

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat dipahami sebagai suatu cara untuk melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai ilmu pengetahuan guna memecahkan masalah yang diteliti agar memperoleh hasil dan pembahasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Menurut kamus *Webster's New International*, penelitian adalah penyelidikan yang hati-hati dan kritis dalam mencari fakta dan prinsip-prinsip. Secara umum metode penelitian diartikan sebagai *cara ilmiah* untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. *Cara ilmiah* berarti kegiatan penelitian itu didasari pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. *Rasional* berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. *Empiris* berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Dengan adanya metode penelitian, penelitian yang dilakukan dapat menjadi fokus dan terarah.

A. Jenis Penelitian

Dalam membatasi permasalahan dan penelitian maka ditetapkan jenis penelitian yang dilakukan. Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* (penjelasan), Menurut (Faisal, 2008:21) *explanatory research* adalah untuk menguji

hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Alasan memilih jenis penelitian *penjelasan* (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dengan hipotesis tersebut diharapkan dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Zuriyah (2006: 91), “pendekatan kuantitatif dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian dilapangan, kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris”. Dalam penelitian jenis ini, selanjutnya dilakukan analisis pengaruh antara variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel motivasi ekstrinsik dan variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu. Kantor ini berlokasi di Jln. Letjen S Parman No 100 Kode Pos 65122 Malang. Lokasi ini dipilih karena dengan mempertimbangkan bahwa Kantor Pelayanan Pajak Pratama Batu merupakan instansi pemerintah untuk melayani masyarakat yang membutuhkan motivasi guna menghasilkan kinerja yang maksimal dari para karyawan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Nazir (2005: 122), konsep adalah abstraksi yang perlu diukur. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Umumnya konsep di buat dan dihasilkan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu. Dalam konsep ini menggunakan dua konsep yaitu:

- a. Motivasi : Faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.
- b. Kinerja : Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Variabel

Pada dasarnya variabel merupakan suatu konsep yang akan menjadi obyek pengamatan didalam melakukan penelitian. penentuan variabel penelitian sangat penting sebagai dasar dalam memecahkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut (Hatch dan Farhady 1981) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” atau satu obyek dengan obyek yang lain. Dapat disimpulkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ada dua yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen variabel ini sering disebut variabel bebas yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu:

1. Motivasi Intrinsik (X_1) : Perilaku yang dibentuk untuk kepentingan sendiri Motivasi yang terkait dengan pemaknaan dan peranan. yaitu motivasi yang muncul dari dalam, seperti minat atau keingintahuan (*curiosity*), sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk-bentuk insentif atau hukuman.
2. Motivasi Ekstrinsik (X_2) : motivasi yang disebabkan keinginan untuk menerima ganjaran atau menerima hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran dan hukuman.

b. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Atau sering disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja karyawan (Y). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*),

kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishments*). Dalam variabel kinerja karyawan ini terdapat tiga indikator penting, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2005:126), definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk variabel tersebut. Untuk lebih jelasnya definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

a. Variabel Bebas

1) Motivasi Intrinsik (X_1)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang digunakan dalam bekerja, karena ketertarikan dengan pekerjaan itu sendiri. motivasi intrinsik memiliki beberapa aspek penelitian penting yaitu ketertarikan pada pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, memanfaatkan potensi yang ada, tanggung jawab, kreatif, dan menciptakan kontribusi penting. Ketertarikan pada pekerjaan memiliki satu item penelitian yakni senang melakukan semua pekerjaan yang ada di perusahaann. Tertantang pada pekerjaan memiliki satu item penelitian yakni tertantang bila pekerjaan yang diberikan semakin tinggi tingkat kesulitannya, belajar

hal baru memiliki dua item penelitian yakni mengerjakan pekerjaan yang sifatnya baru dan mengembangkan teknik mengerjakan dalam menyelesaikan tugas. Memanfaatkan potensi yang ada memiliki dua item penelitian yakni menggunakan potensi yang dimiliki dan memanfaatkan sumber daya yang ada. Tanggung jawab memiliki dua item penelitian yakni sulitnya pekerjaan tidak menghindar dari tanggung jawab dan segera memperbaiki pekerjaan apabila ada kesalahan dalam bekerja. Kreatif memiliki dua item penelitian yakni kesempatan mengembangkan kreatifitas dalam bekerja dan ada inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan. dan indikator motivasi intrinsik yang terakhir adalah menciptakan kontribusi penting memiliki satu item penelitian yakni memberikan masukan-masukan penting dan berperan aktif dalam pekerjaan dan dalam pengambilan keputusan. Konsep motivasi intrinsik dapat diklasifikasikan sebagai berikut : seseorang yang senang terhadap sesuatu, apabila ia dapat mempertahankan rasa senangnya maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan itu, dan apabila seseorang merasa yakin mampu menghadapi tantangan maka biasanya orang tersebut terdorong melakukan kegiatan tersebut. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri seperti: ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensial kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif, penyesuaian tugas dan minat, perencanaan yang penuh variasi, respons karyawan, kesempatan karyawan yang aktif, kesempatan untuk menyesuaikan tugas pekerjaannya, adanya kegiatan yang menarik dalam bekerja.

2) Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kebutuhan berkaitan dengan materi dan penghargaan sosial. Motivasi ekstrinsik terdapat empat indikator penting yaitu Gaji/insentif/penghargaan, fasilitas, keamanan, dan hubungan sosial. Gaji/insentif/penghargaan memiliki dua item penelitian, yakni standar gaji yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, pemberian bonus/penghargaan dapat menunjang kinerja karyawan, dan gaji yang ditetapkan dapat mencukupi semua kebutuhan. Fasilitas memiliki dua item penelitian yakni jaminan sosial (kesehatan, asuransi, dll) dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan fasilitas kerja seperti (ruang, meja, kursi, transportasi, dll) dapat mempengaruhi kinerja. keamanan memiliki tiga item penelitian yakni keamanan kerja yang disediakan dapat menunjang kinerja karyawan, tersedianya pensiun dan jaminan hari tua dan adanya perlakuan yang adil. Dan indikator motivasi ekstrinsik yang terakhir adalah hubungan sosial yang memiliki dua item penelitian yakni keserasian hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan kolaboratif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan sekerja. Motivasi ekstrinsik menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah (*Lower Level Needs*). Nilai kerja ekstrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan konsekuensi dari kerja. Nilai kerja ekstrinsik meliputi upah yang tinggi, keamanan kerja, keuntungan kerja, kontak sosial.

b. Variabel Terikat

3) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja karyawan terdapat tiga indikator yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas dan ketepatan waktu kerja. Kualitas hasil kerja memiliki dua item penelitian, yakni teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengoptimalkan mutu kinerja. kuantitas hasil kerja memiliki dua item penelitian yakni menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan, dan segi kuantitas hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan sekerja. Ketepatan waktu kerja memiliki dua item penelitian yakni menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja yang lain. Kinerja dapat dikatakan maksimal apabila telah memenuhi segi kualitas yang tinggi, segi kuantitas yang berdasarkan target perusahaan, serta ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, sehingga tujuan dapat tercapai dengan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut maka konsep, variabel indikator beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja	1. Motivasi Intrinsik (X ₁)	a. Ketertarikan Pada Kerja	1. Senang melakukan pekerjaan
		b. Tertantang pada Pekerjaan	1. Tertantang pada pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya
		c. Belajar Hal Baru	1. Mengerjakan pekerjaan yang sifatnya baru 2. Mengembangkan teknik pengerjaan
		d. Memanfaatkan potensi sepenuhnya	1. Menggunakan potensi yang dimiliki 2. Memanfaatkan sumberdaya yang ada
		e. Tanggung Jawab	3. Tidak pernah menghindar dari tanggung jawab 4. Memperbaiki kesalahan dalam bekerja
		f. Kreatif	1. Mengembangkan kreatifitas dalam bekerja 2. Ada inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan
		g. Menciptakan Kontribusi Penting	1. Memberikan masukan penting dan berperan aktif dalam pengambilan keputusan
	2. Motivasi Ekstrinsik (X ₂)	a. Gaji/insentif/Penghargaan	1. Standar gaji yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan 2. Pemberian bonus menunjang kinerja 3. Gaji dapat mencukupi semua kebutuhan
		b. Fasilitas	1. Jaminan sosial (kesehatan, asuransi, dll) dapat mempengaruhi kinerja karyawan 2. Fasilitas kerja mempengaruhi kinerja
			c. Keamanan
d. Hubungan Sosial			1. Adanya keserasian hubungan kerja antara atasan dengan bawahan 2. Kolaboratif dalam bekerja
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas Kerja	1. Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengoptimalkan mutu kinerja 2. Kinerja dapat mencapai standar
		b. Kuantitas Kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan kuantitas yang ditetapkan 2. Kuantitas hasil kerja saya lebih banyak dari rekan kerja
		c. Ketepatan Waktu Kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan jadwal yang diberikan 2. Menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan rekan kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2012

