

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah sistem penilaian prestasi kerja, *job specification*, serta motivasi kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollu Citra Muslim. Sedangkan ruang lingkup penelitian ini hanya ingin mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* terhadap motivasi kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi CV. Sollu Citra Muslim

##### **3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Berawal pada tahun 1998 berdirinya perusahaan ini oleh owner dengan sistem rumahan yang memproduksi koko, dan dengan keterbatasan karyawan yang hanya 7 orang perusahaan ini dirintis. Kemudian pada tahun 2000 perusahaan ini berganti sistem menjadi konveksi dengan karyawan sebanyak kurang lebih 40 orang. Dengan produksinya yang lumayan, owner memutuskan untuk menjual produk nya ke pasar Tanah Abang Jakarta. Untuk saat ini CV. Sollu Citra Muslim berganti sistem menjadi garment dari tahun 2021 dan sedang berproses untuk kemajuan perusahaan.

##### **3.1.2 Visi & Misi Perusahaan**

###### **3.1.1.1 Visi**

Menjadi perusahaan muslim terbaik, terpadu, dan mendunia.

### 3.1.1.2 Misi

1. Menjalankan kegiatan usaha yang bebas riba dengan berpijak pada hukum syariat Islam demi terwujudnya kehidupan yang lebih berkah dan diridhai Allah SWT;
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan kompetitif dalam menunjang kegiatan usaha;
3. Menjadi *role model* perusahaan busana dengan meningkatkan inovasi-inovasi dan *style* busana muslim;
4. Menghasilkan *output* berupa produk dengan kualitas terbaik;
5. Memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen, mitra dagang, dan karyawan;
6. Membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan kualitas hidup karyawan serta masyarakat sekitar;
7. Memperluas distribusi penjualan sampai ke seluruh dunia.

### 3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah sebuah garis hierarki yang mendeskripsikan tiap bagian yang menyusun perusahaan. Setiap individu atau sumber daya manusia yang berada pada lingkup perusahaan memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Struktur organisasi CV. Sollu Citra Muslim atau SCM dapat dilihat pada lampiran.

### 3.1.4 Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah keseluruhan tenaga kerja CV. Sollu Citra Muslim adalah sebanyak 297 orang, dan tersebar seperti dalam tabel berikut.

**Tabel 3. 1 Sebaran Tenaga Kerja**

| <b>No.</b>    | <b>Bagian Pekerjaan</b>                    | <b>L</b>   | <b>P</b>   | <b>Jumlah</b> |
|---------------|--|------------|------------|---------------|
| 1.            | Kantor                                     | 7          | 5          | 12            |
| 2.            | Penjahit (Operator Jahit Pecahan)          | 63         | 89         | 152           |
| 3.            | Gudang Pusat                               | 3          | 1          | 4             |
| 4.            | Control Proses                             | 2          | 5          | 7             |
| 5.            | Quality Control                            | -          | 16         | 16            |
| 6.            | Cutting                                    | 4          | -          | 4             |
| 7.            | Desain & Sample                            | 8          | 1          | 9             |
| 8.            | Bordir                                     | 19         | -          | 19            |
| 9.            | PKP ( <i>Persiapan Kegiatan Produksi</i> ) | 7          | 27         | 34            |
| 10.           | Finishing                                  | 20         | 20         | 40            |
| <b>Jumlah</b> |  | <b>136</b> | <b>161</b> | <b>297</b>    |

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* terhadap motivasi kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollu Citra Muslim adalah metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2016:14) “Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis”

#### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran terhadap pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* terhadap motivasi kerja dengan operasional variabel sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel

| Variabel                           | Definisi Operasional   | Indikator       | Ukuran   | Skala Ukuran                    |
|------------------------------------|--|-----------------|--|---------------------------------|
| (1)                                | (2)  | (3)             | (4)  | (5)                             |
| Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ) | Suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tenaga kerja penjahit CV. Sollu Citra Muslim  | Relevan         | - Bekerja sesuai jabatan masing-masing<br>- Bekerja sesuai dengan keahlian   | O<br>R<br>D<br>I<br>N<br>A<br>L |
|                                    |  | Sensitif        | - Mampu mengukur dan membedakan produktifitas karyawan   |                                 |
|                                    |  | <i>Reliable</i> | - Objektif dan adil<br>- Penilaian bersesuaian   |                                 |
|                                    |  | Akseptabel      | - Hasil penilaian dapat diterima oleh karyawan yang dinilai<br>- Hasil penilaian dapat dimengerti oleh penilai meupun yang dinilai |                                 |
|                                    |  | Praktis         | - Penilaian tidak rumit<br>- Penilaian tidak berbelit-belit  |                                 |
| <i>Job Specification</i> ( $X_2$ ) | Spesifikasi pekerjaan ( <i>job specification</i> ) adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi tenaga kerja penjahit CV. Sollu Citra | Keterampilan    | - Keterampilan sesuai bidang   |                                 |

