

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah gambaran tingkat kinerja pegawai, tingkat kepuasan kerja dan tingkat motivasi. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cimahi yang beralamat di Jl. Amir Mahmud No. 574, Kota Cimahi. Adapun responden untuk penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cimahi.

### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

Menurut Dr. Ulber Silalahi dalam bukunya "*Metode Penelitian Sosial*" menjelaskan bahwa :“Metode penelitian merupakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki suatu masalah tertentu dengan maksud mendapatkan informasi untuk digunakan sebagai solusi atas permasalahan tersebut.” (Ulber Silalahi, 2010:12-13)

Metode penelitian merupakan salah cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian yang akan diteliti. Metode diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan untuk memperoleh hasil yang baik, oleh karena itu pada setiap masalah yang diteliti harus ditetapkan metode penelitian yang tepat.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dibahas dalam Bab 1, maka penulis menyimpulkan bahwa metode yang tepat digunakan adalah dengan

menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dimana metode deskriptif itu sendiri merupakan “penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan”.

Dijelaskan pula oleh Moh. Nazir (2003 : 54) bahwa metode deskriptif adalah “suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang.” lebih lanjut beliau menjelaskan mengenai ciri-ciri metode deskriptif adalah “Bukan saja memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, tetapi juga menerangkan hubungan , menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan “. (Moh. Nazir, 2003:55)

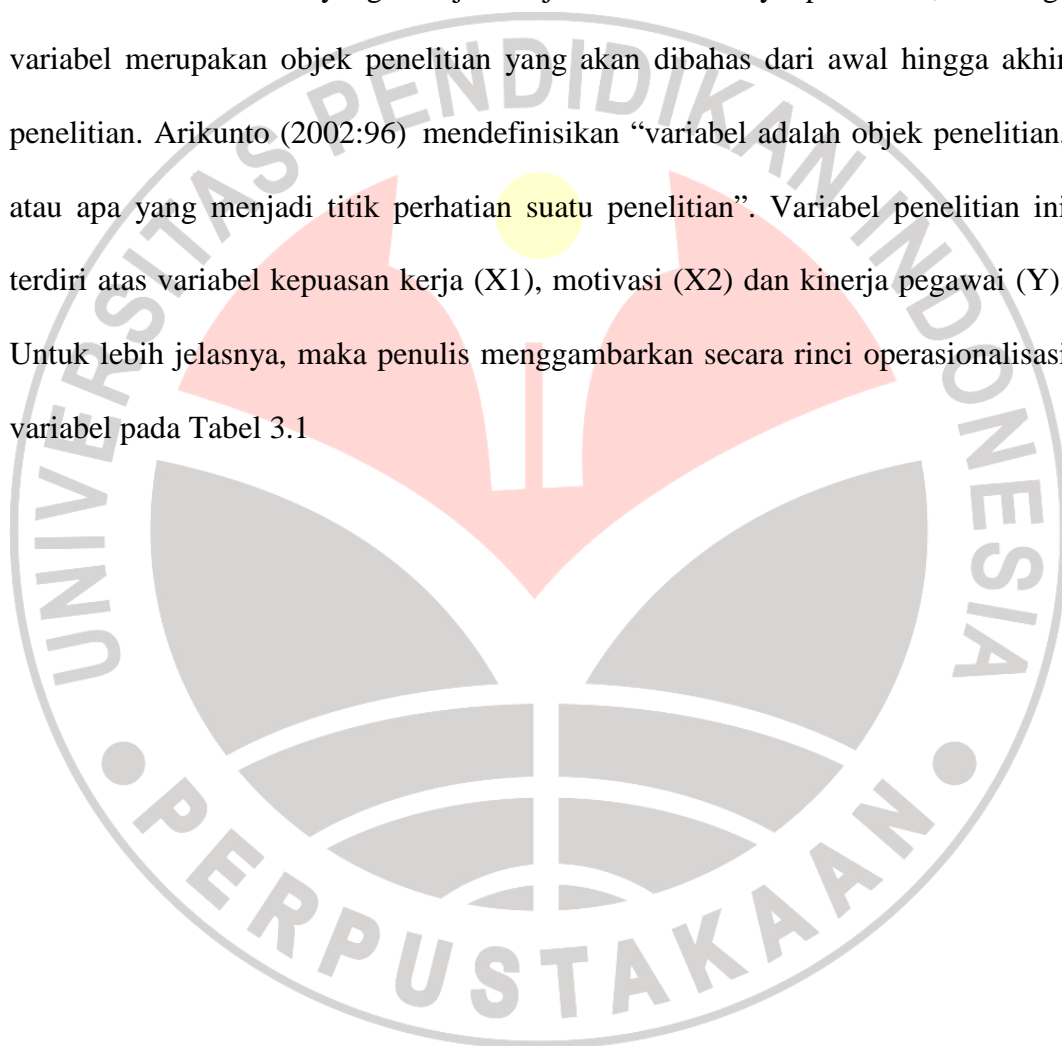
Adapun menurut Mely G. Tan (dalam Ulber Silalahi, 2010:28) mengatakan : "Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam masyarakat. Dalam hal ini mungkin sudah ada hipotesis-hipotesis, mungkin belum, tergantung dari sedikit-banyaknya pengetahuan tentang masalah yang bersangkutan.