4. Skala Pengukuran

Tabel 3
Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat mengetahui/ sangat menyenangkan/ sangat baik/ sangat mendukung/ sangat puas/	5
Setuju/ sesuai/ mengetahui/ menyenangkan/ baik/ mendukung/ puas	4
Cukup setuju/ cukup sesuai/ cukup mengetahui/ cukup menyenangkan/ cukup baik/ cukup mendukung/ cukup puas	3
Tidak setuju/ tidak sesuai/ tidak mengetahui/ tidak menyenangkan/ tidak baik/ tidak mendukung/ tidak puas	2
Sangat tidak setuju/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak mengetahui/ sangat tidak menyenangkan/ sangat tidak baik/ sangat tidak mendukung/ sangat tidak puas	1

(Sumber: Sugiono, 2008:94)

Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Sugiono (2008) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala *Likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini diberikan bobot pada setiap jawaban yang merupakan reaksi individu terhadap sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan. Pembobotan disini adalah proses pemberian nilai angka pada setiap jawaban dari satu pertanyaan atau pernyataan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:80), adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah karyawan pada KPP Pratama Batu Malang yang akan menjadi populasi adalah 70 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:134) yang menyatakan bahwa apabila sumber atau subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah sumbernya besar dapat diambil antara 10% -15% atau 20% - 25% atau lebih.

Di dalam penelitian ini jumlah populasi relatif sedikit adalah 70 orang karena jumlah populasi relatif sedikit jadi diambil keseluruhan jumlah populasi untuk diteliti. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2006:96).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua macam sumber data, yakni sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah “ data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dilokasi penelitian atau obyek penelitian”, (Indriantoro dan supomo, 2009:147). Data primer diperoleh melalui beberapa karyawan KPP Pratama Batu, Malang yang terlibat dalam penelitian ini serta kuesioner yang dibagikan kepada karyawan KPP Pratama Batu, Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah “ sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang kita butuhkan”, (Indriantoro dan supomo, 2009:147). Data tersebut berupa dokumen-dokumen yang diperoleh dari KPP Pratama Batu, Malang, yakni berupa struktur organisasi, sejarah perusahaan, foto, gambar, dan lain-lain.

2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka dibutuhkan data yang benar-benar valid, sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Kuesioner

Menurut Supardi (2005:126), angket atau kuesioner adalah “ sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang

ditetapkan”. Kuesioner ini dibagikan kepada 70 orang karyawan KPP Pratama Batu, Malang sebagai sampel penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subyek penelitian, namun melalui dokumen (Hasan, 2002:87). Dokumentasi didapatkan melalui data-data yang diperoleh dari KPP Pratama Batu, Malang, yakni berupa struktur organisasi, sejarah perusahaan, foto, gambar, dan lain-lain.

3. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah (Arikunto, 2002:160). Beberapa instrument yang dapat digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data adalah:

a. Daftar Kuesioner

Daftar Kuesioner berupa pertanyaan yang diajukan kepada responden yakni 70 orang dari unsur kepala bagian dan karyawan KPP Pratama Batu, Malang, untuk mendapatkan informasi yang diperlukan terkait variabel motivasi intrinsik, variabel motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan. Jawaban atas pertanyaan yang telah diajukan kemudian dapat diuji validitas dan reliabilitasnya.

- b. Pedoman dokumentasi
- c. Dokumen-dokumen yang diperoleh dari KPP Pratama Batu, Malang, berisi informasi-informasi mengenai struktur organisasi, sejarah perusahaan, foto dan gambar, yang dibutuhkan untuk penelitian.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Di metode ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif yang meliputi:

a. Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk menguji pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Terdapat dua pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner” (Gozali, 2001:131). Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan oleh penulis serta dapat mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total item. Item dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel (r kritis).

Untuk mengetahui apakah instrument penelitian ini bisa mengukur sesuai dengan yang ingin diukur maka diuji tingkat kevalidan dan keandalannya dengan Korelasi setiap item dengan total skor variabelnya dihitung dengan rumus sebagai berikut, (Supardi, 2005:158):

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

Keterangan:

r	= Koefisien korelasi
X	= Skor item X
Y	= Skor item Y
N	= Banyaknya sampel dalam penelitian

Bila-signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka item-item dalam setiap variabel tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (Masrun dalam Sugiyono, 2008:106). Pengujian validitas item masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan program *SPSS For Windows* versi 15. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil dan

dependibilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama. “Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel” (Gozali, 2001:129). Sebuah instrument dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran yang dilakukan kembali pada waktu ataupun tempat yang berbeda relatif tetap atau konstan, dengan kata lain uji reliabilitas menunjukkan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali. Suatu instrument reliable jika memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$. Untuk menguji tingkat reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut (Arikunto, 2002:171):

