dibagikan kepada 54 karyawan divisi *assembling* pada PT.Sumber Graha Sejahtera dengan menggunakan pertanyaan sebelumnya yang dinyatakan valid dalam uji validitas dan selanjutnya dapat ditentukan reliabilitasnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{ac} = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ac}$  = Koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach's Alpha*)

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian per-butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = Jumlah varian

Dalam pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program analisis statistika SPSS kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r$ -alpha positif dan jumlahnya lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan reliable.
2. Jika  $r$ -alpha negative dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan tidak reliable.
  - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka dinyatakan reliable
  - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka dinyatakan tidak reliable

Menurut pendapat Priyatno (2013) menyatakan bahwa variabel yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  dapat dikatakan baik.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.9 berikut ini :

**Tabel 3.9**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0,761	0,6	Reliabel
<i>Reward</i> ( $X_2$ )	0,747	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,767	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2022

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar  $>$  yaitu di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa teknik analisis data merupakan kegiatan mengumpulkan data seluruh responden atau data lainnya. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk memecahkan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang diajukan. Atau bisa dikatakan bahwa analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih dapat dipahami. Analisis data yang digunakan peneliti terfokus pada peneliti untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dalam mengidentifikasi masalah.

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis informasi dengan menggambarkan informasi yang dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk khalayak dan generalisasi. Uraian tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala Likert yang dibuat dalam bentuk pilihan ganda atau checklist. Dalam metode ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}$$

Jumlah kategori

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

$$= \frac{5-1}{5}$$

5

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor seperti berikut :

**Tabel 3.10**

**Interpretasi Skor**

No	Interval	Keterangan
1	1,0 – 1,8	Sangat Rendah
2	>1,8 – 2,6	Rendah
3	>2,6 – 3,4	Sedang
4	>3,4 – 4,2	Tinggi
5	>4,2 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2016)

### 3.9.2 Analisis Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan regresi dengan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 \dots + e$$

Keterangan

Y = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga X = 0

b = koefisien regresi X = nilai variable dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, dan *Reward*, Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (Statistic Product and Service

Solution).” Adapun bentuk persamaannya yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Koefisien Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Kepuasan Kerja

b2 = Koefisien *Reward*

X1= Variabel Kepuasan Kerja

X2 = Variabel *Reward*

e = Standard Error

### 3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi berganda pada pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu peneliti harus melakukan pengujian asumsi-asumsi klasik sebagai dasar model regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik bertujuan agar tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik dari penelitian yang dilakukan. Hasil pengujian yang baik adalah hasil pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik. Asumsi-asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali,2011). Uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov, yang mana dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.

- 1) Apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Sebaiknya apabila nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi jika terjadi korelasi antar variabel, maka diartikan terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya.

Suatu regresi dikategorikan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*  $< 10$ , jika korelasi kuat maka terjadi problem multiko. Multikolinieritas juga dapat diuji dengan menggunakan korelasi pearson, dengan cara melihat koefisien korelasinya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang dapat dilihat dari output SPSS,

dengan hasil sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali,2011). Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik yang terdapat pada Scatterplot yang dihasilkan dengan menggunakan program software SPSS sebagai dasar pengambilan keputusan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas dalam model regresi.
- 2) Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebenarnya berada diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah heterokedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2011).

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan garis regresi yang membentuk untuk mewakili kelompok data hasil dari observasi. Menurut pendapat Sani dan Maharani (2013) bahwa model regresi dapat terapkan dan terestimasi dengan baik, semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar pula kekuatan dari persamaan regresi, dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kriterianya semakin baik.

Menurut pendapat Setiawan dan Endah (2010) menyatakan bahwa determinasi memiliki sifat sebagai berikut :

1. Nilai  $R^2$  Selalu positif karena merupakan nisbah dari jumlah kuadrat

$$\text{Nilai } R^2 = \frac{JK \text{ regresi}}{JK \text{ total terkoreksi}}$$

2. Nilai  $0 \leq R^2 \leq 1$

$R^2 = 0$ , berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model yang terbentuk tidak tepat untuk menentukan Y

$R^2 = 1$ , garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

#### 3.10. Uji t (Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel *independen* secara individual dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2016). Terkait penelitian ini, apakah setiap variabel bebas yaitu,

Kepuasan Kerja dan *Reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Uji-t ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan tabelnya. Langkah-langkah untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan formulasi atau uji hipotesis

- $H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial variabel-variabel *Independen* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel *dependen*
- $H_a : \beta_1 \neq 0$ , secara parsial variabel-variabel *Independen* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*

b. Menentukan tingkat Signifikasi  $\alpha$  sebesar 5%

Signifikasi pengambilan keputusan pada uji-t ini adalah :

- Jika Signifikasi  $t < 0,5$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  Diterima
- Jika Signifikasi  $t < 0,5$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  Ditolak