| (1)                | (2)  | (3)                                 | (4)  | (5)  |
|--------------------|--|-------------------------------------|--|--|
|                    | Muslim sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan.  |                                     |  | <b>O<br/>R<br/>D<br/>I<br/>N<br/>A<br/>L</b> |
|                    |  | Pengetahuan                         | - Kesesuaian antara ilmu dan bidang pekerjaan              |  |
|                    |  | Kemampuan                           | - Melaksanakan pekerjaan dengan baik                       |  |
|                    |  | Kepribadian                         | - Penguasaan emosi dan sikap positif terhadap pekerjaan    |  |
|                    |  | Minat                               | - Memenuhi target yang ditetapkan                          |  |
| Motivasi Kerja (Y) | Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong tenaga kerja penjahit CV. Sollu Citra Muslim dalam mencapai prestasinya secara maksimal | Kebutuhan fisik                     | - Pemberian gaji, dan insentif                             | <b>O<br/>R<br/>D<br/>I<br/>N<br/>A<br/>L</b> |
|                    |  | Kebutuhan rasa aman dan keselamatan | - Adanya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja          |  |
|                    |  | Kebutuhan sosial                    | - Interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan |  |
|                    |  | Kebutuhan akan penghargaan          | - Penghargaan<br>- Reputasi                                |  |
|                    |  | Kebutuhan perwujudan diri           | - Pengembangan potensi diri<br>- Pelatihan                 |  |

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Wawancara

Sugiyono (2019: 229), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail. Peneliti melakukan wawancara kepada narasumber secara langsung tatap muka.

#### 2. Kuisisioner atau Angket

Dalam Sujarweni V. W. (2020: 75). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Kuisisioner/angket dalam penelitian ini berhubungan dengan sistem penilaian prestasi kerja, *job specification*, dan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan.

### **3. Studi Dokumentasi**

Dalam Sujarweni V. W. (2020: 33). Studi dokumen merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya.

#### **3.2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data**

##### **a. Jenis Data**

Ada dua jenis data yaitu kualitatif dan kuantitatif, dari masing-masing jenis data tersebut adalah sebagai berikut.

##### **1. Data Kualitatif**

Data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik informasi secara lisan maupun secara tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

##### **2. Data Kuantitatif**

Data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap.

## **b. Sumber data**

### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan dimana hasil tersebut akan dikumpulkan dan diolah oleh penulis.

### **2. Data Sekunder**

Data yang tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitian, dan data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang sudah ada, informasi dari jurnal- jurnal atau bahan-bahan keperpustakaan yang berhubungan dengan topik yang dibahas, yaitu melalui studi pustaka maupun situs internet.

#### **3.2.2.2 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016: 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Sugiyono (2016: 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Populasi dalam penelitian ini berukuran 152 responden sebagai tenaga kerja bagian produksi karyawan operator jahit pecahan di CV. Sollu Citra Muslim . Adapun sampel yang akan digunakan akan dilakukan dengan simpel random sampling yang terlebih dahulu ukuran sampelnya setelah dihitung menggunakan rumus Slovin berukuran 116 responden tenaga kerja penjahit bagian produksi yang disimulasikan dalam perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  : Jumlah Populasi

$N$  : Ukuran sampel (responden)

$Ne^2$  : Tingkat kesalahan

Setelah itu dapat dilihat di bawah ini penghitungan jumlah tenaga kerja tenaga kerja bagian produksi tenaga kerja operator jahit pecahan CV. Sollar Citra Muslim yang berjumlah 152 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 5% dengan menggunakan rumus penghitungan sampel Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,05)^2}$$

$$n = 110$$

### 3.2.2.3 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pertanyaan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. 3**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing**  
**Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