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

Keterangan:

- r_n = Reliabilitas Instrument
- k = Banyaknya Butir Pernyataan atau Banyaknya Soal
- σ_b^2 = Jumlah Varians Butir
- σ_t^2 = Varians Total

Tabel 4
kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	<0,200	Sangat Rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Arikunto, 2002:260

3) Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 15 for windows*. Melalui pengujian instrument penelitian baik dari segi validitasnya terhadap 70 responden diperoleh bahwa hasil instrument penelitian yang digunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa setiap variabel Bebas yaitu Motivasi Intrinsik (X_1), Motivasi Ekstrinsik (X_2) dan Variabel Terikatnya Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dalam item-item penelitian dikatakan valid dalam skala pengukuran, karena mempunyai hubungan antara skor tiap item dengan skor total. Untuk lebih jelasnya Hasil uji validitas untuk variabel X_1 , X_2 dan Y disajikan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	Signifikan	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X ₁)	1	0,677	0,000	Valid
	2	0,708	0,000	Valid
	3	0,713	0,000	Valid
	4	0,693	0,000	Valid
	5	0,680	0,000	Valid
	6	0,773	0,000	Valid
	7	0,779	0,000	Valid
	8	0,660	0,000	Valid
	9	0,597	0,000	Valid
	10	0,652	0,000	Valid
	11	0,642	0,000	Valid
Motivasi Ekstrinsik (X ₂)	1	0,736	0,000	Valid
	2	0,713	0,000	Valid
	3	0,709	0,000	Valid
	4	0,713	0,000	Valid
	5	0,593	0,000	Valid
	6	0,690	0,000	Valid
	7	0,659	0,000	Valid
	8	0,747	0,000	Valid
	9	0,589	0,000	Valid
	10	0,697	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,699	0,000	Valid
	2	0,753	0,000	Valid
	3	0,795	0,000	Valid
	4	0,821	0,000	Valid
	5	0,737	0,000	Valid
	6	0,732	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2012

4) Hasil Uji Reliabilitas

Agar aspek keyakinan bahwa instrument penelitian memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, maka dilakukan uji reliabilitas atas pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrument dapat dikatakan handal (reliable bila memiliki koefesien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefesien Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,888	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,834	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan Tabel 6 tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliable karena nilai alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrument pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliable atau dapat diandalkan.

F. Teknik Analisis Data

Data-data diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi yang akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS*. Adapun analisis yang dipergunakan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Supardi (2005:303), “ analisis deskriptif merupakan analisis yang sifatnya hanya ingin menguraikan saja tanpa bermaksud untuk melakukan pengujian, analisis ini menggunakan tabel distribusi frekuensi dengan segala penjabarannya”. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif berisi distribusi item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikelompokkan selanjutnya ditabulasi ke dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.

2. Analisis Inferensial

Analisis Inferensial digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti. Teknik analisis yang digunakan yaitu :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. sementara sejumlah variabel tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2003:243)

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = konstanta Regresi

b = koefisien regresi

X₁ = variabel bebas (Motivasi Intrinsik)

X₂ = variabel bebas (Motivasi Ekstrinsik)

Pengujian dilaksanakan pada $\alpha = 0,05$ dengan cara menilai probabilitas dari hasil olahan *SPSS for windows* versi 15. Hasil analisis linier berganda akan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien regresi merupakan koefisien (nilai) yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang berpengaruh paling tinggi dan paling rendah terhadap variabel terikat (Y). besarnya α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Pengujian selanjutnya adalah uji keseluruhan regresi (uji F) dan uji signifikansi koefisien regresi parsial (uji t).

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (uji F)

Uji Simultan *F* digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel

terikat, maka dilakukan dengan menggunakan uji F dengan bantuan program *SPSS versi 15.0 for windows*.

Jika nilai probabilitas F hitung, nilai $p < 0,05$, maka hal ini berarti hipotesis diterima. Secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terkait. Untuk dapat menolak Hipotesis, pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas F hitung. Jika $p > 0,05$, maka Hipotesis ditolak. Bila ditolak berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2) Uji Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Adapun uji hipotesis yang akan digunakan dalam Uji t yang merupakan uji hipotesis secara parsial yaitu dengan bantuan program *SPSS versi 15.0 for windows*. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau nilai probabilitas $t < \alpha$, maka H_0 ditolak (signifikan).