Sedangkan verifikatif merupakan :“penelitian yang bertujuan untuk memeriksa atau membuktikan kebenaran teori atau hasil penelitian lain yang dilakukan sebelumnya. Penelitian ini biasanya mengambil satu teori yang telah ada dan menggunakannya pada suatu keadaan tertentu.”( Ulber Silalahi, 2010:40).

Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuesioner kepada para pegawai serta pemahaman *literature*.

### 3.3 Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan salah satu bagian penting dalam penelitian, karena variabel inilah yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian, dan lagi variabel merupakan objek penelitian yang akan dibahas dari awal hingga akhir penelitian. Arikunto (2002:96) mendefinisikan “variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Variabel penelitian ini terdiri atas variabel kepuasan kerja (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya, maka penulis menggambarkan secara rinci operasionalisasi variabel pada Tabel 3.1



**Table 3.1**  
**Operasioanal Variabel X<sub>1</sub>**

KONSEP VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	TINGKAT PENGUKURAN	SKALA	ITEM PERTANYAAN
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)</b> “hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. <b>Fred Luthans (2006:243)</b>	1. Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• penempatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat yang diinginkan</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki</li> </ul>	Ordinal	1,2,3
	2. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Insentif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap imbalan yang didapatkan berdasarkan beban kerja</li> </ul>	Ordinal	4,5,6
	3. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan Promosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kesempatan perkembangan karir</li> </ul>	Ordinal	7
	4. Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Pengawasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan akan kepedulian penyelia terhadap pekerjaan pegawai</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kesempatan memberikan partisipasi aktif pada pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	8,9

**Tabel 3.2**  
**Lanjutan Operasionalisasi Variabel X<sub>1</sub>**

KONSEP VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	TINGKAT PENGUKURAN	SKALA	ITEM PERTANYAAN
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)</b> “Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. <b>Fred Luthans (2006:243)</b>	5. Kelompok kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerja sama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan bekerja sama dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	10
	6. Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruang kerja</li> <li>• Fasilitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kondisi penerangan di tempat bekerja</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kondisi sirkulasi udara di tempat bekerja</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kelengkapan fasilitas kerja</li> </ul>	Ordinal	11,12,13
<b>Fred Luthans (2006:244-245)</b>	<b>Fred Luthans (2006:244-245)</b>				

