

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang ditinjau dari sudut paradigma penelitian yang dilakukan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka) diolah dengan metode statistic. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikan pengaruh antara variable yang diteliti.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan gaji terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu jenis penelitian ini tergolong penelitian regresional. Tujuan dilakukannya dilakukan analisis regresi antara lain : untuk mencari buktiterdapat tidaknya pengaruh (regresi) antar variable, untuk melihat besar kecilnya pengaruh antar variable dan untuk memperoleh kejelasan dan kepastian apakah pengaruh tersebut berarti (Somantri, Muhidin, 2006 : 206). Dengan studi regresional peneliti dapat memperoleh informasi mengenai taraf pengaruh yang terjadi, bukan mengenai ada tidanya efek variable satu terhadap variable yang lain (Azwar, 2007 : 9).

B. Variabel dan Devinisi Operasional

Harun Al-Rasyid menyebutkan bahwa variabel adalah karakteristik yang diklasifikasikan dalam sekurang-kurangnya dua buah klasifikasi (kategori yang berbeda), atau yang dapat memberikan sekurang-kurangnya dua hasil pengukuran atau perhitungan yang nilai numeriknya berbeda (Somantri, Muhidin, 2006 : 27). Adapun variable dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel yang menentukan arah tertentu pada variable tergantung, sementara variable bebas berada pada posisi yang lepas dari pengaruh variable tergantung. Dan variable bebas dalam penelitian ini adalah *kepuasan gaji*.

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat disebut juga variable tergantung. Variable tergantung adalah variable yang dipengaruhi oleh variable bebas. Dan variable terikat dalam penelitian ini adalah *motivasi kerja*.

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variable yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variable tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2007 : 74). Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Gaji

Kepuasan gaji (*pay satisfaction*) adalah sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya pemberian gaji karyawan secara periodik sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Terdapat empat dimensi pembentuk yaitu : tingkat gaji / *pay level*, kompensasi / *benefits*, kenaikan gaji / *pay raise*, struktur dan administrasi penggajian / *pay structure and administration*.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja serta dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana dorongan kerja itu tidak hanya karena ingin mendapatkan upah, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan dan lain sebagainya. Aspeknya meliputi : motivasi intrinsik : memenuhi kebutuhan, menyenangkan, mencapai suatu tujuan, memberikan harapan positif dimasa depan. Motivasi ekstrinsik : giat bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan terhormat, pujian, hukuman

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi digunakan untuk menyebutkan serumpunan atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya sehingga objek-objek tersebut dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, M Burhan, 2006 : 99).

Sugiyono (2008 : 80) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kulaitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Sedangkan Azwar mengatakan bahwa dalam penelitian social, populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2007 : 77). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh adalah seluruh karyawan Pabrik Gula Djombang Baru sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Pabrik Gula Djombang Baru Tahun 2013 (PG Djombang Baru, 2013)

No.	Jenis Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Karyawan Pimpinan	35
2	Karyawan Pelaksana :	
	a. Karyawan Tetap	222
	b. B. Karyawan Tidak Tetap :	
	- Karyawan Kampanye	220
	- Karyawan PKWT	182
	- Karyawan Honorer	1
	- Karyawan Outsourcing	132
	Total	792

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Somantri, Muhidin, 2006 : 63). Saifuddin Azwar juga mengatakan hal yang serupa bahwa yang dimaksud sampel adalah sebagian dari populasi, karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2007 : 79).

Pendapat Arikunto (2002: 112) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10 sampai 15% atau 20 sampai 25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

Berpijak pada pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 792 orang. Berarti $10\% \times 792 = 79,2$ dan dibulatkan menjadi 80 orang jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *proporsional random sampling*, yang dimaksudkan agar nantinya yang menjadi responden tidak hanya bergerombol pada satu unit saja, namun merata pada semua unit memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Arikunto, 2002). Diantara berbagai teknik penentuan sampel yang dianggap paling baik adalah penentuan sampel

secara rambang (*random sampling*), kebaikan teknik ini tidak hanya terletak pada teori yang mendasarinya tetapi juga pada bukti-bukti empiris (Sugiyono, 2008 : 35).

Pengambilan secara *random sampling* pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil sebagian karyawan dari berbagai KABAG dan SUBBAG, hal ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dikarenakan jumlah karyawan yang terlalu banyak serta untuk menghindari bias peneliti karena setiap karyawan memiliki peluang untuk menjadi sampel yang dipilih secara acak (*random*).

D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Gula Djombang Baru yang terletak di Desa Pulo Lor Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, tepatnya di jalan Panglima Sudurman No. 1 Jombang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk membantu memperoleh data (Sugiyono, 2008 : 102). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Interview atau Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden

yang lebih mendalam (Sugiyono, 2008 : 137).

Peneliti melakukan dengan cara wawancara tanya jawab informal pada bagian SDM untuk mengetahui gambaran permasalahan yang terjadi di perusahaan, pada KOPKAR (koperasi karyawan), Kemudian peneliti melanjutkan wawancara pada masing-masing KABAG guna mengetahui tugas dan kewajiban serta hak masing-masing karyawan didalam SUBBAG. Dan yang terakhir peneliti melakukan wawancara pada tiap-tiap responden untuk mengetahui banyaknya atau jumlah gaji yang diterima pada masing-masing bagian.

2. Observasi

Observasi yang berarti mengamati yang bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pembuktian terhadap informasi. Alat pengumpulan data dalam observasi diantaranya adalah catatan informal, daftar, skala penilaian, dan pencatatan dengan alat (Somantri, Mahudin, 2006 : 32).

Peneliti melihat dan mengamati para karyawan yang pertama di perusahaan dan terlihat pada jam kerja, karyawan ada yang keluar ruangan kerja, ada yang ngobrol sendiri dengan rekan kerjanya, dan ada pula yang didapati merokok di dalam ruang kerja.

3. Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan cara pengumpulan data yang berupa catatan, transkrip, buku dan sebagainya. Dokumentasi dilakukan dengan meneliti bahan dokumentasi yang ada dan mempunyai relevansi dengan

tujuan penelitian (Somantri, Muhidin, 2006 : 33).

Peneliti melakukan dengan cara memeriksa dan mencatat dokumen yang ada seperti sejarah berdirinya Pabrik Gula Djombang Baru, visi misi perusahaan, dan struktur organisasi yang ada di perusahaan tersebut, serta hal hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau ke peneliti (Indrianto, Nur, 2001). Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner pada karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pengukur variabel penelitian memegang peranan penting dalam usaha memperoleh informasi yang akurat dan terpercaya. Apapun bentuk instrumen pengumpulan data yang digunakan, masalah ketepatan tujuan dan penggunaan instrumen (validitas) dan kepercayaan hasil ukurnya (reliabilitas) merupakan dua karakter yang tidak dapat ditawar-tawar, disamping tuntutan akan adanya objektivitas, efisiensi, ekonomis (Azwar, 2007, hal 97).

Untuk mengukur variabel yang diteliti, peneliti menggunakan *skala likert* dalam bentuk angket jenis tertutup sebab semua item pertanyaan tinggal dipilih mana jawaban yang sesuai dengan responden dengan cara memberi

tanda cek list. *Skala likert* merupakan skala untuk digunakan mengukur sikap seseorang, dengan menempatkan kedudukan sikapnya pada kesatuan perasaan kontinum yang berkisar dari “sangat positif” hingga ke “sangat negative” terhadap sesuatu (Somantri, Muhidin, 2006 : 35).

Ada dua macam pernyataan dalam skala psikologi yaitu : *Favourable* artinya pernyataan sikap yang berisi atau mengatakan hal-hal yang positif mengenai objek sikap, yaitu kalimatnya bersifat mendukung. Sedangkan *Unfavourable* artinya pernyataan sikap yang berisi atau mengatakan hal-hal yang negatif mengenai objek sikap, yaitu kalimatnya bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap objek sikap yang hendak diungkap. Skala yang digunakan oleh peneliti terdiri dari komponen:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Sangat Tidak Setuju (STS)

Sedangkan cara atau sistem penilaian pada setiap kategori respon terdiri dari *Favoreble* dan *Unfavorable*. Untuk *Favorable* diberi nilai SS=4, S=,3 TS=2, STS=1 sedangkan *Unfavorable* SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

Peneliti meniadakan alternatif jawaban ragu-ragu atau netral ditengah dengan alasan sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban tengah mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memberikan jawaban, bisa juga diartikan netral.

2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawan ditengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dan tidak setuju.
3. Penggunaan empat alternatif jawaban dimaksudkan untuk melihat kecenderungan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban tengah maka akan mengurangi banyaknya informasi yang akan didapat dari responden (dalam Istiqomah, 2009, hal 49)

Aspek-aspek yang dijadikan sebagai dasar pembuatan item adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan gaji

Kepuasan gaji diukur dengan empat dimensi PSQ (pay satisfaction questionnaire), Judge dan Welbourne, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Tingkat Gaji (*pay level*), yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan
- b. Kompensasi (*benefits*) yaitu seberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.
- c. Kenaikan Gaji (*pay raise*) yaitu seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan.
- d. Struktur dan Administrasi Penggajian (*Pay structure and administration*) yaitu : bagaimana memberikan nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan.

