



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Sifat Penelitian

Penelitian “Pengaruh Program *Employee Relations* Terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan: Survei pada Karyawan RED Communication Indonesia” menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2014, h .4), penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori dengan mengkaji hubungan antarvariabel.

Menurut Kriyantono (2009, h. 56), secara umum penelitian kuantitatif memiliki ciri-ciri:

- a. Hubungan riset dan subjek jauh karena peneliti menganggap bahwa realitas terpisah dan ada di luar dirinya, karena itu harus ada jarak supaya objektif. Alat ukurnya harus dijaga keobjektifannya.
- b. Riset bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis, mendukung atau menolak teori. Data hanya sebagai sarana konfirmasi teori atau teori dibuktikan dengan data. Apabila dalam analisis ditemukan penolakan terhadap hipotesis atau teori, hipotesis atau teori tersebut tidak bisa langsung ditolak. Peneliti harus mengkaji kembali apakah ada kesalahan dalam teknik sampling atau operasionalisasi definisi konsep yang digunakan, sehingga menghasilkan instrumen yang kurang valid.

- c. Riset harus dapat digeneralisasikan, karena itu menuntut sampel yang representatif dari seluruh populasi, operasionalisasi konsep, serta alat ukur yang valid dan reliabel.
- d. Prosedur riset rasional – empiris. Maksudnya adalah penelitian berangkat dari konsep atau teori yang melandasinya. Konsep atau teori ini yang akan dibuktikan dengan data yang dikumpulkan di lapangan.

Penelitian kuantitatif ini bersifat eksplanatif. Menurut Kriyantono (2009, h. 60), dalam penelitian eksplanatif, peneliti ingin mengetahui mengapa situasi atau kondisi tertentu terjadi atau ingin melihat apa yang memengaruhi terjadinya sesuatu. Peneliti berusaha untuk menjelaskan mengapa fenomena itu terjadi dan apa pengaruhnya. Dengan kata lain, peneliti ingin menjelaskan hubungan antarvariabel sesuai hipotesis yang telah dibuat. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Program *Employee Relations* (*independent variable*) terhadap Kepuasan Kerja (*intervening variable*) dan Motivasi Kerja Karyawan (*dependent variable*) RED Communication Indonesia.

Penelitian eksplanatif merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menjelaskan kedudukan variabel program *employee relations* serta hubungannya dengan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei adalah penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dapat mewakili populasi tertentu (Kriyantono, 2009, h. 59).

Metode survei digunakan untuk menemukan adakah pengaruh antara Program *Employee Relations* (variabel independen) terhadap Kepuasan Kerja (variabel *intervening*) dan Motivasi Kerja Karyawan (variabel dependen) RED Communication Indonesia. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan survei melalui data dari kuesioner yang berisi daftar pertanyaan. Kemudian kuesioner tersebut akan diisi oleh responden. Daftar pertanyaan kuesioner dibuat berdasarkan variabel penelitian yang kemudian diolah menjadi dimensi dan indikator. Data yang didapatkan dari responden kemudian diolah dengan program SPSS versi 23.0 *for windows*, sehingga akan menghasilkan penelitian dan kesimpulan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Bungin (2005, h. 99) populasi adalah serumpun maupun sekelompok objek yang menjadi sasaran pada penelitian. Populasi tersebut dapat berwujud manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, sikap, nilai, peristiwa, dan lainnya, sehingga objek tersebut dapat menjadi data dalam penelitian. Populasi juga tidak sekedar jumlah yang ada pada

subjek/objek penelitian, tetapi juga meliputi seluruh karakter/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek penelitian (Hikmat, 2011, h. 60).