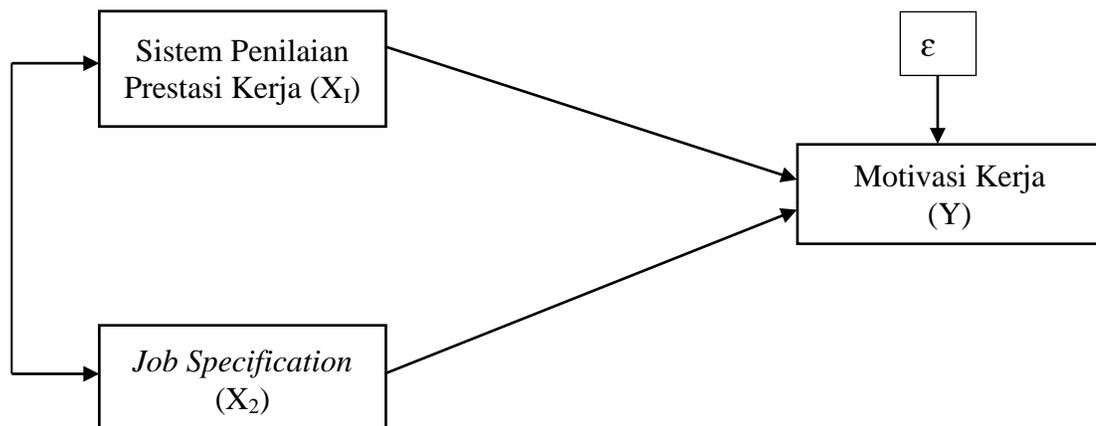
| Nilai | Keterangan          | Notasi | Predikat     |
|-------|---------------------|--------|--------------|
| 5     | Sangat Setuju       | SS     | Sangat Baik  |
| 4     | Setuju              | S      | Baik         |
| 3     | Tanpa Ada Pendapat  | TAP    | Cukup        |
| 2     | Tidak Setuju        | TS     | Buruk        |
| 1     | Sangat Tidak Setuju | STS    | Sangat Buruk |

**Tabel 3. 4**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing**  
**Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

| Nilai | Keterangan          | Notasi | Predikat     |
|-------|---------------------|--------|--------------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | STS    | Sangat Buruk |
| 2     | Tidak Setuju        | TS     | Buruk        |
| 3     | Tanpa Ada Pendapat  | TAP    | Cukup        |
| 4     | Setuju              | S      | Baik         |
| 5     | Sangat Setuju       | SS     | Sangat Baik  |

### 3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* terhadap motivasi kerja, maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 3. 1**  
**Model Penelitian**

Keterangan:

$X_1$  = Sistem Penilaian Pestasi Kerja

$X_2$  = *Job Specification*

$Y$  = Motivasi Kerja

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dai penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* terhadap motivasi kerja. Setelah diperoleh data yang diperlukan, kemudian data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan.

#### **3.4.1 Uji Instrumen**

##### **3.4.1.1 Uji Validitas**

Untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2019: 124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang

valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut.

$$r = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{(n\sum Xi)^2 - (\sum Xi)^2)(n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$  = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan

rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila t hitung > t tabel, berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila t hitung ≤ t tabel, berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir

pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0,30$  (Priyatno, 2009).

#### 3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019:121). Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode Split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika r hitung  $> r$  tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai cut off point 0,3 maka reliabel jika  $r > 0,3$ . Sebaliknya, jika r hitung dari nilai r tabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:239) rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah:

$$r1 = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r1 = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum$  = Jumlah varian butir

$$\sigma_t^2 = \text{Varian total}$$

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data menggunakan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas terkait hal-hal yang berhubungan dengan data tersebut, seperti : frekuensi, mean, standard deviasi serta rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden, dilakukan dengan skala likert untuk jenis pernyataan tertutup bersekala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut.

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana :

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban /frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah kuesioner dari sub variable dari perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diketahui intervalnya, yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

### 3.5.2 Methode of Succesive Interval

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini digunakan *Method of Succesive Interval*. Menurut Al-Rasyid menyatakan bahwa skala likert jenis ordinal yang menunjukkan peringkat saja. Oleh karena itu, variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu ditranspormasikan menjadi data yang berskala interval. Adapun langkah kerja *Method of Succesive Interval* adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan F (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
- b. Bagi setiap bilangan F (frekuensi) oleh n (jumlah sampel), sehingga  $P_i = F_i/n$ .
- c. Jumlahkan P (proporsi) secara berurutan untuk setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif ( $P_{k_i} = P_1 + \dots + P_i$ ).
- d. Proporsi kumulatif (Pk) dianggap mengikuti distribusi normal baku, sehingga kita bisa menemukan nilai Z setiap kategori.
- e. Hitung SV (scala value = nilai skala), dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Destiny at lower limit} - \text{Destiny at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Nilai-nilai untuk desinty diperoleh dari tabel ordinal distribusi normal baku.

