

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

##### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif, yakni merupakan salah satu jenis kegiatan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal sehingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data, maupun metodologinya (mulai pengumpulan data hingga analisis data). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini, peneliti mengarahkan pada kenyataan-kenyataan yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wa Tamwil Sahara Tulungagung.

##### **2. Jenis Penelitian**

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua

---

<sup>1</sup> Agus Eko Sujianto, *Pendekatan dan Rancangan Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Instrumen Penelitian, Teknik Pengumpulan Data serta Analisis Data*, (Modul Belajar Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah, 2012), slide 2

variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi meramalkan dan mengontrol suatu gejala.<sup>2</sup>

## **B. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>3</sup> Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel *Independen* dan variabel *Dependen*.

- a. Variabel Independen, variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia biasa disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. (terikat).
- b. Variabel Dependen, sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.<sup>4</sup>

## **C. Populasi dan Sampel dan Sampling Penelitian**

### 1) Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas maupun karakteristik tertentu yang

---

<sup>2</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 1999), hal. 11

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 38

<sup>4</sup> *Ibid.* hal. 61

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek maupun obyek itu.<sup>5</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Sahara Tulungagung yang berjumlah 13 karyawan.

## 2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>6</sup> Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto (2005:120) mengemukakan bahwa: untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.<sup>7</sup>

## 3) Sampling

Metode dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hal.80

<sup>6</sup> *Ibid*, hal. 81

<sup>7</sup> Riduwan, *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.95

memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Karyawan Baitul Mal Wa Tamwil Sahara Tulungagung saja yang menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>8</sup> Dengan teknik *sampling jenuh* ini ketentuan karyawan yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan pada BMT Sahara Tulungagung yang berjumlah 13 karyawan.

Kemudian metode statistik yang digunakan adalah metode statistik nonparametrik. Statistik nonparametrik digunakan untuk melengkapi metode statistik parametrik.<sup>9</sup> Kelebihan dan kekurangan statistik nonparametrik adalah dapat digunakannya metode tersebut pada data yang tidak bisa diproses dengan prosedur parametrik. Jadi, pada bentuk data apapun, jumlah data berapapun, prosedur parametrik bisa digunakan. Metode parametrik bisa dipakai untuk inferensi pada data dengan distribusi normal atau tidak normal, pada data nominal, ordinal, interval maupun rasio, pada data berjumlah seratus ataupun sepuluh.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*, hal. 85

<sup>9</sup> Singgih Santoso, *Statistik Non parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014), hal. 2

<sup>10</sup> *Ibid*, hal 3

## **D. Sumber Data, Variabel, dan Skala Pengukurannya**

### 1) Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

Data ialah suatu bahan mentah yang jika diolah dengan baik melalui berbagai analisis dapat dilahirkan berbagai informasi. Suharsimi menjelaskan, data adalah hasil pencatatan penelitian, baik yang berupa fakta maupun angka. Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data dibagi menjadi dua yaitu:

#### a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dari obyek yang kita teliti secara langsung. Dalam penelitian ini, data primer didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung kepada seluruh karyawan BMT Sahara Tulungagung.

#### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu di kumpulkan dan dilaporkan oleh orang di luar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Data sekunder dapat diperoleh dari instansi – instansi, perpustakaan, maupun dari pihak lain.

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen – dokumen BMT Sahara seperti: profil lembaga, visi dan misi, tujuan perusahaan, struktur organisasi.

## 2) Variabel Penelitian

Variabel secara sederhana dapat diartikan ciri dari individu, obyek, gejala, peristiwa, yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Hasil pengukuran suatu variabel bisa konstan atau tetap bisa pula berubah – ubah.<sup>11</sup>

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a) Variabel bebas atau *variable independen* (X) atau juga variabel prediktor, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif atau negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>).
- b) Variabel terikat atau *variable dependen* disebut juga variabel kriteria, menjadi perhatian utama (sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan BMT Sahara Tulungagung (Y<sub>1</sub>).

## 3) Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Maksud dari skala pengukuran ini untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi

---

<sup>11</sup> Marzuki, *Metodelogi Riset* (Yogyakarta: UII,1991) hal 58

kesalahan dalam menentukan analisis data langkah penelitian selanjutnya.

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *skala lickert* atau disebut juga dengan *summated rating scale*, *skala lickert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>12</sup>

Skala lickert yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut, yaitu:

SS = sangat setuju

S = setuju

N = netral / ragu – ragu

TS = tidak setuju

STS = sangat tidak setuju

Skala ini banyak digunakan karena skala ini memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk pemahaman dan penafsiran terhadap suatu pernyataan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan skala likert. Pertama, urutan pertanyaan perlu diacak agar setiap pertanyaan mendapat peluang yang sama untuk setiap posisi. Hal ini penting untuk menghindari bias posisi. Kedua, hindari keseragaman pilihan jawaban dengan mengacak titik ekstrem positif dan negatif. Hal ini perlu untuk

---

<sup>12</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, hal.93

menghindari keseragaman untuk semua jawaban karena kemalasan responden memeriksa pertanyaan satu per satu.

#### E. Kisi – kisi Instrumen dan Instrumen Penelitian

**Tabel 3.1**

Intrumen penelitian yang digunakan adalah:

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Budaya Organisasi adalah nilai – nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi	1. Aturan perilaku yang di amati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.	Saya selalu berjabat tangan dan mengucapkan salam saat bertemu
		1. Norma Standar Perilaku. Mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi “jangan melakukan terlalu banyak; jangan melakukan terlalu sedikit”	Saya dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan
		2. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai – nilai utama. Contoh khususnya kualitas produk tinggi, sedikit absen dan efisiensi tinggi	BMT Sahara selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan shalat dhuhur
		3. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan	Saya sangat setuju dengan motto BMT Sahara yang menyatakan bahwa “ <i>Menjalin ukhuwah menuju kebangkitan ekonomi ummah</i> ”



		4. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan	Saya setuju bahwa masalah kredit macet yang bertanggung jawab adalah karyawan yang merekomendasikannya
		5. Iklim Organisasi. <sup>13</sup> Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar	Saya merasa puas atau nyaman dengan fasilitas yang ada dan model kepemimpinan serta kekeluargaan yang ada di BMT Sahara
2	Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan	1. Kebutuhan fisik Misalnya gaji, upah tunjangan, honorarium, bantuan pakaian, sewa perumahan, uang transport dan lain-lain	Saya merasa senang karena BMT Sahara selalu memberi gaji tepat waktu
		2. Kebutuhan keamanan Misalnya jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan, jaminan asuransi kesehatan.	Saya merasa aman di masa tua karena BMT Sahara memberikan pesangon untuk saya
		3. Sosial. Kelompok formal atau informal, menjadi ketua yayasan, ketua organisasi olahraga dan sebagainya	Saya merasa mempunyai banyak sahabat dan saling membantu di tempat kerja ini.
		4. Penghargaan Status, titel, symbol – symbol, promosi	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi
		5. Aktualisasi diri <sup>14</sup>	Saya selalu menunjukkan

<sup>13</sup> Karakteristik budaya organisasi menurut Luthans dalam skripsi M. Hanif Al Rizal. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Diponegoro*

<sup>14</sup> Teori kebutuhan Maslow dalam buku *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* Oleh Miftah Thoha, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008 hal 221

			kemampuan saya kepada pimpinan
3	Kepuasan kerja sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan	1. <i>Pay Satisfaction</i> Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan	Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggungjawab yang saya pikul
		2. <i>Promotion Satisfaction</i> Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan	Saya selalu naik jabatan setiap kali saya melakukan pekerjaan yang melampaui target yang ditetapkan perusahaan
		3. <i>Supervision satisfaction</i> Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikatif yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak.	Saya puas karena pimpinan selalu menegur saya ketika saya melakukan kesalahan
		4. <i>Cowoker satisfaction</i> Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu,	Saya merasa puas dengan teman – teman saya yang selalu mendukung apa yang saya lakukan.

		menyenangkan, dan menarik.	
		5. <i>Satisfaction</i> with work itself Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan ketrampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang – ulang dan tidak nyaman.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya sangat berat bagi saya
		6. <i>Altruism</i> merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekannya ketika sedang menghadapi banyak tugas	Saya selalu membantu teman saya ketika saya tidak memiliki kesibukan
		7. <i>Status</i> menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang memiliki popularitas, promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, di sisi lainnya akan memberikan kepuasan prestasinya dihargai.	Saya merasa puas dengan jabatan yang telah saya raih selama ini
		8. <i>Environment</i> <sup>15</sup> Lingkungan	Saya merasa puas dengan fasilitas yang

<sup>15</sup> Teori Coldquitt, Lepine, Wesson mengemukakan *kategori kepuasan kerja dalam buku Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015 hal 132

		menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan quality of worklife di tempat pekerjaan	memadai sehingga saya dapat bekerja dengan baik
4	Kinerja Karyawan suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan output atau bahkan outcome	1. <i>Quality</i> sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempumaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik
		2. <i>Quantity</i> merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.	Saya selalu bekerja melebihi target yang ditetapkan
		3. <i>Timeliness</i> tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
		4. <i>Cost Effectiveness</i> yaitu tingkat sejauhmana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk mencapai hasil	Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien

		tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.	
		5. <i>Need For Supervisor</i> merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang <i>supervisor</i> untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.	Saya selalu bekerja secara mandiri dan otomatis tanpa pengawasan
		6. <i>Interpersonal Impact</i> yaitu tingkat sejauhmana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan dan menjaga kerjasama ( <i>teamwork</i> ) dengan rekan kerja

## F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dengan memperhatikan penggarisan yang telah ditentukan. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala – gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.<sup>16</sup> Berdasarkan pengertian ndk atas maka peneliti

<sup>16</sup> Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal

melakukan observasi langsung ke lokasi wilayah penelitian di BMT Sahara Tulungagung.

## 2. Angket

Sebagian riset pemasaran menggunakan bentuk – bentuk kuisoner, kuisisioner merupakan suatu daftar yang berisi perangkat pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk diisi oleh responden yang berbentuk pertanyaan tertulis untuk meminta keterangan atau jawaban dan informasi yang dibutuhkan kepada karyawan BMT Sahara Tulungagung. Data yang dihasilkan dari metode kuisisioner ini akan menjadi data primer.

Kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan merupakan hal yang penting, mengingat pengumpulan data ini dilakukan dengan kuesioner dan diharapkan data yang diperoleh dapat dianalisis dan diinterpretasikan untuk diambil kesimpulan. Kerangka kuesioner pada penelitian ini dibagi sebagai berikut, yaitu:

- 1) Bagian yang memuat keterangan mengenai identitas peneliti, tujuan penelitian, serta pembuka kuesioner.
- 2) Bagian yang memuat pertanyaan-pertanyaan mengenai identitas responden seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, penghasilan perbulan dan lama menjadi karyawan. Pertanyaan atau pernyataan mengenai informasi atas keterangan yang berkaitan dengan perilaku karyawan yang akan diteliti terhadap BMT Sahara Tulungagung. Bagian ini merupakan inti dari kuesioner.

## **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu cara untuk menganalisa data yang diperoleh dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakan tergantung pada jenis data yang dikumpulkan, baik yang berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan metode pengukuran data dan teknik pengolahan data.

### **a. Pengukuran Variabel**

Pengukuran terhadap variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner atau angket tertutup yang dibagikan kepada para responden yang disusun dengan menggunakan lima alternatif jawaban atau tanggapan atas pertanyaan – pertanyaan tersebut. Responden yang diteliti tinggal memilih salah satu alternative jawaban yang telah disediakan.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap atau gejala sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor sebagai berikut:

- a) Skor 1: pilihan jawaban sangat tidak setuju
- b) Skor 2: pilihan jawaban tidak setuju
- c) Skor 3: pilihan jawaban netral atau ragu – ragu
- d) Skor 4: pilihan jawaban setuju
- e) Skor 5: pilihan jawaban sangat setuju.

Ciri khas skala likert ini adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh seorang responden, maka merupakan indikasi bahwa responden tersebut makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti penulis.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian, yaitu antara lain:

#### **b. Teknik Analisis Data**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *statistik nonparametris*, *statistik nonparametris* merupakan terdiri dari beberapa bagian, yaitu antara lain:

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Suatu instrumen adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi, dan sebaliknya.<sup>17</sup> Uji validitas ini digunakan untuk menguji kevalidan instrumen penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Metode yang digunakan yaitu dengan korelasi produk momen. Jika nilai *corrected item-total correlation*  $> 0,3$  maka seluruh item merupakan valid.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis*, (Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media, 2009), hal 108

<sup>18</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), hlm. 94-96



## 2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Dalam bukunya, Sujianto mengemukakan bahwa:

*“Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach’s diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach’s 0 sampai 1”.*

Dan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Triton seperti yang dikutip Sujianto jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemandapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:<sup>19</sup>

- 1) Nilai Alpa Cronbach 0,00 - 0,20 berarti kurang reliabel
  - 2) Nilai Alpa Cronbach 0,21 – 0,40 berarti agak reliabel
  - 3) Nilai Alpa Cronbach 0,41 – 0,60 berarti cukup reliabel
  - 4) Nilai Alpa Cronbach 0,61 – 0,80 berarti reliabel
  - 5) Nilai Alpa Cronbach 0,81 – 1,00 berarti sangat reliabel
- ## 3) Uji K-Related-Samples

Uji K-Related-Samples merupakan suatu alternative untuk ukuran berulang dari analisis varian. Uji ini biasanya digunakan untuk

---

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 97

sampel yang kecil, baik dengan tipe data nominal maupun ordinal. Uji Friedman dan Uji Kendall merupakan perluasan dari uji Wilcoxon dengan melibatkan lebih dari dua variabel berhubungan.<sup>20</sup>

Uji Friedman ini pada dasarnya menguji apakah  $n$  sampel (lebih dari dua sampel) yang berpasangan satu dengan yang lain berasal dari populasi yang sama.<sup>21</sup> Sedangkan Uji Konkordansi Kendall pada prinsipnya ingin mengetahui apakah ada keselarasan dari sekelompok subyek (orang) dalam menilai objek tertentu.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup>Nyowani Tri Wahyuni, *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Karya Mugi Santoso Trenggalek dan BPRS Tanmiya Kediri*, (Tulungagung: Jurusan FEBI IAIN, 2014), hal.63-64

<sup>21</sup> Singgih Santoso, *Statistik Non Parametrik Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014), hal. 170

<sup>22</sup> *Ibid.*, hal.179