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel X<sub>2</sub>**

KONSEP VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	TINGKAT PENGUKURAN	SKALA	ITEM PERTANYAAN
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b> “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. <b>McClelland (2003:208)</b>	1. Kebutuhan Berprestasi ( <i>need for achievement</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat bekerja</li> <li>• Kuantitas kerja</li> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Ketepatan waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan untuk melakukan pekerjaan lebih unggul dari yang lainnya</li> <li>• Tingkat keinginan untuk melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan</li> <li>• Tingkat keinginan mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan</li> <li>• Tingkat keinginan menyelesaikan tugas tepat waktu</li> </ul>	Ordinal	1,2,3,4
	2. Kebutuhan Berkuasa ( <i>need for power</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Penghormatan</li> <li>• Promosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan untuk mempengaruhi orang lain</li> <li>• Tingkat keinginan untuk dihormati oleh orang lain</li> <li>• Tingkat keinginan terhadap perkembangan karir dalam perusahaan</li> </ul>	Ordinal	5,6,7
	3. Kebutuhan Berafiliasi ( <i>need for Affiliation</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan sosial</li> <li>• Kepercayaan</li> <li>• Kepedulian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan mempererat hubungan dengan rekan kerja</li> <li>• Tingkat keinginan memiliki kepercayaan dari rekan bekerja</li> <li>• Tingkat keinginan membantu rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	8,9,10
	<b>McClelland (2003:217)</b>				

**Tabel 3.4**  
**Operasionalisasi Variabel Y**

KONSEP VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	TINGKAT PENGUKURAN	SKALA	ITEM PERTANYAAN
<b>Kinerja (Y)</b> “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. <b>Veithzal Rivai (2004:309)</b>	1. Kemampuan Teknis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Metode</li> <li>• Teknik</li> <li>• Peralatan</li> <li>• Pengalaman</li> <li>• Pendidikan &amp; Pelatihan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan menggunakan pengetahuan dalam bekerja</li> <li>• Tingkat kemampuan menggunakan metode pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan</li> <li>• Tingkat kemampuan melakukan teknik pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan</li> <li>• Tingkat kemampuan menggunakan peralatan dalam bekerja</li> <li>• Tingkat kemampuan dalam menggunakan pengalaman kerja sebagai perbaikan kinerja</li> <li>• Tingkat kemampuan mengaplikasikan hasil pendidikan dan pelatihan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal	1,2,3,4,5,6
	2. Kemampuan Konseptual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tugas dalam Perusahaan</li> <li>• Fungsi dalam Perusahaan</li> <li>• Tanggung Jawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pemahaman terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan</li> <li>• Tingkat pemahaman terhadap fungsi dalam perusahaan</li> <li>• Tingkat pemahaman terhadap tanggung jawab pada perusahaan</li> </ul>	Ordinal	7,8,9



**Tabel 3.5**  
**Lanjutan Operasionalisasi Variabel Y**

KONSEP VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	TINGKAT PENGUKURAN	SKALA	ITEM PERTANYAAN
<b>Kinerja (Y)</b> “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. <b>Veithzal Rivai (2004:309)</b>	3. Kemampuan Hubungan Interpersonal  <b>Veithzal Rivai (2004:324)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerja Sama</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Negosiasi</li> <li>• Komunikasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain</li> <li>• Tingkat kemampuan untuk memotivasi orang lain</li> <li>• Tingkat kemampuan melakukan negosiasi dengan pelanggan</li> <li>• Tingkat kemampuan dalam berkomunikasi</li> </ul>	Ordinal	10,11,12,13

### 3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Dalam penelitian yang dilakukan penulis, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Kedua data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Sumber data primer** adalah suatu objek atau dokumen original –material mentah dari pelaku yang disebut “*First-Hand Information*”. Dengan kata



lain sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari objek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam melaksanakan penelitian ini yang menjadi data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada subjek penelitian yaitu para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama cimahi.

2. **Sumber data sekunder** merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang tersedia (Ulber Silalahi, 2010:291). Atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sumber data sekunder adalah sumber data yang subjeknya tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian, tetapi sifatnya mendukung dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah literatur atau kepustakaan, situs internet yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti dalam penyusunan skripsi, serta skripsi mengenai masalah yang berkaitan dengan penelitian.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Oleh karena itu pengumpulan data haruslah menggunakan teknik pengumpulan data yang tepat. Teknik pengumpulan data itu sendiri merupakan cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. (Suharsimi Arikunto, 2009:100)

Suharsimi Arikunto (2009:100) menjelaskan, secara metodologis dikenal beberapa macam teknik pengumpulan data, diantaranya adalah :

1. **Observasi**, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.
2. **Wawancara**, yaitu teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.
3. **Angket**, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan/isian) untuk diisi langsung oleh responden seperti yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun pendapat umum.
4. **Studi dokumentasi**, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden, seperti yang dilakukan oleh seorang psikolog dalam meneliti perkembangan seorang klien melalui catatan pribadinya.
5. **Studi literatur**, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, jurnal, sumber dari internet dan lain-lain, untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian yang di angkat.