Populasi dalam penelitian ini adalah 3 divisi pada RED Communications Indonesia, yaitu divisi *design*, *account*, dan *social and content* yang berjumlah 46 karyawan. Populasi ini diambil berdasarkan divisi yang mengalami *turnover* paling tinggi dibandingkan divisi lainnya. Selain itu, dengan karakteristik karyawan yang sebagian besar adalah *fresh graduate* dan berada dalam generasi milenial ini menjadi suatu hal yang menarik untuk diteliti serta melihat tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini juga didukung oleh survei yang dilakukan oleh *JobStreet* Indonesia (Priherdityo, 2016, para. 4) bahwa “sebesar 66% generasi milenial atau mereka yang lahir pada era 1980-an hingga 1990-an gemar berpindah kerja kurang dari dua tahun.”

3.3.2. Sampel

Dalam melakukan penelitian kuantitatif, representatif sampel sangat diperlukan karena penelitian kuantitatif dapat digeneralisasikan. Sampel representatif artinya sampel tersebut mencerminkan semua unsur dalam populasi dan memberikan kesempatan yang sama pada semua unsur populasi yang dipilih, sehingga dapat mewakili keadaan yang sebenarnya dalam keseluruhan populasinya (Kriyantono, 2009, h. 152).

Pada penelitian ini, peneliti memilih teknik total sampling yang sering disebut dengan sensus dengan total responden sebanyak 46 karyawan yang terbagi dalam 3 divisi di RED Communication Indonesia. Menurut Kriyantono (2009, h. 159), teknik total sampling yang dapat disebut dengan sensus adalah penelitian yang mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya. Keuntungan dari metode sensus ini adalah data yang lengkap karena mencerminkan seluruh sifat populasi.

3.4 Variabel

Variabel merupakan fenomena dan peristiwa yang dapat diukur dalam proses penelitian. Fungsinya sebagai penghubung dunia teoretis dengan dunia empiris (Kriyantono, 2009, h. 20). Menurut Bungin (2005, h. 59) mengatakan bahwa variabel adalah “fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, standar, dan sebagainya.”

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki 3 variabel, yaitu:

a. Variabel independen (X)

Variabel independen juga sering disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel lainnya. Variabel ini mampu mengubah suatu hal pada variabel dependennya (Bungin, 2005, h. 62). Variabel independen juga diduga menjadi penyebab atau pendahulu dari variabel lainnya (Kriyantono, 2009, h. 21). Pada penelitian ini, variabel (X) adalah Program *Employee Relations*.

b. Variabel dependen (Y)

Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel terikat karena dipengaruhi oleh variabel yang lainnya. Variabel dependen diduga sebagai akibat yang dipengaruhi variabel yang mendahuluinya (Kriyantono, 2009, h. 21). Dalam penelitian ini, variabel (Y) adalah Motivasi Kerja Karyawan.

c. Variabel *intervening* (Z)

Variabel *intervening* atau variabel mediator atau disebut juga variabel penyela adalah variabel yang berada di tengah-tengah variabel independen dan dependen (Bungin, 2005, h. 64). Menurut Baron dan Kenny (1986, dikutip dalam Ghozali, 2013, h. 235), sebuah variabel akan dikatakan variabel mediator apabila memengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen. Variabel *intervening* berada diantara variabel independen dan variabel dependen untuk memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell, 2014, h. 52). Oleh karena itu, peneliti menggunakan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel (Z).

3.5 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel X (Program *Employee Relations*)

Variabel X : Program <i>Employee Relations</i> (Menurut Ruslan (2012, h. 278-279))			Skala
No	Dimensi	Indikator	
1.	Program pendidikan dan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memberikan pelatihan rutin - Perusahaan mengadakan seminar rutin - Perusahaan mengadakan pertemuan untuk melakukan <i>sharing</i> 	Likert (6)
2.	Program motivasi kerja berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan mampu memotivasi karyawan - Perusahaan mampu mendapatkan penghargaan di bidangnya 	
3.	Program penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> - Mengumumkan kenaikan jabatan - Memberikan bonus - Menaikkan pangkat 	
4.	Program acara khusus	<ul style="list-style-type: none"> - Mengadakan acara ulang tahun perusahaan - Memperingati hari raya - Mengadakan <i>outbound</i> - Mengadakan lomba - Mengadakan kegiatan olahraga 	
5.	Program media komunikasi internal	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki media komunikasi - Memberikan informasi dengan jelas - Memberikan informasi dengan cepat 	

Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

Variabel Y : Motivasi Kerja Karyawan (Menurut Abraham Maslow (dikutip dalam Robbins, 2003, h. 209))			Skala
No.	Dimensi	Indikator	
1.	Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> - Upah atau gaji yang sesuai - Fasilitas kantor yang memadai - Sarana hiburan dalam bekerja - Mendapatkan bonus 	Likert (6)
2.	Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> - Kesehatan dan keselamatan kerja - Lingkungan kerja yang aman - Kesesuaian <i>jobdesc</i> 	
3.	Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi vertikal - Komunikasi horizontal - Kerja sama tim yang baik 	
4.	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai prestasi kerja karyawan 	
5.	Aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> - Menyediakan tantangan dan kesempatan untuk dapat mencapai potensi penuh 	

Tabel 3.3 Tabel Operasionalisasi Variabel Z (Kepuasan Kerja Karyawan)

Variabel Z : Kepuasan Kerja Karyawan (Down, Hazen, dan Beckstrom (1980, dikutip dalam Muhammad, 2004, h. 88))			Skala
No.	Dimensi	Indikator	
1.	Kepuasan dengan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kejelasan <i>jobdesc</i> - Gaji yang sesuai dan adil - Pekerjaan sesuai dengan minat 	Likert (6)

		<ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan atas pekerjaan 	
2.	Kepuasan dengan ketepatan informasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kejelasan informasi - Kejelasan kebijakan perusahaan - Informasi mengenai pergantian administrasi dan staff - Informasi mengenai rencana masa depan perusahaan - Evaluasi prestasi karyawan - Informasi keadaan karyawan 	
3.	Kepuasan dengan kemampuan seseorang yang menyarankan penyempurnaan	<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana perubahan dibuat - Bagaimana karyawan ikut serta dalam perubahan 	
4.	Kepuasan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi ke atas - Komunikasi ke samping - Komunikasi informal - Komunikasi antarpribadi 	
5.	Kepuasan dengan cara komunikasi rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi informal - Komunikasi dalam kerja sama - Komunikasi terkait tugas 	
6.	Kepuasan dengan merasa terlibat dalam komunikasi organisasi sebagai satu kesatuan	<ul style="list-style-type: none"> - Kepercayaan terhadap perusahaan - Melibatkan anggota dalam mengambil keputusan - Bebas menyampaikan pendapat terhadap suatu kebijakan 	

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data menjadi salah satu unsur penting dalam melakukan sebuah penelitian. Data merupakan informasi yang diolah menjadi informasi baru. Sebuah penelitian tidak dapat menghasilkan informasi yang akurat apabila data yang didapatkan tidak tepat. Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Kriyantono, 2009, h. 93). Terdapat dua jenis cara untuk memperoleh data dalam penelitian, yaitu data primer dan data sekunder (Ruslan, 2013, h. 29-30).

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian (Ruslan, 2013, h. 29). Peneliti memilih karyawan RED Communication Indonesia sebagai objek penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dan menyebarkannya kepada responden. Kuesioner atau sering juga disebut sebagai angket, berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden (Kriyantono, 2009, h. 95).

Dalam metode survei ini, kuesioner menjadi instrumen utama penelitian yang ditujukan kepada karyawan RED Communication Indonesia. Kuesioner ini diukur dengan skala Likert, yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok mengenai kejadian atau fenomena sosial (Riduwan & Kuncoro, 2014, h. 20). Skala Likert yang digunakan berisi enam poin yang menghilangkan poin ragu-

ragu dengan tujuan untuk memudahkan responden dalam mengisi kuesioner secara efektif dan mendapatkan data yang lebih pasti.

Jawaban diberi skor dengan enam poin skala Likert:

- A. Nilai 1 : Sama Sekali Tidak Setuju (SSTS)
- B. Nilai 2 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- C. Nilai 3 : Tidak Setuju (TS)
- D. Nilai 4 : Setuju (S)
- E. Nilai 5 : Sangat Setuju (SS)
- F. Nilai 6 : Sangat Setuju Sekali (SSS)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sudah resmi atau sudah ada (Ruslan, 2013, h. 96). Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah wawancara mendalam untuk mendapatkan informasi dalam mendukung data-data yang menjadi acuan dalam penelitian. Wawancara mendalam merupakan teknik penelitian kualitatif, di mana responden mengomunikasikan bahan untuk mendorong diskusi secara bebas. Wawancara yang digunakan adalah wawancara semistruktur, dimana pewawancara sudah memiliki daftar pertanyaan secara tertulis dan memungkinkan untuk mengembangkan pertanyaan secara bebas terkait dengan permasalahan agar mendapatkan data yang lebih lengkap (Kriyantono, 2006, h. 101).

Data sekunder juga didapatkan melalui studi kepustakaan dan observasi. Studi kepustakaan dilakukan dalam penelitian ini dengan teknik pengumpulan data melalui jurnal ilmiah, buku referensi, dan pencarian secara *online*.

3.7 Teknik Pengukuran Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana hasil penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Uji validitas juga digunakan untuk memastikan bahwa setiap instrumen yang digunakan untuk penelitian valid. Peneliti menggunakan *software* SPSS 23 for Windows. Uji validitas ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *pretest* kepada 30 responden. Kemudian data tersebut diolah ke dalam *software* SPSS 23 for Windows dengan signifikansi 5% (0.05). Sebagai acuan, peneliti menggunakan tabel *r Product Moment*. Kuesioner akan dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (0,361) dan nilai signifikansi $<$ 0.05.

3.7.1.1 Uji Instrumen Validitas Data *Pre-test*

Peneliti menggunakan *software* SPSS 23 for Windows untuk melakukan uji validitas. Kuesioner disebar secara online kepada 30 responden. Berdasarkan tabel nilai *r product moment*, nilai r untuk responden ($n=30$) adalah 0.361, sehingga r hitung harus lebih besar dari 0.361 (r hitung $>$ 0.361).

a. Variabel X (Program *Employee Relations*)

Untuk mendapatkan pertanyaan yang layak atau valid dalam penelitian ini, setiap pertanyaan harus memiliki nilai signifikan di bawah 0.05 dan r hitung lebih besar dari 0.361. Berdasarkan hasil uji validitas dari 30 pertanyaan yang berada dalam variabel X, X18 dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai signifikan 0.227 dan r hitung 0.227 lebih rendah dari 0.361. Oleh sebab itu, peneliti harus menghilangkan pertanyaan yang tidak valid tersebut dan jumlah pertanyaan yang tersisa menjadi 29 pertanyaan untuk variabel X (Program *Employee Relations*).

Tabel 3.4

Uji Validitas Variabel X (Program *Employee Relations*)

Pertanyaan	r hitung	Sig.	Kriteria Uji
Program Pendidikan dan Pelatihan			
X1	.573**	.001	Valid
X2	.611**	.000	Valid
X3	.700**	.000	Valid
X4	.585**	.001	Valid
X5	.613**	.000	Valid
X6	.625**	.000	Valid
Program Motivasi Kerja Berprestasi			
X7	.861**	.000	Valid
X8	.867**	.000	Valid
X9	.518**	.003	Valid
X10	.804**	.000	Valid
Program Penghargaan			
X11	.618**	.000	Valid
X12	.775**	.000	Valid
X13	.709**	.000	Valid
X14	.780**	.000	Valid
X15	.736**	.000	Valid

X16	.758**	.000	Valid
Program Acara Khusus			
X17	.385*	.035	Valid
X18	.227	.227	Tidak Valid
X19	.578**	.001	Valid
X20	.586**	.001	Valid
X21	.797**	.000	Valid
X22	.827**	.000	Valid
X23	.632**	.000	Valid
X24	.714**	.000	Valid
X25	.759**	.000	Valid
Program Media Komunikasi Internal			
X26	.716**	.000	Valid
X27	.703**	.000	Valid
X28	.751**	.000	Valid
X29	.730**	.000	Valid
X30	.760**	.000	Valid

Sumber: diolah oleh Peneliti menggunakan SPSS 23 for Windows

b. Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

Untuk mendapatkan pertanyaan yang layak atau valid dalam penelitian ini, setiap pertanyaan harus memiliki nilai signifikan di bawah 0.05 dan r hitung lebih besar dari 0.361. Berdasarkan hasil uji validitas pada 23 pertanyaan yang berada pada variabel Y, seluruhnya dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.5

Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

Pertanyaan	r hitung	Sig.	Kriteria Uji
Psikologis			
Y1	.762**	.000	Valid
Y2	.756**	.000	Valid
Y3	.733**	.000	Valid
Y4	.624**	.000	Valid
Y5	.707**	.000	Valid
Y6	.795**	.000	Valid

Keamanan			
Y7	.672*	.000	Valid
Y8	.779**	.000	Valid
Y9	.798**	.000	Valid
Y10	.734**	.000	Valid
Sosial			
Y11	.688**	.000	Valid
Y12	.761**	.000	Valid
Y13	.800**	.000	Valid
Y14	.832**	.000	Valid
Y15	.784**	.000	Valid
Y16	.513**	.004	Valid
Y17	.634**	.000	Valid
Y18	.572**	.001	Valid
Penghargaan			
Y19	.417*	.022	Valid
Y20	.628**	.000	Valid
Y21	.563**	.001	Valid
Aktualisasi Diri			
Y22	.532**	.002	Valid
Y23	.581**	.001	Valid

Sumber: diolah oleh Peneliti menggunakan SPSS 23 for Windows

c. Variabel Z (Kepuasan Kerja Karyawan)

Untuk mendapatkan pertanyaan yang layak atau valid dalam penelitian ini, setiap pertanyaan harus memiliki nilai signifikan di bawah 0.05 dan r hitung lebih besar dari 0.361. Berdasarkan hasil uji validitas pada 36 pertanyaan yang berada pada variabel Z, seluruhnya dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.6

Uji Validitas Variabel Z (Kepuasan Kerja Karyawan)

Pertanyaan	r hitung	Sig.	Kriteria Uji
Kepuasan dengan Pekerjaan			
Z1	.601**	.000	Valid
Z2	.704**	.000	Valid
Z3	.729**	.000	Valid
Z4	.714**	.000	Valid
Z5	.636**	.000	Valid
Z6	.628**	.000	Valid
Z7	.490**	.006	Valid
Z8	.854**	.000	Valid
Z9	.701**	.000	Valid
Z10	.854**	.000	Valid
Kepuasan dengan Ketepatan Informasi			
Z11	.828**	.000	Valid
Z12	.586**	.001	Valid
Z13	.754**	.000	Valid
Z14	.811**	.000	Valid
Z15	.886**	.000	Valid
Z16	.811**	.000	Valid
Kepuasan dengan Kemampuan Seseorang yang Menyarankan			
Z17	.870**	.000	Valid
Z18	.902**	.000	Valid
Z19	.745**	.000	Valid
Z20	.721**	.000	Valid
Z21	.751**	.000	Valid
Kepuasan Efisiensi bermacam-macam Saluran Komunikasi			
Z22	.730**	.000	Valid
Z23	.864**	.000	Valid
Z24	.678**	.000	Valid
Z25	.761**	.000	Valid
Z26	.729**	.000	Valid
Z27	.608**	.000	Valid
Z28	.873**	.000	Valid
Kepuasan dengan Cara Komunikasi dengan Rekan Kerja			
Z29	.720**	.000	Valid
Z30	.645**	.000	Valid
Z31	.792**	.000	Valid
Z32	.625**	.000	Valid

Z33	.571**	.001	Valid
Kepuasan dengan Merasa Terlibat dalam Komunikasi Organisasi sebagai Satu Kesatuan			
Z34	.850**	.000	Valid
Z35	.747**	.000	Valid
Z36	.868**	.000	Valid

Sumber: diolah oleh Peneliti menggunakan SPSS 23 for Windows

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas juga dilakukan dengan *software* SPSS 23 for Windows dengan mengacu pada nilai *Alpha Cronbach's*. Instrumen dinyatakan semakin reliabel apabila mendekati angka 1.

Tabel 3.7 Tabel Nilai *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
0.00 – 0.20	Kurang Reliabel
0.20 – 0.40	Agak Reliabel
0.40 – 0.60	Cukup Reliabel
0.60 – 0.80	Reliabel
0.80 – 1.00	Sangat Reliabel

Sumber: Triton, 2006, h.248

Berdasarkan tabel di atas, maka angka reliabilitas yang tepat agar dapat digunakan sebagai instrumen penelitian adalah > 0.60 .

3.7.2.1 Uji Instrumen Reliabilitas Data *Pre-test*

Peneliti menggunakan *Alpha Cronbach's* untuk pengujian reliabilitas. Apabila nilai *alpha* (α) hitung lebih besar dari R tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

a. Variabel X (Program *Employee Relations*)

Tabel berikut ini menunjukkan nilai Alpha untuk variabel X sebelum dan sesudah menghilangkan pertanyaan yang tidak valid.

Tabel 3.8

Uji Reliabilitas Variabel X (Program *Employee Relations*)

Variabel	Sebelum		Sesudah	
	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Program <i>Employee Relations</i>	.959	30	.961	29

Sumber: diolah oleh Peneliti menggunakan SPSS 23 *for Windows*

Setelah menghilangkan pertanyaan yang tidak valid, nilai Alpha berubah menjadi 0,961 dan berada di kategori Sangat Reliabel.

b. Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

Tabel berikut menunjukkan nilai Alpha untuk variabel Y dan berada pada kategori Sangat Reliabel.

Tabel 3.9

Uji Reliabilitas Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Motivasi Kerja Karyawan	.946	23

Sumber: diolah oleh Peneliti menggunakan SPSS 23 *for Windows*

c. Variabel Z (Kepuasan Kerja Karyawan)

Tabel berikut menunjukkan nilai Alpha untuk variabel Z dan berada pada kategori Sangat Reliabel.

Tabel 3.10

Uji Reliabilitas Variabel Z (Kepuasan Kerja Karyawan)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Kepuasan Kerja Karyawan	.976	36

Sumber: diolah oleh Peneliti menggunakan SPSS 23 for Windows

3.7.3 Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji statistik, perlu melakukan *screening* terhadap data yang akan diolah. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam jumlah sampel kecil, uji statistik menjadi tidak valid apabila melanggar asumsi tersebut. Oleh sebab itu, untuk membuktikan bahwa 46 data responden ini berdistribusi normal, maka perlu untuk dilakukan pengujian ini (Ghozali, 2013, h. 154).

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara dua variabel. Analisis korelasi tidak membedakan variabel dependen dan variabel independen. (Ghozali, 2013, h. 93-94). Untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya, peneliti menggunakan analisis Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM). Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengukur korelasi antara variabel X (Program *Employee Relations*) dengan variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan), variabel X (Program *Employee Relations*) dengan variabel Z (Kepuasan Kerja Karyawan), dan antara variabel Z (Kepuasan Kerja Karyawan) dengan variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan). Analisis korelasi dilakukan dengan *software* SPSS 23 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Riduwan & Kuncoro, 2014, h. 63):

- a. Jika nilai probabilitas 0.05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau $[0.05 \leq Sig]$, maka menerima H_0 dan artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0.05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau $[0.05 \geq Sig]$, maka menolak H_0 dan artinya signifikan.

Kuat atau rendahnya hubungan korelasi ditentukan berdasarkan tabel di bawah ini:

Tabel 3.11 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

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

Sumber: Riduwan (dalam Riduwan & Kuncoro, 2014, h. 62)

3.8.2 Analisis Regresi

Regresi merupakan usaha memprediksi perubahan. Manfaatnya untuk memprediksi variabel terikat apabila variabel bebas sudah diketahui. Penelitian menggunakan regresi sederhana ini ingin mengukur pengaruh antara variabel X dan Y (Program *Employee Relations* dan Motivasi Kerja Karyawan), pengaruh antara X dan Z (Program *Employee Relations* dan Kepuasan Kerja Karyawan), dan juga pengaruh antara Z dan Y (Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan). Analisis regresi dilakukan dengan *software* SPSS 23 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Riduwan & Kuncoro, 2014, h. 95):

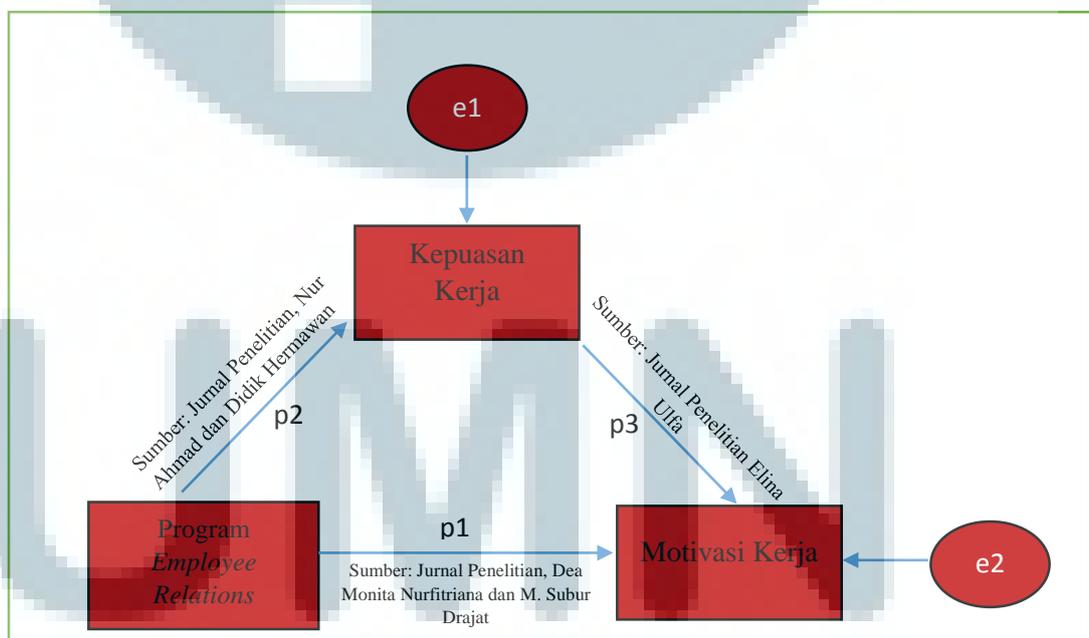
- a. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0.05 \leq Sig]$, maka menerima H_0 dan artinya tidak signifikan.

- b. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0.05 \geq Sig]$, maka menolak H_0 dan artinya signifikan.

3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis jalur untuk menganalisis variabel *intervening* yang ada di dalamnya. Analisis ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Riduwan & Kuncoro, 2014, h.115).

Gambar 3.1 Diagram *Path* Pengaruh Program *Employee Relations* terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan



Sumber: diolah oleh peneliti

Diagram *path* di atas, tanda panah menunjukkan hubungan kausalitas antarvariabel. Dari model tersebut, maka dapat dibentuk persamaan-persamaan sebagai berikut:

$$Y_{KK} = p2 + e1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_{MK} = p1 + p3 + e2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y_{KK} = Kepuasan Kerja

Y_{MK} = Motivasi Kerja

$p1$ = Koefisien jalur Program *Employee Relations* dan Motivasi Kerja

$p2$ = Koefisien jalur Program *Employee Relations* dan Kepuasan Kerja

$p3$ = Koefisien jalur Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

$e1$ = Residual Kepuasan Kerja

$e2$ = Residual Motivasi Kerja

U M N