

Dari hasil kerangka pemikiran tersebut di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah terdapatnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Training Center Damhil Hotel Universitas Negeri Gorontalo*”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode bagi suatu penelitian merupakan suatu alat didalam pencapaian suatu tujuan untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian adalah “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Cara ilmiah berarti kegiatan itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu : rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian ini 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. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Dalam pelaksanaannya, pendekatan penelitiannya menggunakan jenis atau bentuk penelitian dengan metode deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan:

1. Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013: 21) mendefinisikan bahwa metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara

mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan

2. Metode Verifikatif

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri dalam Umi Narimawati (2011) menyatakan bahwa “Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel x terhadap y diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan Metode Survei Penjelasan (*Explanatory Survey Method*). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian akan digunakan telaah statistika yang cocok.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
Motivasi (X)	Motivasi sebagai daya apenggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan (dalam A.M. Sardiman (2011:73))	1. Intrinsik :	1. Kesesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan	1. Tingkat Kesesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan	Ordinal	
			2. Kesesuaian jenjang karir dalam pekerjaan	2. Kesesuaian jenjang karir dalam pekerjaan		
			3. Merencanakan tugas sendiri, tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat	3. Tingkat Merencanakan tugas sendiri, tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat		
			4. Pemberian surat penghargaan, memberikan hadiah berupa uang atau bonus	4. Tingkat pemberian penghargaan, memberikan hadiah berupa uang atau bonus		
			5. Adanya penghargaan terhadap prestasi kerja	5. Tingkat penghargaan terhadap prestasi kerja		
			2. Ektrinsik	6. Kesesuaian kebijakan perusahaan		6. Tingkat kebijakan perusahaan
				7. Kesesuaian penyeliaan terhadap karyawan		7. Tingkat kesesuaian penyeliaan terhadap karyawan
				8. Kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan		8. Tingkat kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan
				9. Kesesuaian Hubungan antar karyawan		9. Tingkat kesesuaian hubungan antar karyawan
				10. Kesesuaian Kondisi kerja dan lingkungan kerja		10. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan lingkungan kerja

Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Kuantitas kerja 3. Kualitas kerja 4. Kerjasama 5. Inisiatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian tanggung jawab dengan tugas pokok pekerjaan 2. Kesesuaian kuantitas kerja dengan produktivitas kerja 3. Kesesuaian kualitas kerja dengan hasil kerja (SOP) 4. Kesesuaian kerjasama lintas departemen 5. Kesesuaian melakukan inisiatif dalam pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian tanggung jawab dengan tugas pokok pekerjaan 2. Tingkat kesesuaian kuantitas kerja dengan produktiviytas kerja 3. Tingkat Kesesuaian kualitas kerja dengan hasil kerja (SOP) 4. Tingkat kesesuaian kerjasama lintas departemen 5. Tingkat kesesuaian melakukan inisiatif dalam pekerjaan
-------------	---	--	--	---

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sekunder. Data primer bersumber dari survey ke lapangan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumentasi atau laporan-laporan serta peraturan-peraturan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

3.3.2 Cara Penentuan Data

Untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperlukan data primer. Untuk mendapatkan data primer tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan komunikasi baik secara langsung (tatap muka) ataupun tidak langsung melalui media komunikasi dengan pihak-pihak yang berkompeten.

2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung pada subjek penelitian untuk memperoleh data yang representatif dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner didesain dalam bentuk pernyataan terstruktur, dimana pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban kepada beberapa alternatif saja ataupun kepada satu jawaban saja.

Disamping itu, untuk mendeskripsikan penelitian ini dilengkapi pula dengan data sekunder yang diperoleh dengan cara mengutip catatan, dokumentasi atau laporan-laporanyang berkaitan dengan objek yang diteliti.

3.4 Teknikpengumpulan Data

Data diambil dari kuesioner yang ditujukan pada karyawan sebagai sampel penelitian. Langkah-langkah pengumpulan data sebagai berikut :

1. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan formulir isian ke semua karyawansebagai populasi penelitian
2. Formulir isian merupakan data kuisisioner yang diisi oleh karyawandengan memakai formulir pengisian manual/lembar *check list*.
3. Setelah data terkumpul dilakukan *editing*.
4. Pemberian kode untuk variabel-variabel yang dibutuhkan.
5. Formulir yang telah diisi, diberikan nilai, dan ditabulasi.
6. Data diolah dengan menggunakan program komputer.

3.4.1 Populasi

Populasi berasal dari kata *Population* (Bahasa Inggris), yang berarti jumlah penduduk. Oleh karena itu apabila disebutkan kata populasi, orang kebanyakan menghubungkannya dengan masalah-masalah kependudukan. Hal tersebut ada benarnya juga, karena itulah makna kata populasi yang sesungguhnya. Kemudian pada perkembangan selanjutnya, kata populasi menjadi amat populer, dan digunakan dalam berbagai disiplin ilmu.

Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang inginditeliti. Banyaknya pengamatan atau anggota suatu populasi disebut ukuran populasi, sedangkan suatu nilai yang menggambarkan ciri/karakteristik populasi disebut parameter (Sugiarto dalam Rudi S, 2012).

Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer yang dipergunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek itu dapat menjadi sasaran sumber data penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan unit yang memiliki ciri-ciri yang sama menurut kriteria penelitian yang sedang dilakukan, disebut populasi (*population* atau *universe*).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Training Center* Damhil Universitas Negeri Gorontalo Sebanyak 33 karyawan.

3.4.2 Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh, atau disebut juga sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang penulis ambil yaitu sebanyak 33 karyawan yang sudah dilakukan review kinerja oleh pihak *Human Resorce Department*

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari objek penelitian ini peneliti menggunakan Analisa Deskriptif Kuantitatif. Alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas alat ukur adalah akurasi alat terhadap yang diukur walaupun yang dilakukan berkali-kali dan dimana-mana (Bungin dalam Reza 2015:97). Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara cepat. Validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrument (angket) akan menunjukkan mampu tidaknya instrument (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Pada program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) teknik pengujian yang digunakan korelasi *Corrected Item-Total Correlation*. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid

suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *validity* analisis dengan nilai korelasi diatas 0,3.(Sugiyono dalam M. Husen 2015:82).

Uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengukur derajat ketepatan, ketelitian, atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Reliabilitas merupakan pengujian terhadap instrumentinstrument yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung Cronbach alpa masing-masing instrument. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpa-nya memiliki nilai lebih besar 0,6. Sebaliknya jika koefisien alpa instrument lebih rendah dari 0,6 maka instrument tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. (Ghozali,2014:45).

3.5.2 Analisis Deskriptif dan Regresi Linear Sederhana

3.5.2.1 Analisis Deskriptif

3.5.2.1.1 Interval Kontinum

Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing masing variabel penelitian. Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang

menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

- a. Setiap indikator yang dinilai oleh konsumen, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
- b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua konsumen.
- c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- d. Untuk mendeskripsikan jawaban konsumen, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
- e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

Nilai Tertinggi (NTT)

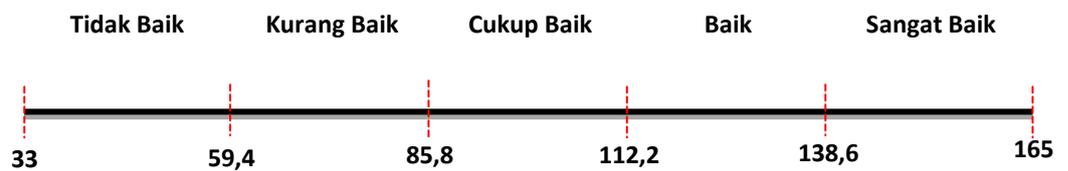
$$\begin{aligned}
 NTT &= \text{Sampel} \times \text{Bobot Jawaban Tertinggi} \\
 &= 33 \times 5 \\
 &= 165
 \end{aligned}$$

Nilai Terendah (NTR)

$$\begin{aligned}
 NTR &= \text{Sampel} \times \text{Bobot Jawaban Terendah} \\
 &= 33 \times 1 \\
 &= 33
 \end{aligned}$$

Rentang Skor (RS)

$$\begin{aligned} \text{RS} &= (\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}) : \text{Banyaknya Kategori} \\ &= (165 - 33) : 5 \\ &= 26,4 \end{aligned}$$



Skor aktual adalah jawaban seluruh konsumen atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua konsumen diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Kriteria Garis Kontinum Skor Tanggapan Konsumen

No.	Skor	Kriteria
1	33,0 – 59,4	Tidak Baik
2	60,4 – 85,8	Kurang Baik
3	86,8 – 112,2	Cukup Baik
4	113,2 – 138,5	Baik
5	139,6 – 165	Sangat Baik

3.5.2.2 Transformasi Data

Transformasi Data adalah upaya yang dilakukan dengan tujuan utama untuk mengubah skala pengukuran data asli menjadi bentuk lain

sehingga data dapat memenuhi asumsi-asumsi yang mendasari analisis ragam.

Data skala ordinal yang didapat ditransformasikan ke dalam data skala berbentuk interval yaitu dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Berikut langkah-langkah transformasi *Method Successive Interval* adalah sebagai berikut (Ridwan & Engkos, 2012: 30):

1. Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang dibagikan.
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel Tinggi Densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

$$NS = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + [1 + |NS_{\min}|]$$

3.5.2.3 Uji Klasik

3.5.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk lonceng. Sedangkan pada normal *probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Ghozali dalam Iqbal (2013) menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.5.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak.

Salah satu asumsi penting lain pada sebuah model regresi adalah asumsi linieritas. “Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan” (Sugiyono dalam M Husin 2015:75).

Menurut Sulaeman (2014:88) untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan bersifat linear atau tidak dapat dideteksi dengan melihat scatter plot antara *regression standardized residual* (ZRESID) dengan *regression standardized predicted* (ZPRED). Apabila hasil pengujian menunjukkan *scatter plot* tidak membentuk pola tertentu atau membentuk pola acak maka uji asumsi linearitas memenuhi persyaratan.

3.5.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi di mana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan gejala heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain disebut dengan homoskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi homoskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2014 : 126).

3.5.2.4 Analisis Korelasi Product Moment

Analisis koefisien korelasi product moment digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), dengan rumus:

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

Dimana:

r = koefisien korelasi

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = banyaknya pasangan data nilai koefisien korelasi r berkisar antara

-1 sampai +1.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien yang telah diketahui besarnya, maka dapat berpedoman pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Penafsiran Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,19	Hubungan rendah sekali
0,20 - 0,39	Hubungan rendah tapi pasti
0,40 - 0,59	Hubungan yang cukup berarti
0,60 - 0,79	Hubungan yang tinggi
0,80 - 1,00	Hubungan yang sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2013)

3.5.2.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier Sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas Motivasi Kerja dengan variabel terikatnya Kinerja Pegawai. Menurut Sugiyono (2013) persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana: Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

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

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

3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi kegunaannya adalah untuk mengetahui seberapa besar derajat atau persentase korelasi dan regresi dari variabel x terhadap y, atau dengan kata lain koefisien determinasi adalah angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih terhadap variasi naik turunnya variabel yang lain dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r^2 = kuadrat koefisien korelasi

3.5.4 Uji Hipotesis

Untuk melakukan Uji t peneliti menentukan model keputusan dengan statistik uji t, dengan asumsi pengujian sebagai berikut : H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,5\alpha;n-2)$. Yang dicocokkan dengan pemilihan hipotesis yaitu:

1. Analisis regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di *Training Center* Damhil Universitas Negeri Gorontalo

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di *Traning Center* Damhil Universitas Negeri Gorontalo

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini, akan diuraikan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada *Training Center* Damhil Universitas Negeri Gorontalo. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada karyawan *Training Center* Damhil Universitas Negeri Gorontalo yang berjumlah 33 orang.

4.1.1 Gambaran Umum *Training Center* Damhil Universitas Negeri Gorontalo

4.1.1.1 Profil *Training Center* Damhil Universitas Negeri Gorontalo

Pada awalnya nama yang digunakan oleh Hotel Damhil adalah *Training Center* Damhil Universitas Negeri Gorontalo (TC Damhil UNG), karena sesuai dengan rencana awal didirikan bangunannya adalah diperuntukan sebagai sarana *Training Center* untuk para Mahasiswa Fakultas Seni & Budaya (FSB), yaitu wadah pelatihan dan sekaligus magang kerja dari para lulusan dari Jurusan Pariwisata khususnya yang dimiliki oleh Universitas Negeri Gorontalo.

Bangunan *Training Center* Damhil UNG selesai dan telah diserahkan dari Kontraktor kepada Pimpinan Universitas Negeri Gorontalo selaku pemberi kerja pada bulan Desember 2014. Adapun sarana yang tersedia di *Training Center* Damhil UNG adalah :

1. Kamar untuk menginap sebanyak 42 kamar, dengan 3 type kamar, yaitu:
 - *Executive Suite* (4 kamar) dilantai 6;
 - *Deluxe Room* (5 kamar) dilantai 6; dan
 - *Superior Room* (33 kamar) di lantai 3, 4, 5.
2. Di lantai 2 terdapat beberapa ruangan, yaitu :
 - 3 ruang *meeting*;
 - 2 ruang kerja (laboratorium Perhotelan);
 - 1 ruang kerja *Manager*;
 - 1 ruang ibadah (Mushollah);
 - 2 ruang toilet (Wanita dan Pria).
3. Di lantai 1 (dasar) terdapat beberapa ruangan, yaitu :
 - *Lobby* yang besar;
 - 1 ruang kantor untuk karyawan;
 - 1 ruang *receptionist*;
 - 1 line lift (*Elevator*) yang melayani untuk lantai 1 s/d 6;
 - 1 ruang dapur (*Kitchen*);
 - 1 ruang coffee shop (*Restaurant*);
 - 2 ruang toilet untuk tamu (Wanita dan Pria);
 - 1 ruang *Ballroom* dengan kapasitas sampai dengan 600 dengan kursi;
 - 1 ruang VIP dengan kapasitas 20 orang dengan *set upround table*;
 - 1 ruang gudang;
 - 1 ruang *security*;
 - 2 ruang toilet karyawan (Wanita dan Pria).

4. Dilantai7tersedia ruangan-ruanganyangdiperuntukkanebagaikantor keuangan, manajemen,kantor rumah tangga dan ruang kerja tehni.

Saat ini yang sudah digunakan untuk kepentingan umum adalah *Ballroom*, ruang rapat dan kamar yang tidak hanya digunakan untuk kegiatan pertemuan-pertemuan dilingkungan Universitas Negeri Gorontalo (UNG) namun juga bisa digunakan oleh lingkungan diluar UNG.

4.1.1.2 Para Pendiri

Training Center Damhil UNG didirikan oleh **Bapak Prof. Dr. Syamsu Qamar Badu, M.Pd.**, selaku Rektor Universitas Negeri Gorontalo yang didukung oleh Para Wakil Rektor serta Para Senat Universitas Negeri Gorontalo. Adapun gagasan didirikannya *Training Center* Damhil UNG diawali dengan adanya permintaan perluasan dan/atau perbaikan (renovasi) Laboratorium Jurusan Pariwisata yaitu Jambura Inn yang dirasakan perlu banyak perbaikan dan perluasan.

Dengan berbagai macam pertimbangan yang telah dimusyawarahkan dengan Para Senat dan Wakil Rektor, maka tercetuslah gagasan untuk mendirikan *Training Center* yang dapat memfasilitasi Mahasiswa Jurusan Pariwisata, agar Para Mahasiswa yang telah lulus dapat lebih memiliki wawasan dan keterampilan yang siap pakai di industri / dunia Perhotelan.

4.1.2 Profil Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-28	17	51,5	51,5	51,5
	29-39	14	42,4	42,4	93,9
	40-50	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : diolah 2019

Berdasarkan sumber data primer pada tabel 4,1 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh karyawan yang berusia 18-28 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau sekitar 51,5%, responden yang berusia di antara 29–39 tahun sebanyak 14 orang atau sekitar 42,4%, responden dan yang berusia di antara 40–50 tahun sebanyak 2 orang atau sekitar 6,1%, responden. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berada dalam usia kisaran 18-28 tahun.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	7	21,2	21,2	21,2
	Laki-laki	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : diolah 2019

Berdasarkan sumber data primer pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 26 atau sebesar 78,8%, sedangkan sisanya sebanyak 7 orang atau sebesar 21,2% dipenuhi oleh jenis kelamin perempuan. Artinya bahwa responden laki-laki menjadi mayoritas karyawan pada *Training Center* Damhil Universitas Negeri Gorontalo.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	3,0	3,0	3,0
	SMU	25	75,8	75,8	78,8
	D3	3	9,1	9,1	87,9
	Sarjana	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : diolah 2019

Berdasarkan sumber data primer pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terbanyak adalah SD yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 3%, SMU sebanyak 25 orang atau 75,8%, D3 sebanyak 3 orang atau 9,1% dan sarjana sebanyak 4 orang atau 12,1%. Jadi karyawan yang berpendidikan SMU merupakan mayoritas pada TC Damhil Universitas Gorontalo.

4.1.3 Pengujian Validitas dan Realibilitas

4.1.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas penelitian dalam bentuk angket atau questioner disebarkan kepada 33 orang responden, dimana respondennya disini adalah

karyawan TC Damhil Universitas Negeri Gorontalo. Dalam uji validitas hasil dari indikator dibuatkan atas beberapa pernyataan dari setiap variabelnya, untuk mengetahui nilai korelasi dari setiap item pernyataan maka digunakan rumus korelasi *Cronbach Alpha*. Kemudian untuk mengetahui tingkat validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} apabila hasil menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasil dinyatakan Valid tapi sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasil dinyatakan Tidak Valid. Hasil dari pengolahan data uji validitas X dan Y dengan menggunakan program aplikasi komputer *IBM SPSS 22* terlihat pada tabel dibawah ini:

Untuk setiap perhitungan dalam pengujian responden diperlukan data tabel r_{tabel} dengan hitungan rumus $DF = n - k$, dimana n =banyaknya sampel, k =jumlah variabel yang diteliti dan melihat tingkat signifikansi sebesar yang peneliti gunakan yaitu 0.05.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Simbol Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi (X)	X_1	0,527	0.344	Valid
	X_2	0,559	0.344	Valid
	X_3	0,632	0.344	Valid
	X_4	0,605	0.344	Valid
	X_5	0,632	0.344	Valid
	X_6	0,759	0.344	Valid
	X_7	0,659	0.344	Valid
	X_8	0,672	0.344	Valid
	X_9	0,572	0.344	Valid
	X_10	0,909	0.344	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0,863	0.344	Valid
	Y_2	0,828	0.344	Valid
	Y_3	0,951	0.344	Valid
	Y_4	0,719	0.344	Valid

Variabel	Simbol Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
	Y_5	0,942	0.344	Valid

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa hasil perhitungan uji validitas variabel X tentang Motivasi dan Kinerja antara masing-masing indikator dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan yang menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua item pernyataan dinyatakan *Valid*. Dengan demikian instrumen penelitian dapat dijadikan alat ukur yang sah pada penelitian dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Pada perhitungan uji reliabilitas pernyataan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja dengan menggunakan pendekatan nilai *Alpha Cronbach* dengan nilai Alpha, dimana jika *Alpha Cronbach* $> 0,05$ maka alat ukur dinyatakan reliabel begitupun sebaliknya jika *Alpha Cronbach* $< 0,05$ maka alat ukur dinyatakan tidak reliabel. Hasil dari pengolahan data uji reliabilitas X dan Y dengan menggunakan program aplikasi komputer *IBM SPSS 22* terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi (X)	0,838	0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,924	0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019

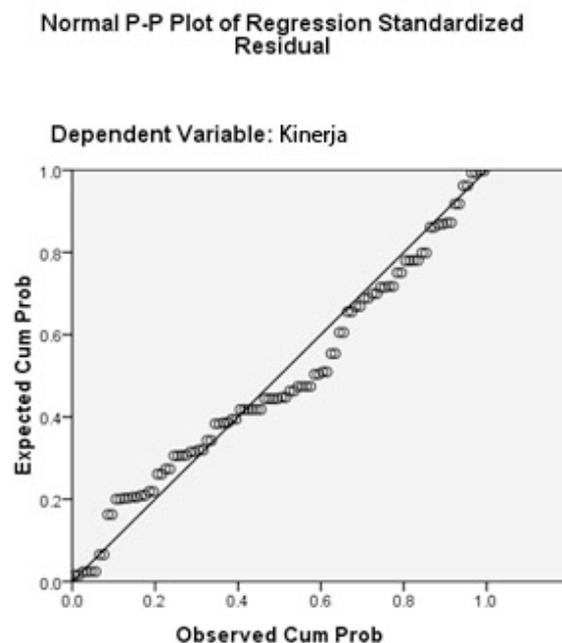
Dari tabel 4.5 terlihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas variabel X dan Y menunjukkan hasil yang signifikan yang menunjukkan bahwa nilai

Alpha Cronbach > 0.70 (Uma Sekaran, 2013:200) artinya hasil keputusan dinyatakan Reliabel. Dengan demikian bahwa instrumen penelitian (data kuesioner) dapat dijadikan alat ukur yang sah pada penelitian dan dapat dijadikan contoh untuk digunakan dimasa depan.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Berikut merupakan uji normalitas dengan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS 22:



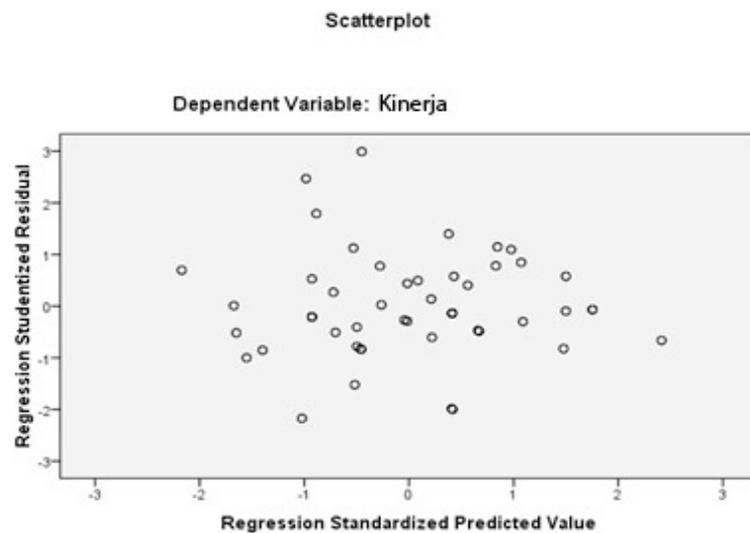
Gambar 4.1
Kurva Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode grafik, dari hasil pengujian yang telah dilakukan maka grafik diatas menunjukkan data yang seimbang dimana grafik tersebut berbentuk lonceng dengan sisi kiri dan sisi kanan yang seimbang, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Artinya tidak ada data yang menyimpang dan data berada di titik keseimbangan.

4.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dengan melihat pola gambar *Scatterplot* tersebut. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

Berikut merupakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS 22*:



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar uji heteroskedastisitas di atas dengan menggunakan *Scatterplot* dapat dikatakan bahwa terjadi penyebaran data secara acak meskipun terdapat beberapa data yang berdekatan namun secara keseluruhan data menyebar dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.1.4.3. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear. Adapun kriteria untuk melihat apakah kedua variabel berhubungan secara linier atau tidak yaitu sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig deviation from Linearity} > 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan linier.
- b. Jika $\text{sig deviation from Linearity} < 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan tidak linier.

Berikut adalah hasil uji linieritas kedua variabel dapat dilihat dalam tabel

4.6 berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALSCOREY * TOTALSCOREX	Between Groups	(Combined)	130,170	13	10,013	1,351	,268
		Linearity	3,629	1	3,629	,490	,493
		Deviation from Linearity	126,540	12	10,545	1,423	,238
	Within Groups		140,800	19	7,411		
	Total		270,970	32			

Penghitungan uji linieritas hubungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science (SPSS) for Windows* versi 22.0. berdasarkan dari hasil Uji linearitas hubungan antara variabel Motivasi dengan kinerja diketahui bahwa $\text{sig. Deviation from linearity}$ sebesar $0,238 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi dan kinerja.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah sudah linear, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik *Analisis Product Moment*.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Motivasi Pada *Training Center* Damhil Universitas Negeri Gorontalo

Untuk memberikan interpretasi terhadap indeks skor yang diperoleh untuk setiap indikator motivasi, maka dilakukan pengkategorian dengan cara sebagai berikut:

Nilai Tertinggi (NTT)

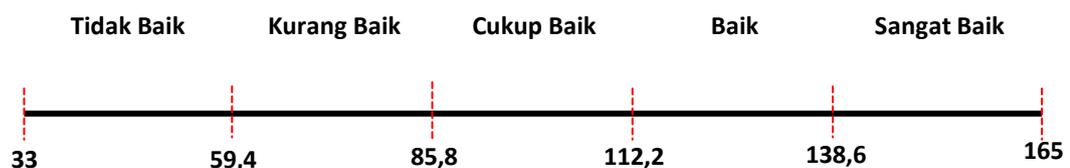
$$\begin{aligned} \text{NTT} &= \text{Sampel} \times \text{Bobot Jawaban Tertinggi} \\ &= 33 \times 5 \\ &= 165 \end{aligned}$$

Nilai Terendah (NTR)

$$\begin{aligned} \text{NTR} &= \text{Sampel} \times \text{Bobot Jawaban Terendah} \\ &= 33 \times 1 \\ &= 33 \end{aligned}$$

Rentang Skor (RS)

$$\begin{aligned} \text{RS} &= (\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}) : \text{Banyaknya Kategori} \\ &= (165 - 33) : 5 \\ &= 26,4 \end{aligned}$$



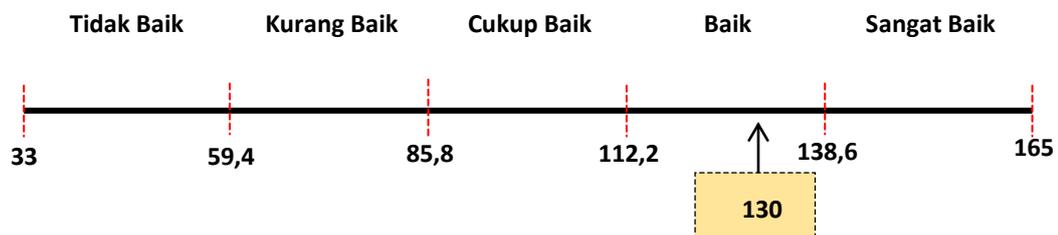
Tabel 4.7
Bapak/ibu bekerja pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki

X1.1						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Skor Kumulatif
Valid	Kurang Sesuai	2	6,1	6,1	6,1	4

Cukup Sesuai	5	15,2	15,2	21,2	15
Sesuai	19	57,6	57,6	78,8	76
Sangat Sesuai	7	21,2	21,2	100,0	35
Total	33	100,0	100,0	100,0	130

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Kesesuaian antara pendidikan dan pekerjaan” dengan jawaban dari responden yang menjawab kurang sesuai sebanyak 2 orang atau sekitar 6,1%, yang menjawab sesuai sebanyak 19 orang atau sekitar 57,6%., yang menjawab dan yang menjawab sangat sesuai sebanyak 7 orang atau sekitar 21,2%.

Dari hasil tanggapan diatas, maka penulis menggambarkan hasil tanggapan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 130 termasuk dalam kategori baik, artinya Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Pekerjaan sudah baik.

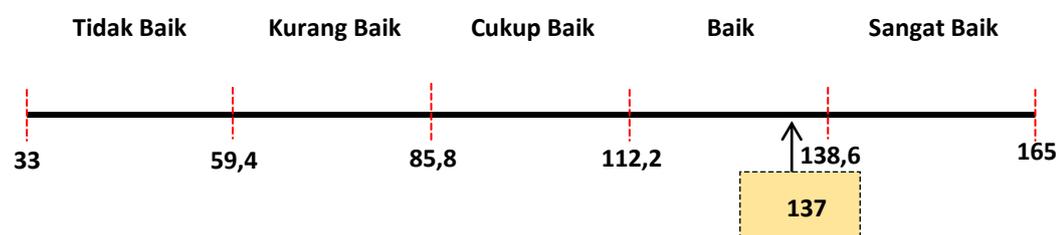
Tabel 4.8
Kesesuaian jenjang karir dalam pekerjaan

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Skor Kumulatif
Valid	Sesuai	28	84,8	84,8	84,8	112
	Sangat Sesuai	5	15,2	15,2	100,0	25
	Total	33	100,0	100,0		137

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Kesesuaian jenjang karir dalam pekerjaan” dengan jawaban dari responden yang menjawab sesuai sebanyak 28 orang atau sekitar 84,8%, yang menjawab sangat sesuai sebanyak 5 orang atau sekitar 15,2%.

Dari hasil tanggapan diatas, maka penulis menggambarkan hasil tanggapan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 137 termasuk dalam kategori baik, artinya Kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan berada pada kategori baik.

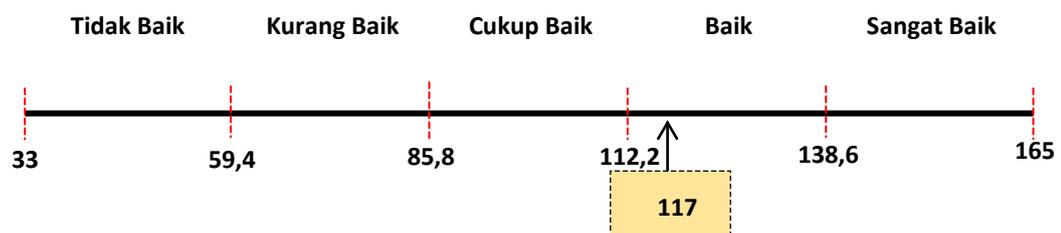
Tabel 4.9
Merencanakan tugas sendiri, tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat

X1.3						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Skor Kumulatif
Valid	Kurang Sesuai	6	18,2	18,2	18,2	12
	Cukup Sesuai	5	15,2	15,2	33,3	15
	Sesuai	20	60,6	60,6	93,9	80
	Sangat Sesuai	2	6,1	6,1	100,0	10
	Total	33	100,0	100,0		117

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Merencanakan tugas sendiri, tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat” dengan jawaban dari responden yang menjawab kurang sesuai

sebanyak 6 orang atau sekitar 18,2%, yang menjawab cukup sesuai sebanyak 5 orang atau sekitar 15,2%, yang menjawab sesuai sebanyak 20 orang atau 60,6% dan yang menjawab sangat sesuai sebanyak 2 orang atau 6,1%.

Dari hasil tanggapan diatas, maka peneliti menggambarkan hasil tanggapan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 117 termasuk dalam kategori baik, artinya Merencanakan tugas sendiri, tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat berada pada kategori baik.

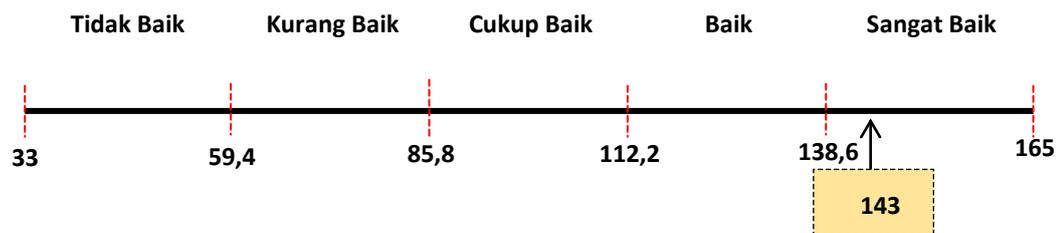
Tabel 4.10
Pemberian surat penghargaan, memberikan hadiah berupa uang atau bonus

X1.4						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Skor Kumulatif
Valid	Cukup Sesuai	4	12,1	12,1	12,1	12
	Sesuai	14	42,4	42,4	54,5	56
	Sangat Sesuai	15	45,5	45,5	100,0	75
	Total	33	100,0	100,0		143

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Pemberian surat penghargaan, memberikan hadiah berupa uang atau bonus” dengan jawaban dari responden yang menjawab cukup sesuai

sebanyak 4 orang atau sekitar 12,1%, yang menjawab sesuai sebanyak 14 orang atau sekitar 42,4%, yang menjawab sangat sesuai sebanyak 15 orang atau 45,5%.

Dari hasil tanggapan diatas, maka peneliti menggambarkan hasil tanggapan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 143 termasuk dalam kategori sangat baik, artinya Pemberian surat penghargaan, memberikan hadiah berupa uang atau bonus berada pada kategori sangat baik.

Tabel 4.11
Adanya penghargaan terhadap prestasi kerja

X1.5						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Skor Kumulatif
Valid	Cukup Sesuai	2	6,1	6,1	6,1	6
	Sesuai	15	45,5	45,5	51,5	60
	Sangat Sesuai	16	48,5	48,5	100,0	80
	Total	33	100,0	100,0		146

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai “Adanya penghargaan terhadap prestasi kerja” dengan jawaban dari responden yang menjawab cukup sesuai sebanyak 2 orang atau