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan studi literatur dan penyebaran angket, dimana pertanyaan yang diajukan dalam angket tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi dan kinerja pegawai KPP Pratama Cimahi.

### 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam suatu penelitian merupakan satu wilayah sumber data yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2006:80) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau suatu subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Lebih lanjut beliau menjelaskan, bahwa dengan kata lain populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakter atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cimahi yang berjumlah 83 orang. Adapun rincian jumlah pegawai per-seksi terdapat dalam Tabel 3.6.

**Tabel 3.6**  
**Jumlah Sebaran Populasi Pegawai KPP Pratama Cimahi**

No.	Bagian/Departemen	Jumlah Pegawai
1	Seksi WASKON I	7
2	Seksi WASKON II	7
3	Seksi WASKON III	7
4	Seksi WASKON IV	6
5	Seksi Penagihan	4
6	Seksi Pemeriksaan	2
7	Seksi Ekstensifikasi	6
8	Seksi PDI	7
9	Seksi Pelayanan	13
10	Sub Bagian Umum	9
11	Fungsional Pemeriksa	15
	<b>Jumlah</b>	<b>83</b>

Sumber : KPP Pratama Cimahi

Menurut Sugiyono (2007:131) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006:131). “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen yaitu populasi berasal dari beberapa bagian unit kerja.

Dalam penelitian ini, sampel yang di ambil dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *slovin*, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} \quad (\text{Riduwan, 2005:65})$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

$$d^2 = \text{Bond of errors} = 10\% = 0,1$$

Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{83}{83(0,1^2) + 1}$$

$$n = 45,35 = 45$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel yang diambil adalah 45 orang pegawai.

Sedangkan rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel untuk tiap bagian adalah :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Riduwan, 2005:66})$$

Keterangan :

$n_i$  = Anggota sampel pada proporsi ke-i

$N_i$  = Populasi ke-i

$N$  = Populasi total

$n$  = Sampel yang diambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi pegawai :

1. Seksi WASKON I :

$$n_1 = \frac{7}{83} \times 45 = 3,8 = 4 \text{ orang}$$

2. Seksi WASKON I :

$$n_2 = \frac{7}{83} \times 45 = 3,8 = 4 \text{ orang}$$

3. Seksi WASKON I :

$$n_3 = \frac{7}{83} \times 45 = 3,8 = 4 \text{ orang}$$

4. Seksi WASKON I :

$$n_4 = \frac{6}{83} \times 45 = 3,2 = 3 \text{ orang}$$

5. Seksi Penagihan:

$$n_5 = \frac{4}{83} \times 45 = 2,2 = 2 \text{ orang}$$

6. Seksi Pemeriksaan:

$$n_6 = \frac{2}{83} \times 45 = 1,1 = 1 \text{ orang}$$

7. Seksi Ekstensifikasi:

$$n_7 = \frac{6}{83} \times 45 = 3,2 = 3 \text{ orang}$$

8. Seksi PDI :

$$n_8 = \frac{7}{83} \times 45 = 3,8 = 4 \text{ orang}$$

9. Seksi Pelayanan :  

$$n_9 = \frac{13}{83} \times 45 = 7,04 = 7 \text{ orang}$$

10. Sub Bagian Umum  

$$n_{10} = \frac{9}{83} \times 45 = 4,9 = 5 \text{ orang}$$

11. Fungsional Pemeriksa  

$$n_{11} = \frac{15}{83} \times 45 = 8,1 = 8 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan proporsi jumlah sampel per seksi, maka didapatkan data yang disajikan dalam Tabel 3.7.