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Gaji

NO	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1	Tingkat Gaji (<i>pay level</i>)	seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan	2,4,11,16,17	5
2	Kompensasi (<i>benefits</i>)	seberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.	1,5,6,8,12	5
3	Kenaikan Gaji (<i>pay raise</i>)	seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan.	3,7,9	3
4	Struktur dan Administrasi Penggajian (<i>Pay structure and administration</i>)	bagaimana memberikan nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan	10,13,14,15,18	5

2. Motivasi Kerja

Faktor faktor motivasi kerja penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi intrinsik, yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Aspeknya adalah : bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu untuk memenuhi kebutuhan, menyenangkan, memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu pendorong kerja yang bersumber dari diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. aspeknya adalah gaji yang tinggi, jabatan/posisi, pujian, hukuman.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

NO	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1	Bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan	- sadar akan pentingnya pekerjaan yang selama ini dijalani	1	1
2	Memenuhi kebutuhan	- pekerjaan yang dijalani dirasa mampu atau tidak untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari	3,19	2
3	menyenangkan	- bagaimana kondisi saat bekerja sehari-hari	2,18,22	3
4	memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan	- Dari hasil yang dicapai selama bekerja cita-cita atau impian apa yang ingin diperoleh dimasa depan	4	1
5	Jabatan / posisi	- Apakah posisi atau jabatan karyawan telah sesuai dengan kerjanya tiap hari - Apakah karyawan mempunyai keinginan naik jabatan	11,20	2
6	Pujian	- Perusahaan akan memberi pujian atau bonus bila mana kerjanya memuaskan	5,6,12,21	4
7	Hukuman	- Peraturan perusahaan apakah menjadi hukuman bagi karyawan - Apakah gaji terpotong apabila kerja tidak benar	13,14	2
8	Gaji yang tinggi	- berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi	7,8,9,10,15,16,17	7

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur atau instrument penelitian yang baik, harus melalui tahapan instrumen untuk mengetahui alat ukur tersebut layak untuk digunakan atau tidak. Dua kriteria yang harus dipenuhi alat ukur tersebut adalah validitas dan reliabilitas, keduanya harus dipenuhi untuk mengenai sejauh mana kesimpulan dari suatu penelitian dapat dipercaya.

1. Validitas

Suatu instrumen penelitian dapat dijadikan suatu alat ukur jika telah diketahui validitas dan reliabilitas. Validitas mempunyai makna sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Nisfiannoor, 2009). Menurut Sugiyono (2008 : 121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. *Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.*

Peneliti menggunakan validitas isi yang merupakan validitas dengan diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Validasi isi menilai sejauh mana isi skala mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2011 : 45).

Hal ini berarti uji validitas bermaksud untuk menebak konsistensi internal butir dalam mengungkap faktor dengan jalan mencari koefisien kesahihannya. Koefisien kesahihan diperoleh dari koefisien korelasi antara skor butir dengan skor faktor, sedangkan skor faktor diperoleh dari jumlah skor semua butir dalam skor factor, dalam hal ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yaitu : teknik analisis korelasi yang menghubungkan antara dua variable yang fungsinya untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar dua variable (Yuswianto, 2009 : 42).

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Responden

X = Nilai Item

Y = Nilai total pada Kuesioner

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus diatas, peneliti menggunakan bantuan SPSS (*statistical product and service solution*) 17.0 for windows. Menurut Azwar (2007 : 103) untuk proses pemilihan item total biasanya digunakan batasan 0,30. Dalam seleksi item, setiap item yang indeks daya beda lebih besar dari 0,30 dapat langsung dianggap sebagai item yang berdaya diskriminasi baik. Sedangkan item yang memiliki indeks daya beda kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai item yang memiliki daya diskriminasi rendah. Apabila item yang memiliki indeks daya beda 0,30 jumlahnya banyak, maka dapat dipilih item yang memiliki indeks daya beda yang tertinggi. Namun apabila jumlah item yang lolos dari proses validasi masih terlampaui sedikit, maka kita dapat menurunkan sedikit batas criteria indeks daya beda item dari 0,30 menjadi 0,25. Namun menurunkan indeks daya beda item, hingga 0,20 sangat tidak disarankan. Adapun standart yang digunakan peneliti dalam menentukan validitas item pada skala penelitian adalah 0,25.

Adapun item pada skala penelitian ini setelah dilakukan uji daya beda item, dijelaskan dalam tabel dibawah:

Tabel 3.4 Indeks Daya Beda Item Kepuasan Gaji

Aspek	Item yang diterima	Item yang gugur
Tingkat Gaji (<i>pay level</i>)	2,4,11,16	17
Kompensasi (<i>benefits</i>)	1,5,6,8,12	
Kenaikan Gaji (<i>pay raise</i>)	3,7,9	
Struktur dan Administrasi Penggajian (<i>Pay structure and administration</i>)	10,15	13,14,18

Pada skala kepuasan gaji setelah diuji validitas instrumen dengan kriteria minimal 0.25 dapat diketahui bahwa terdapat beberapa item yang valid berkisar antara 0.265-0.502 dan terdapat 4 item yang gugur.

Tabel 3.5 Indeks Daya Beda Item Motivasi Kerja

NO	Aspek	Item yang diterima	Item yang gugur
1	Bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan	1	
2	Memenuhi kebutuhan	3,19	
3	menyenangkan	2,22	18
4	memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan	4	
5	Jabatan / posisi	-	11,20
6	Pujian	12,21	5,6
7	Hukuman	13,14	
8	Gaji yang tinggi	7,9,10,15,17	8,16

Pada skala motivasi kerja setelah diuji validitas instrumen dengan kriteria minimal 0.25 dapat diketahui bahwa terdapat beberapa item yang valid berkisar antara 0.253-0.744 dan terdapat 7 item yang gugur.

2. Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan dengan konsistensi internal yaitu menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan tujuan mengukur penyimpangan skor yang terjadi karena faktor waktu pengukuran atau faktor perbedaan subjek pada waktu pengukuran yang sama (Azwar, 2011). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 17 for windows

Rumus Alfa Cronbach :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sigma^2 h}{\sigma_1^2} \right)$$

r = Reliabilitas

k = Banyaknya item

$\sum \sigma^2 h$ = Jumlah varian item

σ_1^2 = Varian total

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Namun sebaliknya apabila koefisien reliabilitas semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah koefisien reliabilitasnya (Azwar, 2010 : 83). Untuk menghitung perhitungan reliabilitasnya ini, peneliti menggunakan

program SPSS (*statistical product and service solution*) 17.0 for windows.

Setelah dilakukan uji coba reliabilitas dengan menggunakan SPSS (*statistical product and service solution*) 17.0 for windows, hasil uji coba reliabilitas pada skala kepuasan gaji menunjukkan koefisien Alpha Cronbach sebesar 0.771 dan hasil uji coba reliabilitas pada skala motivasi kerja menunjukkan koefisien Alpha Cronbach sebesar 0.830.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat variable bebas (X) dan variable terikat (Y), maka dalam perhitungannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Mencari Mean, rata-rata dari nilai keseluruhan. Mean adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \frac{X}{N}$$

Keterangan :

M = mean

X = jumlah nilai

N = jumlah subyek

- b. Mencari standart deviasi, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

Rumus standar deviasi adalah sebagai berikut :

$$\frac{fx^2 - (fx^2)}{N - 1}$$

Keterangan :

SD = Standar Deviasi

X = skor X

N = subyek

c. Untuk menentukan kategori menggunakan rumus:

$$\text{Tinggi} = (M+1 \text{ SD}) < X$$

$$\text{Sedang} = (M-1 \text{ SD}) < X < (M+1 \text{ SD})$$

$$\text{Rendah} = X < (M-1 \text{ SD})$$

Jika teknik analisis data ini tidak sesuai dengan data penelitian maka pengolahan data dan penghitungan reliabilitas akan menggunakan bantuan komputer program SPSS 17.0 *for Windows*.

d. Untuk menentukan prosentase hasil yang didapat adalah menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = prosentase

f = frekuensi

N = jumlah subjek

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji terhadap motivasi kerja maka peneliti menggunakan teknik *Analisis Regresi Linier Sederhana*. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk dasar ramalan dari suatu

distribusi data yang mempunyai bentuk hubungan linier (Yuswianto, 2009). Adapun rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai dari variabel terikat (*dependent*)

X = nilai dari variabel bebas (*independent*)

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Yuswianto (2009 : 11-12), untuk menghitung signifikan regresi adalah dengan membandingkan hasil perhitungan statistic dengan menggunakan taraf signifikan yang disimbolkan dengan α (). Pada umumnya taraf kemaknaan yang dipakai untuk ilmu-ilmu eksakta dengan $\alpha = 0,01$ bahkan kurang, sedangkan untuk taraf kemaknaan yang dipakai untuk ilmu-ilmu social menggunakan $\alpha = 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa jika menginginkan tingkat kesalahan yang diharapkan dalam mengambil keputusan 5% (0,05), maka tingkat kepercayaan yang diharapkan 95% (0,95).