BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi. Menurut Kerlinger (1973) bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang dipelajari Lusiana, et al (2015). Variabel merupakan Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini teridentifikasi sebagai berikut.

1. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2012:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Quality Work Life* (X).
2. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Quality Work Life* merupakan bentuk filosofi dari manajemen yang bertujuan mengubah persepsi pekerja atau karyawan terhadap suasana dan pengalaman di tempat kerja mereka, sehingga menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran/ tujuan dari sebuah organisasi. *Quality work life* dalam penelitian ini merupakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hasil kuantifikasi dari skor aitem aitem *Quality Work Life* dengan menggunakan indikator yang meliputi :

Hasil kuantifikasi dari skor aitem-aitem *Quality Work Life* dengan menggunakan indikator yang meliputi :

a. Keterlibatan Karyawan (Employee Participation), seperti perusahaan memberikan kesempatan kepada untuk menyampaikan pendapat.

b. Kompensasi yang Seimbang (Equitable Compensation)

c. Rasa Aman Terhadap Pekerjaan (Job Security)

d. Keselamatan Lingkungan Kerja (Safe Environment), seperti lingkungan perusahaan anda memenuhi standar keamanan.

e. Rasa Bangga terhadap Institusi (Pride), seperti merasa bangga ketika bekerja di perusahaan Anda.

f. Pengembangan Karir (Career Development), seperti dapat mengembangkan karir Anda ketika Anda bekerja pada perusahaan Anda

g. Fasilitas yang tersedia (Wellness), seperti perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja.

h. Penyelesaian masalah (Conflict Resolution), seperti perusahaan Anda mempunyai cara yang bagus untuk menyelesaikan masalah.

i. Komunikasi (Communication), seperti menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kebutuhan-kebutuhan yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan Teori ini dikemukakan oleh Kebutuhan-kebutuhan yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari:

a. Fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.
b. Rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja
c. Sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
d. Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang
e. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Bumiputera Syariah Surabaya adalah sebanyak 30 orang karyawan.

Tabel 3.1. Populasi Karyawan

UNIT KERJA	Jumlah Karyawan	POPULASI Tingkat Pendidikan			Usia
		SMU	S1	S2	
Kepala Cabang	1			1	18-40 th
Unit Admin Dan Keuangan	4		2	2	18-40 th
Unit SDM Dan Keagenan	7		7		18-40 th
Unit Pemasaran	14	3	11		18-40 th
Unit Operasional	4	1	3		18-40 th
JUMLAH	30				

Sumber SDM AJB BumiPutera Surabaya 2015

2.Sampel Penelitian

Subjek penelitian ini yaitu Seluruh karyawan Asuransi Bumiputera Syariah Surabaya yang menjabat sebagai Kepala Cabang, Unit Admin dan Keuangan, Unit SDM dan Keagenan, Unit Pemasaran, dan Unit Operasional dengan jumlah 30 orang karyawan.

3.Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan (Sugiyono, 2012). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Hal tersebut mengingat bahwa sampel yang digunakan 30 orang yang diambil dari populasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C.**Teknik Pengumpulan Data**

Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakuakan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian . Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiono, 2008 : 122).

Kuesioner ini dibuat dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban dengan pemberian bobot nilai jawaban. Skala likert artinya skala angka atau skala nilai dan rating adalah suatu klasifikasi menurut urutan tingkatan atau ranking. Skala likert merupakan suatu set kategori yang dirancang untuk mendapatkan informasi mengenai sifat-sifat kuantitatif dan kualitatif (Wirawan, 2011).

Jika pada skala likert responden diminta untuk memilih salah satu dari lima jawaban yang disediakan. Skala ini dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan teori yang ada dan secara operasional mengacu pada blue print.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.2 Pengukuran Variabel Motivasi

Jawaban	Skor Jawaban (Favorable)	Skor Jawaban (Unfavorable)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu diemukakan batasan atau definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Definisi Operasional Variabel Terikat Y (Motivasi Kerja)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:39). Variabel terikat yang digunakan adalah motivasi kerja (Y).

1. Definisi Operasional

Motivasi kerja (Y) adalah kemampuan karyawan mengenali apa yang dirasakan, menggunakannya untuk pengambilan keputusan dan meningkatkan kepercayaan diri yang kuat yang nantinya dapat membangkitkan, serta mendorong karyawan dalam bekerja. Kebutuhan-kebutuhan yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow yang terdiri dari:

1. Fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja
3. Sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang
5. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang seseungguhnya dari seseorang (Sunyoto, 2012:193)

2. Alat Ukur

Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan skala Likert dengan skor pada masing-masing pilihan jawaban.

Rancangan jumlah item skala motivasi kerja yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal dari penelitian dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.3

Blue Print Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Indikator	Diskripsi		F	UF	∑	Bobot%
			F	UF				
1	Fisiologis	kebutuhan untuk dapat hidup yang paling utama seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.	Gaji yang diberikan perusahaan dapat mendorong untuk bekerja lebih baik	Perusahaan tidak memberikan tambahan gaji pada karyawannya jika omset perusahaan tidak mencapai target	1	13	8	20
		Kebutuhan yang sangat mendasar, paling kuat dan paling jelas dari antara sekian kebutuhan adalah untuk mempertahankan hidupnya secara fisik.	Perusahaan memberikan fasilitas rumah dinas	Gaji yang diberikan hanya cukup untuk makan dan tidak tidsk dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan perumahan	3	15		
			Perusahaan memberikan tunjangan agar karyawan lebih sejahtera		7			
			Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat		5			
			Perusahaan memberikan tunjangan agar lebih sejahterah		9			
			Gaji yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan pangan keluarga		11			
2	Rasa Aman	Keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja	Jaminan hari tua untuk mengikat sebagai karyawan sudah sesuai dengan standart	Apabila ada tugas lembur saya tidak memepunyai motivasi untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya karena uang lembur tidak dibayarkan sesuai aturan	2	10	8	20
			Perusahaan memberikan	Saya tidak merasa aman bekerja diperusahaan ini	4	12		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			asuransi kesehatan kepada setiap karyawannya	karena perusahaan ini tidak 6mematuhi penggajian sesuai standart				
			Peralatan yang digunakan perusahaan sudah memenuhi standart keamanan yang berlaku		6			
			Perusahaan memebrikan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerjanya		8			
			Saya mempunyai cita-cita untuk menghabiskan masa kerja (pension) di perusahaan ini		14			
			Perusahaan menerapkan aturan dlarang merokok untuk karyawan		16			
3	Sosial	Kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik	Pimpinanan tidak pernah mengkomunikaskan kepada karyawan yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas	17	25	8	20
		Kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelomoknya.	Bila membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan	Perusahaan membatasi hubungan antara pimpinan dan bawahan	21	27		
			Hubungan kerja antara pimpinan	Pimpinanberkomunikasi dengan karyawan hanya	23	31		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			dan bawahan tidak kaku	jika ada perlu				
			Saya lebih senang bekerja secara team dari pada bekerja sendiri		19			
			Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berinteraksi dengan karyawan lain		29			
4	Kebutuhan Penghargaan	Kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang	Untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik akan bersaing secara sehat	Prakarsa yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai negative oleh atasan	18	32	8	20
			Mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi	Tidak dapat menyesuakan diri denga baik di lingkungan pekerjaan	20	34		
			Akan merasa bangga apabila hasil kerja digunakan acuan untuk rekan kerja lainnya	Akan bekerja degan baik keika mendapatkan imbalan	22	36		
			Pimpinanan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yng menjalankan tugas dengan memuaskan		24			
			Prestasi karyawan selalu dihargai dengan		38			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			benar oleh perusahaan					
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. tingkatan tertinggi dari perkembangan psikologis yang bisa dicapai bila semua kebutuhan dasar sudah dipenuhi dan pengaktualisasian seluruh potensi dirinya mulai dilakukan.	Memiliki kesempatan untuk membantu rekan kerja dalam pengembangan diri menjadi karyawan professional	Selalu melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain	26	35	8	20
		Berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya.	Pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	Bekerja diperusahaan ini tidak dapat mengembangkan kemampuan	28	37		
			Pimpinan memberikan dukungan agar dapat mengembangkan karir	Perusahaan membatasi tidak mengijinkan karyawannya mengambil pendidikan yang lebih tinggi	30	39		
			Merasa senang apabila mendapatkan masukan dari pimpinan serta rekan kerja lainnya		33			
			Perusahaan memberikan kesempatan untuk mempelajari hal baru		40			
Jumlah					27	13	40	100

43

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Definisi Operasional Variabel Dependen X (*Quality Work Life*)

Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2012:39). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari *Quality Work Life* (X).

1. Definisi Operasional

Quality work life (X) tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja oleh para karyawan (SDM) dimana karyawan merasa aman dan mampu berkembang selayaknya manusia, dapat dilihat dengan menggunakan seperangkat kondisi obyektif dan praktek organisasi. *Quality work life* dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan komponen-komponennya yaitu:

a. Keterlibatan Karyawan (Employee Participation), seperti perusahaan memberikan kesempatan kepada untuk menyampaikan pendapat
b. Kompensasi yang Seimbang (Equitable Compensation)
c. Rasa Aman Terhadap Pekerjaan (Job Security)
d. Keselamatan Lingkungan Kerja (Safe Environment), seperti lingkungan perusahaan anda memenuhi standar keamanan
e. Rasa Bangga terhadap Institusi (Pride), seperti merasa bangga ketika bekerja di perusahaan Anda
f. Pengembangan Karir (Career Development), seperti dapat mengembangkan karir Anda ketika Anda bekerja pada perusahaan Anda
g. Fasilitas yang tersedia (Wellness), seperti perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h. Penyelesaian masalah (Conflict Resolution), seperti perusahaan Anda mempunyai cara yang bagus untuk menyelesaikan masalah

i. Komunikasi (Communication), seperti menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan perusahaan.

3. Alat Ukur

Pengukuran variabel *quality work life* menggunakan skala Likert dengan skor pada masing-masing pilihan jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.4. Pengukuran Variabel Quality Work Life

Jawaban	Skor Jawaban (Favorable)	Skor Jawaban (Unfavorable)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Rancangan jumlah item skala Quality Work Life yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal dari penelitian dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.5

Blue Print Variabel Quality Work Life

No	Dimensi	Indikator	Diskripsi		F	UF	∑	Bobot%
			F	UF				
1	Keterlibatan Kerja	perusahaan memberikan kesempatan kepada untuk menyampaikan pendapat.	Pemberian kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya yang berhubungan dengan pengembangan tugasnya	Perusahaan tertutup terhadap gagasan atau ide dalam melaksanakan pekerjaan	1	7	6	15
		tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaanya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri.	Perusahaan akan mempertimbangkan pendapat karyawannya untuk kemajuan perusahaan	Perusahaan menentukan apa yang harus dilakukan secara sepihak	3	11		
			Pengikutsertaan karyawan secara langsung atau tidak langsung dalam menentukan apa yang harus dilakukan		5			
			Perusahaan selalu memberikan instruksi atau pengarahan kepada karyawan sebelum mengerjakan tugas.		9			
2	Kompensasi yang Seimbang	Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan bagi para pekerja atas kinerja yang dihasilkan, untuk kepentingan perusahaan	Pemberian gaji kepada karyawan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan	Perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan dan selalu memberikan sanksi meskipun kesalahan yang dibuat tidak fatal	2	12	4	10
			pemberian fasilitas kepada karyawan untuk menunjang kinerja		4			
			Gaji yang diberikan		16			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			selalu kompetitif					
3	Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	Suasana kerja yang dirasakan tanpa adanya ancaman, dan diberikan kenyamanan yang layak pada karyawan tersebut oleh perusahaan	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawannya	Perusahaan selalu melakukan PHK tanpa sebab yang jelas	15	8	4	10
			Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan sehari-hari		17			
			Perusahaan menyediakan program pension		13			
4	Keselamatan Kerja	Menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada perusahaan tersebut	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawannya	Program jaminan K3 di perusahaan belum baik	20	26	4	10
			Perusahaan memberikan gaji untuk karyawan yang sesuai dengan kebutuhan sehari-hari		24			
			Lingkungan di perusahaan sangat bersih		28			
5	Rasa Bangga Terhadap Institusi	Rasa bangga ketika bekerja didalam perusahaan	Bangga bekerja pada perusahaan ini	Tidak pernah datang lebih awal	21	27	4	10
			Akan menceritakan perusahaan ini kepada orang lain		23			
			Selalu puas dengan pekerjaan sekarang		29			
6	Pengembangan Karir	Dapat mengembangkan karir ketika bekerja pada perusahaan tersebut	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan	Kenaikan jabatan berdasarkan penilaian subjektif perusahaan	22	14	4	10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby

			keterampilan					
			Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk menggunakan cara atau metode sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat		25			
			Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menaikkan jabatan		6			
7	Fasilitas yang Tersedia	Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana sebagai penunjang kinerja dalam bekerja	Apabila fasilitas yang disediakan perusaan tidak ada, saya tidak akan menyelesaikan pekerjaan	19	32	4	10
			Perusahaan menyediakan program rekreasi untuk karyawannya		10			
			Perusahaan selalu menyediakn kantin untuk makan karyawan		35			
8	Penyelesaian Masalah	Perusahaan mempunyai cara atau ide yang bagus untuk menyelesaikan sebuah masalah pada perusahaan tersebut	Setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan pimpinan selalu membantu menyelesaikan	Perusahaan selalu memberikan masalah yang terjadi pada karyawannya	30	18	4	10
			Konflik yang timbul diselesaikan berdasarkan keputusan bersama		34			
			Pimpinan selalu menyediakan waktu untuk menerima keluhan atau masalah yang dihadapi karyawan		39			
9	Komunikasi	Karyawan dapat	Pertukaran	Pimpinan	31	36	6	15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		menjalankan komunikasi yang baik dengan pimpinan perusahaan	informasi diantara rekan kerja berjalan dengan cepat	sering menyalahkan karyawan tanpa memberikan solusi permasalahan				
			Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan tidak kaku	Penyampaian informasi dari atasan mengalami hambatan	37	38		
			Kebijakan perusahaan didelegasikan oleh manajemen melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan		33			
			Semua karyawan selalu mengetahui tentang keputusan perusahaan dan informasi terkait perusahaan		40			
Jumlah					29	11	40	100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Validitas Dan Reabilitas Data

Sebuah tes dapat disebut valid apabila tes tersebut dapat tepat mengukur apa yang hendak diukur. Sebuah test dikatakan valid jika hasilnya sesuai dengan kriterium. Teknik validitas yang digunakan dalam penelitian adalah validitas internal. Disini peneliti menggunakan rumus korelasi product moment dengan angka kasar, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = jumlah skor tes yang benar

Y = jumlah skor keseluruhan

N = banyaknya sampel

a. Reliabilitas Instrumen

Sebuah tes dikatakan reliabel jika hasil – hasil test tersebut menunjukkan ketetapan bila diteskan berkali – kali. Sebuah test mungkin realiabel tetapi tidak valid, sebaliknya sebuah tes yang valid biasanya realiabel. Sebuah tes memiliki reliabilitas yang baik apabila reliabilitasnya tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik Alpha Cronbach (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach (α) adalah di atas 0,6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan uji validitas dilakukan pada Instrumen angket *Quality Work Life* dan motivasi kerja masing-masing sebanyak 30 orang. Hasil uji validitas dan reliabilitas pertama pada variabel angket *Quality Work Life* sebanyak 42 pernyataan terdapat 2 pernyataan yang tidak valid nomer pernyataan 39 dan 40, kemudian dihapus dan untuk angket Motivasi kerja sebanyak 42 pernyataan terdapat 2 pernyataan yang tidak valid nomer pernyataan 23 dan 40, kemudian dihapus dan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas kedua yang hasilnya item pernyataan masing-masing variabel sebanyak 40 item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel.

a. Berikut ini akan disajikan tabel distribusi aitem skala *Quality Work life* setelah dilakukan uji coba alat ukur :

Tabel 3.6

Distribusi aitem skala *Quality work life*

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Total
			F	UF	
1	Keterlibatan Kerja	Perusahaan memberikan kesempatan menyampaikan pendapat.	1,3,5,9	7,11	2
2	Kompensasi yang seimbang	Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan	2,4,16	12	4
3	Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	Suasana kerja yang dirasakan tanpa adanya ancaman	15,17,13	8	4
4	Keselamatan Kerja	Menjamin jasmaniah maupun rohaniyah pada tenaga kerja	20,24,28	26	4
5	Rasa bangga terhadap institusi	Rasa bangga ketika bekerja dalam perusahaan	21,23,29	27	4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6	Pengembangan Karir	Dapat mengembangkan karir ketika bekerja pada perusahaan tersebut	22,25,6	14	4
7	Fasilitas Yang tersedia	Perusahaan memberi fasilitas penunjang karyawan	19,10,35	32	4
8	Penyelesaian Masalah	Perusahaan mempunyai ide bagus untuk menyelesaikan masalah	30,34,39	18	4
9	Komunikaksi	Karyawan dapat menjalankan komunikasi yang baik dengan pimpinan	31,37, 33,40	36, 38	6
	Total		29	11	40

b. Berikut ini akan disajikan tabel distribusi aitem skala Motivasi setelah dilakukan uji coba alat ukur :

Tabel 3.7

Distribusi aitem skala motivasi

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Total
			U	UF	
1	Fisiologis	Kebutuhan untuk dapat hidupyang paling utama,seperti makan,minum,perumahan	1,3,7 5,9,11	13,15	8
2	Rasa Aman	Keamanan dan perlindungan serta jaminan hari tua	2,4,6,8 14,16	10,12	8
3	Sosial	Kebutuhan untuk persahabatan dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain	17,21,23 19,29	25,27, 31	8
4	Kebutuhan Penghargaan	Kebutuhan keinginan untuk dihormati atas prestasi seseorang	18,20,22,24,38	32,34,36	8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5	Kebutuhan aktualisasi diri	Kebutuhan naluria pada manusia untuk melakukan yang ternaik dari yang dia bisa	26,37,39,28, 40	35,37, 39	8
	Total		27	13	40

E. Analisis Data

Hasil analisis dari penelitian ini disajikan dengan menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan deskripsi atau penggambaran sekumpulan data secara visual dapat dilakukan dalam dua bagian yaitu dalam bentuk gambar atau grafik dan dalam bentuk tulisan. Metode statistik deskriptif dapat digunakan untuk menghasilkan gambaran data berupa tabel frekuensi. Selain itu, juga digunakan mean (rata-rata) yaitu cara untuk mengukur lokasi pusat untuk variabel atau data dengan skala minimal interval atau rasio, di mana jumlah keseluruhan skor atau nilai dari satu variabel dibagi oleh keseluruhan anggota atau objek pengamatan (Silalahi, 2009:364). Analisis rata-rata digunakan untuk mengetahui respon atau penilaian terhadap setiap indikator yang dinilai, sehingga bisa diketahui nilai yang paling menonjol (paling tinggi maupun paling rendah).

1. Analisis dengan statistik parametrik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi dari nilai-nilai residual dan regresi normal atau tidak (Santoso, 2010:210). Uji normalitas menggunakan uji Kolomongorov-Smirnov. Jika nilai Kolmongorov-Smirnov memiliki probabilitas > 0,05, maka dapat disimpukan residual berdistribusi normal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk memperkirakan seberapa jauh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Menurut Kuncoro (2009:240) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Tingkat keeratan hubungan (koefisien kolerasi) bernilai di antara 0-1. Jika hasil R mendekati angka satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sedemakin kuat. Jika hasil R mendekati angka nol (0), maka hubungan variabel bebas semakin lemah terhadap variabel terikat. Nilai R^2 juga berada di antara 0-1. Jika nilainya mendekati 1 maka kemampuan model menerangkan variabel terikat semakin baik.

3. Analisis koefisien regresi

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel tidak bebas (Y) dengan lebih dari satu variabel bebas (X). Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi Karyawan

X_1 = Quality Work Life

b0 = Koefisien konstanta

b_1 = Koefisien regresi quality work life

e= eror atau residual

4. Pengujian Hipotesis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisa dan menarik kesimpulan terhadap permasalahan yang diteliti. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Tahapan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Merumuskan hipotesis.
b. Menentukan level of significant (α)

Level of signnificant (α) yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, artinya bahwa tingkat kesalahan prediksi yang ditoleransi dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, sehingga kepercayaan kebenaran hasil penelitian adalah sebesar 95%.

a. Menentukan nilai t_{hitung} dengan menggunakan program SPSS versi 20.
b. Mengambil keputusan. Ketentuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahwa:
    1) Jika probabilitas hasil > 5% maka hipotesis ditolak.
    2) Jika probabilitas hasil < 5% maka hipotesis diterima

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id