**Tabel 3.7**  
**Proporsi Sampel Responden Penelitian**

No.	Bagian/Departemen	Jumlah Pegawai
1	Seksi WASKON I	4
2	Seksi WASKON II	4
3	Seksi WASKON III	4
4	Seksi WASKON IV	3
5	Seksi Penagihan	2
6	Seksi Pemeriksaan	1
7	Seksi Ekstensifikasi	3
8	Seksi PDI	4
9	Seksi Pelayanan	7
10	Sub Bagian Umum	5
11	Fungsional Pemeriksa	8
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2011

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil penelitian yang valid dan reliabel bergantung pada instrumennya. Hasil penelitian yang dikatakan valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Hasil penelitian yang valid harus menggunakan instrumen yang valid, yaitu alat

ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hasil penelitian yang dikatakan reliabel yaitu bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Hasil penelitian yang reliabel harus menggunakan instrumen yang reliabel, yaitu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

### **3.6.1 Uji Validitas**

Di dalam penelitian, data menempati posisi yang penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data.

Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yakni seluruh data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada subjek penelitian. Dalam penelitian yang datanya berupa data primer, biasanya data dikumpulkan menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Oleh karena itu, alat ukur sejumlah pertanyaan atau kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data perlu diuji ketepatannya, agar data yang diperoleh mencapai derajat akurasi yang signifikan.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Suharsimi Arikunto, 2002:144-145)



Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Validitas menggambarkan bagaimana kuesioner (pertanyaan atau item) sungguh-sungguh mampu mengukur apa yang akan diukur.

Ada dua macam validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu validitas eksternal dan validitas internal. Yaitu validitas eksternal apabila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada, sedangkan validitas internal apabila penyusunan instrumen dikembangkan menurut teori yang relevan.

Uji validitas yang digunakan adalah dengan menggunakan validitas kontruks. Untuk pengujian validitas dalam penerlitan ini akan digunakan rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$  = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

(Suharsimi Arikunto, 2002:146)

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$  , berarti item pertanyaan dikatakan valid
- Jika  $r_{xy} \leq r_{\text{tabel}}$  , berarti item pertanyaan dikatakan tidak valid

Berdasarkan pada pengolahan uji instrumen dengan menggunakan bantuan *software SPSS 16.0 for Windows* maka diperoleh hasil pada matrik hasil uji validitas variabel  $X_1$  (Kepuasan Pegawai),  $X_2$  (Motivasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) yang tersaji pada Tabel 3.8, Tabel 3.9 dan Tabel 3.10.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja)**

No	Indikator Pertanyaan	$R_{xy}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan minat pekerjaan yang diinginkan.	0,576	0.468	VALID
2	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki.	0,476	0.468	VALID
3	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan.	0,702	0.468	VALID
4	Tingkat kesesuaian gaji didapatkan dengan pengorbanan yang diberikan untuk perusahaan.	0,634	0.468	VALID
5	Tingkat kepuasan terhadap gaji didapatkan.	0,564	0.468	VALID
6	Tingkat kesesuaian imbalan yang didapatkan dengan beban pekerjaan.	0,870	0.468	VALID
7	Tingkat kepuasan terhadap kesempatan perkembangan karir di perusahaan.	0,811	0.468	VALID
8	Tingkat kepuasan terhadap perhatian atasan pada pekerjaan.	0,678	0.468	VALID
9	Tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk berpartisipasi aktif pada pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.	0,792	0.468	VALID
10	Tingkat kepuasan bekerja sama dengan rekan kerja.	0,690	0.468	VALID
11	Tingkat kepuasan terhadap kondisi penerangan di tempat bekerja.	0,569	0.468	VALID
12	Tingkat kepuasan terhadap kondisi sirkulasi udara di tempat bekerja.	0,554	0.468	VALID
13	Tingkat kepuasan terhadap kelengkapan fasilitas kerja di tempat bekerja	0,685	0.468	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data 2011

Pengujian validitas instrumen kepuasan kerja ( $X_1$ ), dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan  $n=20-2=18$ , maka di dapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan 13 item

kuesioner kepuasan kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Adapun hasil pengujian validitas instrumen motivasi ( $X_2$ ) adalah bahwa total 10 item kuesioner dinyatakan valid karena setiap item pernyataan memiliki  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Berikut hasil pengolahan uji instrumen dengan menggunakan bantuan *software SPSS 16.0 for Windows* untuk variabel  $X_2$  (motivasi) yang tersaji dalam Tabel 3.9.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel  $X_2$  (Motivasi)**