- f. SV (Scala Value) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar)
- g. Diubah menjadi sama dengan satu (=1).



$$Y = SV_i + |SVM_{\text{Min}}|$$

**Transformed SV**

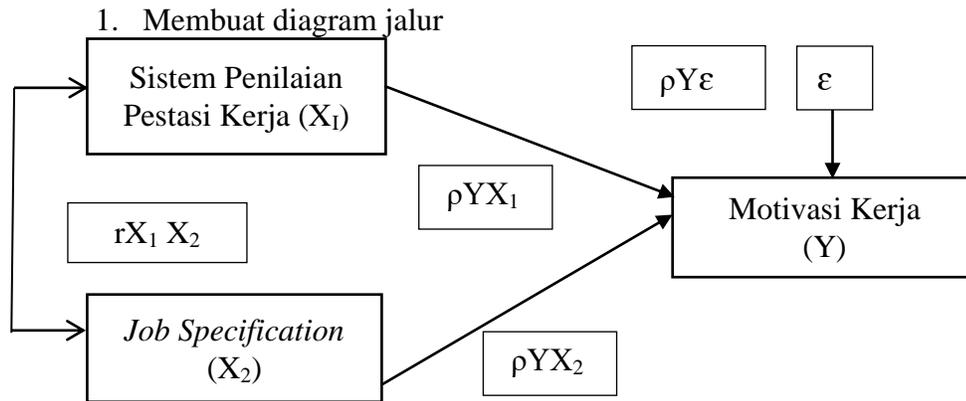
### 3.5.3 Analisis Jalur Path

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), teknik ini juga dikenal sebagai model sebab akibat. Penamaan ini didasarkan pada alasan bahwa analisis jalur memungkinkan pengguna dapat menguji proporsi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa memanipulasi variabel-variabel. Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Menurut Rutherford dalam Ratlan dan Manurung (2014: 16) menyatakan analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.

Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut.

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks kolerasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menghitung koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung R y (XX.... Xk ).
6. Menghitung Koefisien jalur variabel residu
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.

8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-T. Adapun formula *Path Analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 3. 2**  
**Diagram Jalur**

2. Menghitung koefisien jalur ( $\beta$ )
3. Menghitung koefisien korelasi (R)

**Tabel 3. 5**  
**Pengaruh langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 Terhadap Y**

| No       | Nama Variabel  | Formulasi                            |
|----------|--|--------------------------------------|
| (1)      | (2)  | (3)                                  |
| <b>1</b> | <b>Sistem Penilaian Pestasi Kerja</b>                                    |                                      |
| a.       | Pengaruh langsung X <sub>1</sub> Terhadap Y                              | $(\rho YX_1)^2$                      |
| b.       | Pengaruh Tidak Langsung X <sub>1</sub> Terhadap Y Melalui X <sub>2</sub> | $(\rho YX_1) (rX_1 X_2) (\rho YX_2)$ |
|          | <b>Pengaruh X<sub>1</sub> Total Terhadap Y</b>                           | <b>a+b.....(1)</b>                   |
| <b>2</b> | <b>Job Specification</b>   |                                      |
| a.       | Pengaruh langsung X <sub>1</sub> Terhadap Y                              | $(\rho YX_2) (\rho YX_2)$            |
| b.       | Pengaruh Tidak Langsung X <sub>1</sub> Terhadap Y Melalui X <sub>2</sub> | $(\rho YX_2) (rX_1 X_2) (\rho YX_1)$ |
|          | <b>Pengaruh X<sub>2</sub> Total Terhadap Y</b>                           | <b>c+d.....(2)</b>                   |
| <b>3</b> | <b>Pengaruh Total X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y</b>         | <b>(1)+(2) = kd</b>                  |
| <b>4</b> | <b>Pengaruh Lain Yang Tidak Diteliti</b>                                 | <b>1- kd = knd</b>                   |

### 3.5.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui tingkat signifikansi secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut.

$$F = \frac{r^2(k-1)}{(1-r)(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = Nilai F hitung

$r^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Dengan titik keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df)(n-k-1) maka:

Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$  tidak ada pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* terhadap motivasi kerja.

Ha :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  adanya pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* terhadap motivasi kerja.

Untuk menguji tingkat signifikansi secara parsial apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji T.

#### **Kriteria Hipotesis secara parsial:**

Ho 1 :  $\beta_1 = \beta_0$  secara parsial sistem penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Ha 1 :  $\beta_1 \neq \beta\beta_0$  secara parsial sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Ho 2 :  $\beta_2 = \beta\beta_0$  secara parsial *job specification* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Ha 2 :  $\beta_2 \neq \beta\beta_0$  secara parsial *job specification* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dengan derajat kebebasan (df)=k dan (n-k) dan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha=0,05$  maka:

Ho ditolak jika nilai  $\text{sig } t < (\alpha = 0,05)$

Ha diterima jika nilai  $\alpha = 0,05 > \text{sig } t$

Untuk memudahkan perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS