

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* berusaha menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian, hubungan sebab-akibat harus tampak nyata. Sukandarrumi (2004:105). Penelitian *explanatory research* adalah suatu penelitian yang menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Singarimbun, (1989:5)

Berkaitan dengan judul, rumusan masalah dan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah di PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur jalan Basuki Rahmat No 100 Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

Banyak pengertian tentang sampel, tetapi secara umum dapat dijelaskan bahwa sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi, sedangkan populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Husein, Umar 2008: 77). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang.

Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

Dalam penentuan jumlah sampelnya peneliti menggunakan rumus Slovin. Umar (2002:136), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = prosentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan.

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10%. Berdasarkan rumus Slovin, jika diketahui jumlah populasinya adalah 69 orang (karyawan tetap) dengan menggunakan tingkat ketidaktelitian sebesar 10% maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{69}{1 + 69(0,1)^2} = 40,8 \text{ dibulatkan menjadi } 41 \text{ responden}$$

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana (*simple random sampling*) adalah cara pengambilan sampel dengan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sangat besar. Sugiyono, (1999:75).

Pelaksanaan *simple random sampling* disebabkan anggota populasi ini dianggap homogen karena sampel yang diambil adalah karyawan tetap yang berada di ruang kerja pada PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

3.5 Data dan Jenis Data

Berdasarkan penelitian yang dilakukan data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu nilai yang dijelaskan dalam angka-angka. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

Sumber data yang dipakai adalah :

- a. Data primer adalah data yang diambil dari lapangan (*enumerator*) yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan kuesioner. (Sany & Masyhuri 2010:191).

Data primer dalam penelitian diperoleh secara langsung dengan menyebarkan angket kepada seluruh responden yaitu pegawai karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

- b. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Indriantoro dan Bambang (1999:147).

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh pihak PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data, sebagai berikut :

1. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (1999:135), kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan

teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan oleh responden.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu bentuk pengamatan atau pengumpulan data secara tidak langsung. Pengumpulan data dengan wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Sumarsono (2004:71).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya. Dalam penelitian ini data yang diambil dari metode dokumentasi antara lain: sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Arikunto *dalam* Sani dan Masyhuri, 2010:202)

3.6.1 Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian, sebagai berikut :

1. Kuesioner

Merupakan instrumen yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Sugiyono (1999:135), mengemukakan kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu

pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan oleh responden.

3.7 Skala Pengukuran Data

Menurut Sugiyono (1999:86-87) skala yang digunakan adalah skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berisi pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. Sangat setuju diberi skor | 5 |
| 2. Setuju diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu diberi skor | 3 |
| 4. Tidak setuju diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju diberi skor | 1 |

3.8 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan sebelumnya maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah variabel bebas yaitu motivasi dan kemampuan kerja (X_1 dan X_2), variabel mediasi yaitu kepuasan kerja (Z), dan variabel terikat yaitu kinerja (Y) yang dikategorikan sebagai berikut:

Definisi variabel dalam penelitian ini adalah:

Untuk variabel motivasi peneliti menggunakan alat ukur yaitu Hierarki teori kebutuhan (*hierachy of needs*) milik Abraham Maslow bahwa dalam setiap

diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini berupa kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan papan.

b. Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan rasa keamanan dapat dilihat dari segi fisik dan psikologis. Dari segi fisik, rasa aman seseorang ditunjukkan dengan keamana di tempat pekerjaan, transportasi dari tempat tinggal ke tempat kerja. Sedangkan dari psikologis diwujudkan dengan jaminan sosial, program pensiun.

c. Kebutuhan sosial

Telah umum diterima sebagai kebenaran universal bahwa manusia adalah makhluk sosial yang tercermin dalam bentuk : "*sense of belonging*", perasaan diterima oleh orang lain, dengan siapa dia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi, "*sense of importance*", bahwa seseorang mempunyai kekurangan dan kelebihan dan mereka lebih suka dianggap penting oleh orang lain, "*need for achievement*", kebutuhan akan perasaan ingin maju dan tidak senang apabila mengalami kegagalan, dan "*sense of participation*", kebutuhan akan perasaan diikuti sertakan terutama dalam pengambilan keputusan.

d. Kebutuhan akan penghargaan diri

Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

- e. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri-sendiri.

Selanjutnya untuk variabel kemampuan kerja (X_2), peneliti menggunakan alat ukur menurut Robbins dan Judge yaitu sebagai berikut :

- a. Intelektual, kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berfikir, menalar, dan memecahkan masalah.
- b. Fisik, melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Untuk variabel kepuasan kerja (Z) peneliti menggunakan alat ukur menurut Robbins yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu.

- b. Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka.

- c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

d. Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang terwujud. Bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan berinteraksi sosial.

Sedangkan untuk variabel kinerja (Y), peneliti menggunakan alat ukur menurut Dharma, yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
- c. Ketepatan Waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan

Dalam penelitian ini, peneliti mengembangkan motivasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dari Stephen P. Robbins dan Winardi bahwa ada beberapa dimensi dalam menjelaskan kemampuan fisik dan kemampuan intelektual seorang individu. Teori Robbins terkait kepuasan kerja serta teori dari Agus Dharma terkait kinerja. Dengan rincin seperti dalam tabel berikut :

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Kebutuhan fisiologi	Sandang	1. Pemenuhan kebutuhan sandang
		Pangan	2. Kebutuhan sandang
			3. Pemenuhan kebutuhan pangan
		Papan	4. Kelayakan gaji yang diterima dengan kebutuhan pangan saat ini
			5. Kelayakan gaji yang diterima dengan kebutuhan papan saat ini
			6. Kelayakan gaji yang

			diterima dengan kebutuhan papan saat ini
Kebutuhan akan keamanan	Keamanan Kerja	7. Rasa aman dalam bekerja 8. Keamanan kerja di kantor 9. ketersediaan alat-alat keamanan kerja	
	Jaminan sosial	10. Adanya biaya perawatan 11. Adanya biaya perawatan 12. Layanan kesehatan yang memadai	
	Program Pensiun	13. Adanya program pensiun 14. Pemberian asuransi kesehatan	
Kebutuhan sosial	Perasaan diterima oleh orang lain	15. Perasaan diterima oleh rekan kerja 16. Keserasian hubungan dengan dengan atasan 17. Keserasian hubungan dengan dengan rekan kerja	
	Dianggap penting oleh orang lain	18. Terdapat rasa saling menghormati 19. Keberadaan anda sangat penting di dalam perusahaan	
	Perasaan ingin berkembang	20. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan 21. Kesempatan berkembang ke jenjang yang lebih tinggi	
Kebutuhan penghargaan	Status	22. Status sosial pekerjaan 23. Status jabatan pekerjaan	
	Pengakuan	24. Pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi 25. Pujian atasan langsung atas prestasi kerja	

		Perhatian	26. Perhatian atasan langsung terhadap penyelesaian tugas 27. Perhatian rekan kerja terhadap penyelesaian tugas
	Kebutuhan aktualisasi diri	Pertumbuhan	28. Kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri 29. Adanya peluang promosi yang tinggi
		pencapaian potensi seseorang	30. Promosi jabatan untuk pencapaian potensi diri 31. adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan
kemampuan kerja	Kemampuan fisik	Kekuatan dinamis	32. Kemampuan anda mengulang pekerjaan dalam waktu yang sama 33. Kemampuan anda mengulang gerakan yang sama dalam pekerjaan
		Fleksibilitas	34. Kemampuan anda dalam melaksanakan pekerjaan yang menuntut kinerja otot 35. Kecepatan anda dalam menggerakkan tangan
		Koordinasi tubuh	36. Kemampuan mengkoordinasikan bagian tubuh sewaktu bergerak 37. Kemampuan melakukan dua macam pekerjaan dalam waktu yang sama
		Keseimbangan tubuh	38. Kemampuan mempertahankan keseimbangan tubuh
		Stamina	39. Kemampuan melaksanakan tugas yang membutuhkan stamina 40. Kemampuan melakukan pekerjaan

			dengan baik, ketika ada perpanjangan waktu
Kemampuan intelektual	Kecerdasan numerik	41.	Kemampuan menghitung dengan tepat
	Pemahaman verbal	42.	Kemampuan memahami apa yang dibaca
		43.	Kemampuan memahami apa yang didengar
	Kecepatan persepsi	44.	Kemampuan menyesuaikan diri dengan teman baru
		45.	Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat
	Penelitian induktif	46.	Kemampuan menyelesaikan masalah
		47.	Kemampuan mengenali urutan logis dalam suatu masalah untuk dipecahkan
	Penalaran deduktif	48.	Kemampuan menelaah pendapat
49.		Kemampuan menilai implikasi dari suatu argumen	
Visualisasi ruangan	50.	Kemampuan menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan perusahaan	
	51.	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruangan dirubah	
Memori atau daya ingat	52.	Kemampuan mengingat dan berkonsentrasi dalam masalah pekerjaan	
	53.	Kemampuan	

			mengenang kembali pengalaman masa lalu
Kepuasan	Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang secara mental menantang	54. Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menantang 55. Perusahaan memberikan kebebasan menentukan sikap untuk pekerjaan yang dilaksanakan 56. Perusahaan memberikan kesempatan umpan balik untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan
		Imbalan yang wajar	57. Memberikan sistem penggajian yang sejalan dengan tingkat keterampilan 58. Pemberian gaji sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan
		Kondisi Lingkungan Kerja yang Mendukung	59. Kondisi lingkungan kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan 60. Kondisi lingkungan kerja yang menjamin kemudahan untuk pekerjaan
		Rekan kerja yang suportif	61. Memiliki rekan kerja yang mendukung dalam melakukan pekerjaan 62. Memiliki rekan kerja yang kolaboratif dalam penyelesaian tugas
Kinerja	Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	63. Jumlah beban kerja yang diselesaikan

			64. Kesesuaian dengan standar kuantitas perusahaan 65. Kinerja sudah mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan
		Kualitas Kerja	66. Ketelitian dalam menjalankan tugas 67. Kerapian dalam menjalankan tugas
		Ketepatan Waktu	68. Tingkat ketepatan waktu masuk kerja 69. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

3.9 Model Analisis Data

Adapun model analisis data, sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 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 peneliti serta dapat mengungkap 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 ia 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, 2011:106). Pengujian validitas item masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan program *SPSS For Windows 13,00*.

Sedangkan uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari satu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsisten, stabil dan dependabilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2001:129). Sebuah instrument dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran yang dilakukan peneliti 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, peneliti ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

(Arikunto: 2010:171)

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

Keterangan :

r_n = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

α_b^2 = Jumlah Varians Butir

α_t^2 = Varians Total

Tabel 3.2
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 (2010:260)

2. Analisis Data Deskriptif

Supardi (2005:303), mengemukakan analisis deskriptif merupakan analisis yang sifatnya hanya ingin menguraikan saja tanpa maksud untuk melakukan pengujian, analisis ini menggunakan tabel dalam 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.

3. Uji Asumsi

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/ BLUE*) dari suatu persamaan linier berganda, perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :

a. Uji normalitas

Menurut Santoso (2002) dalam Sani & Masyhuri (2010:256) uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$, maka distribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Riduwan & Kuncoro (2011:184) uji linieritas bertujuan untuk menguji data yang dihubungkan apakah berbentuk garis linier atau tidak.

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji curve estimation, hubungan kedua variabel dikatakan linier apabila nilai sig $< 0,05$.

4. Analisis Jalur Path

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah Analisis Jalur (*path analysis*). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008: 115) Teknik analisis jalur ini

digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal misalnya antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z . Analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Kemudian, dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa *software* dengan program *SPSS for Windows 13,00*.

Analisis data dilakukan dengan 5 (lima) tahap yaitu merumuskan hipotesis dan persamaan struktural, pengujian koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi, pengujian koefisien jalur secara simultan (keseluruhan), pengujian koefisien jalur secara individu, dan yang terakhir meringkas dan menyimpulkan.

Adapun untuk analisis data yang dilakukan dengan 5 (lima) tahap adalah sebagai berikut Riduwan dan Kuncoro (2008: 119) :

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

a. Pengembangan Hipotesis 1

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

H_a : Diduga ada pengaruh antara motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

b. Pengembangan Hipotesis 2

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur melalui variabel kepuasan kerja.

H_a : Diduga ada pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur melalui variabel kepuasan kerja.

Sruktur : $Z = \rho_{ZX1} X_1 + \rho_{ZX2} X_2 + \dots$ (1)

$Y = \rho_{YX1} X_1 + \rho_{YX2} X_2 + \rho_{YZ} Z + \dots$ (2)

Keterangan:

X_1 = Motivasi

X_2 = Kemampuan Kerja

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

ρ_{ZX1} = Koefisien jalur dari X_1 terhadap Z

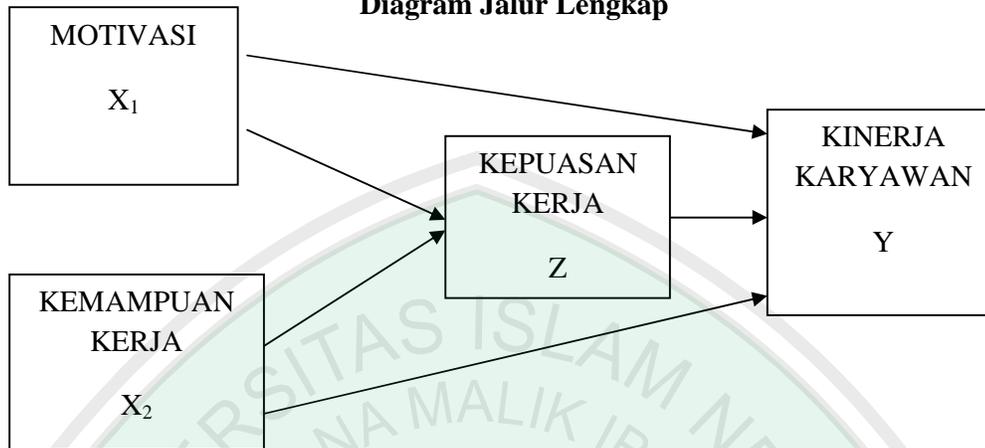
ρ_{ZX2} = Koefisien jalur dari X_2 terhadap Z

ρ_{YZ} = Koefisien jalur dari Z terhadap Y

2. Pengujian koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

a) Menggambarkan diagram jalur lengkap

Gambar 3.1
Diagram Jalur Lengkap



3. Menghitung Koefisien Jalur secara Simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel Anova. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

Kaidah pengujian signifikansi Program SPSS :

- a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan
- b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan

4. Pengujian secara individual

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel Coefficients. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : \rho_{yx_1} > 0$$

$$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus :

$$t_{x1} = \frac{P_{x1}}{Se_{px1}}$$

Kaidah pengujian signifikansi Program SPSS :

- a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan
- b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel Coefficients. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : \rho_{yx_2} > 0$$

$$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus :

$$t_{x1} = \frac{P_{x1}}{Se_{px1}}$$

Kaidah pengujian signifikansi Program SPSS :

- a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan
- b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan

5. Memaknai hasil analisis jalur