No	Indikator Pertanyaan	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Tingkat keinginan untuk melakukan pekerjaan lebih unggul dari yang lainnya	0,686	0.468	VALID
2	Tingkat keinginan untuk melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan	0,596	0.468	VALID
3	Tingkat keinginan untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	0,580	0.468	VALID
4	Tingkat keinginan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	0,654	0.468	VALID
5	Tingkat keinginan untuk mempengaruhi orang lain	0,584	0.468	VALID
6	Tingkat keinginan untuk dihormati oleh orang lain	0,601	0.468	VALID
7	Tingkat keinginan untuk berkembang (karir) dalam perusahaan	0,525	0.468	VALID
8	Tingkat keinginan untuk mempererat hubungan dengan rekan kerja	0,598	0.468	VALID
9	Tingkat keinginan untuk memiliki kepercayaan dari rekan bekerja	0,761	0.468	VALID
10	Tingkat keinginan untuk membantu rekan kerja dalam pekerjaan	0,643	0.468	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data 2011

Sedangkan hasil pengujian validitas instrumen kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah bahwa total 13 item kuesioner dinyatakan valid karena setiap item pernyataan memiliki  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil pengolahan uji instrumen diperoleh dengan

menggunakan bantuan *software SPSS 16.0 for Windows* untuk variabel Y (kinerja pegawai) yang tersaji dalam Tabel 3.10.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

No	Indikator Pertanyaan	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Tingkat kemampuan pegawai menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja	0,545	0.468	VALID
2	Tingkat kemampuan pegawai menggunakan metode pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0,480	0.468	VALID
3	Tingkat kemampuan pegawai melakukan teknik pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0,814	0.468	VALID
4	Tingkat kemampuan pegawai menggunakan peralatan dalam bekerja	0,572	0.468	VALID
5	Tingkat kemampuan pegawai dalam menggunakan pengalaman kerja guna meningkatkan kinerja	0,677	0.468	VALID
6	Tingkat kemampuan pegawai mengaplikasikan hasil pendidikan dan pelatihan dalam bekerja	0,509	0.468	VALID
7	Tingkat pemahaman pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan	0,657	0.468	VALID
8	Tingkat pemahaman pegawai terhadap fungsi keberadaannya dalam perusahaan	0,674	0.468	VALID
9	Tingkat pemahaman pegawai terhadap tanggung jawab pada perusahaan	0,726	0.468	VALID
10	Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain	0,777	0.468	VALID
11	Tingkat kemampuan pegawai untuk memotivasi orang lain	0,794	0.468	VALID
12	Tingkat kemampuan pegawai melakukan negosiasi dengan pelanggan	0,499	0.468	VALID
13	Tingkat kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan orang lain	0,578	0.468	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data 2011

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Tidak jauh berbeda dengan uji validitas, uji reliabilitas pun terbagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Jika ukuran atau kriteriumnya berada di luar instrumen maka dari hasil pengujian ini diperoleh reliabilitas eksternal. Sebaliknya jika perhitungan dilakukan berdasarkan data instrumen tersebut saja, akan menghasilkan reliabilitas internal.

Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Teknik yang digunakan oleh penulis adalah Rumus *Alfa Cronbach*.

Dengan rumusnya sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2007 : 282)

Keterangan :

- $C\alpha$  = Cronbach Alpha (Reliabilitas Instrumen)
- $k$  = Banyaknya item angket
- $\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varian bulir
- $\alpha_t^2$  = Varian total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

(Sugiyono, 2007 : 284)

Dimana :

$\alpha_t^2$  = harga varians total

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor total

$(\sum Y)^2$  = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Proses perhitungan dan pengolahan uji instrumen diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 16.0 for Window*. Pengujian reliabilitas instrumen ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan  $n=20-2=18$ , maka di dapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,700. Berikut ini disajikan matrik hasil uji reliabilitas validitas variabel  $X_1$  (Kepuasan Pegawai),  $X_2$  (Motivasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) yang tersaji pada Tabel 3.11.

**Tabel 3.11**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi Dan Variabel Kinerja**

Variabel	Hasil		Keterangan
	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	
$X_1$ (Kepuasan Pegawai)	0,887	0,700	RELIABEL
$X_2$ (Motivasi)	0,806	0,700	RELIABEL
Y (Kinerja Pegawai)	0,875	0,700	RELIABEL

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2011.

Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Dengan kata lain, penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada suatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrumen penelitian yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.



### 3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data. Dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. **Editing**. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut. Pemeriksaan tersebut diantaranya yaitu memeriksa kelengkapan data yang diisi oleh responden baik identitas pengisi maupun beberapa item yang diisi, serta kelengkapan lembar angket.
2. **Coding**, yaitu pembobotan dari setiap item instrument berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5. Pada penelitian ini, kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada Tabel 3.12.

**Tabel 3.12**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
sangat sesuai/selalu/sangat setuju/sangat paham/ /sangat tinggi/sangat puas	5
sesuai/sering/ setuju / paham/ tinggi/ puas	4
Kurang sesuai/kadang-kadang/kurang setuju/kurang paham/ kurang tinggi/kurang puas	3
Tidak sesuai/jarang/ tidak setuju/tidak paham/ rendah/tidak puas/	2
sangat tidak sesuai/tidak pernah/sangat tidak setuju/ sangat tidak paham/ sangat rendah/sangat tidak puas	1



3. **Tabulating**, maksudnya adalah tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

Adapun tabel rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 3.13**  
**Tabel Rekapitulasi Perubahan Data**

Responden	Item Pertanyaan					
	P1	P2	P3	P4	....	Pn
1						
2						
3						
4						
...						
n						

4. **Analising**. Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Ada dua teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif:

1) Analisis Deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

$X_i$  = jumlah skor hasil angket variabel x

$X_1 - X_n$  = jumlah skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tinggi =  $ST \times JB \times JR$

Rendah =  $SR \times JB \times JR$

Keterangan:

ST : skor tertinggi

SR = skor terendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

d. Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk kepuasan kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan variabel kinerja pegawai (Y).

- 2) Analisis Verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Analisis deskriptif dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah berikut ini :

### 3.7.2 Method of Successive Intervals (MSI)

Dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval sedangkan skala pengukuran dalam mengukur data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, maka data tersebut terlebih dahulu perlu dilakukan

transformasi ke tingkat interval melalui *method of successive intervals* (MSI) (Sambas, 2007:54), dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$NS \equiv \frac{(Density \text{ at Lower Limit}) - (Density \text{ at Upper Limit})}{(Area \text{ Below Upper Limit}) - (Area \text{ Below Lower Limit})}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y \equiv NS + k \qquad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah di atas jika dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat seperti berikut :

**Tabel 3.14**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Scala Value					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

### 3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah menggunakan dua buah variabel bebas, yakni Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sehingga analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda. Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Menurut Sugiyono (2007:216) Korelasi Ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat, kinerja ( $Y$ ). Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}} \quad (\text{Sugiyono, 2009:218})$$

Dimana:

$r_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$

$r_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi ( $r$ ). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 ( $-1 \leq r \leq 1$ ) artinya :

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada Tabel 3.15.

**Tabel 3.15**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0.80 – 1.000	Sangat kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009:183)

#### 3.7.4 Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Penelitian ini menggunakan regresi ganda. Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2007:250) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel

dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang dianalisis yaitu kinerja (Y) sebagai variabel dependen, sedangkan kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen.

Persamaan regresi untuk dua faktor adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2009 : 250})$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Kinerja pegawai

$X_1$  = kepuasan kerja

$X_2$  = Motivasi

$a$  = Harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan)

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik, bila  $b (-)$  maka terjadi penurunan.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Melalui langkah ini dapat diambil suatu kesimpulan, menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan.

Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji *T-Student*) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2007:215).

Rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan:

r = koefisien koefisien

n = banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- 2) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 3) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F (Sugiyono, 2007 :219) :

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

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Banyaknya sampel

Bila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- 1) Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n – k – 1)
- 2) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 3) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak