

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Peneliiian

Pada penelitian ini meneliti prihal tentang pengaruh pengalaman, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo). Dalam rancangan penelitian ini peneliti akan menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Tujuan metode kuantitatif adalah untuk meneliti suatu populasi maupun sampel tertentu pada karyawan bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo dengan pengumpulan data yang bersifat kuantitatif dan statistik yang berupa angka dengan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti.

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian ekplanasi (*Explanatory Research*). Dimana pada pada penelitian eksplanasi menurut Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan mengenai hubungan antara variabel - variabel peneliti melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh pengalaman, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan untuk skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, angket, wawancara dan dokumentasi.

Untuk objek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah pada karyawan bagian produksi pada CV Mega Lestari Plasindo dengan populasi sebanyak 42 orang. Selanjutnya untuk teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sedangkan metode analisis data adalah dengan menggunakan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, uji asumsi klasik dan uji hipotesis uji t dan R^2 . Kemudian untuk data yang diolah menggunakan bantuan dari program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo yang berada di jalan Gatot Subroto No. 58 Jelakombo, Kec. Jombang, Kab. Jombang. Periode dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret s/d Agustus 2022.

3.3 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015), pengertian definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat maupun nilai dari objek penelitian atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel - variabel yang digunakan tiga variabel independen ialah pengalaman (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) serta satu variabel dependen ialah prestasi kerja karyawan (Y).

3.3.1 Variabel Dependen

3.3.1.1 Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan CV Mega Lestari Plasindo dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk pengukuran prestasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:67) memiliki beberapa indikator diantaranya sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Dimana dalam hal ini merupakan hasil kerja baik maupun tidaknya mutu yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu pekerjaan seperti tingkat keberhasilan, kesesuaian hasil kerja dengan target kerja, jumlah hasil pekerjaan.

2. Kualitas Kerja

Dimana dalam hal ini merupakan berapa banyak jumlah yang harus diselesaikan atau dapat dicapai karyawan dalam pelaksanaan kerja dengan standar, tingkat kerapian pekerjaan, perencanaan pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Dimana dalam hal ini merupakan ketepatan waktu bekerja, ketepatan dengan target waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian tugas.

3.3.2 Variabel Independen

3.3.2.1 Pengalaman Kerja (X_1)

Pengalaman kerja sebagai salah satu dasar atau acuan yang dapat menunjukkan kecenderungan seseorang karyawan CV Mega Lestari

Plasindo yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang pada akhirnya dapat menentukan prestasi kinerjanya. Utama dkk. (2016) bahwa seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator diantaranya ialah :

1. Lama Waktu atau Masa Kerja

Pada indikator ini berarti ukuran berapa lama waktu seseorang dalam melakukan pekerjaan secara rutin sampai benar dalam memahami pekerjaan tersebut.

2. Tingkat Pengetahuan dan Ketrampilan Yang Dimiliki

Pada indikator ini pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan serta kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Pada indikator ini berarti tingkat penguasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mengoperasikan peralatan yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur.

3.3.2.2 Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energi yang dapat mendorong seseorang karyawan CV Mega Lestari Plasindo baik dalam melakukan tindakan atau berbuat sesuatu untuk tujuan tertentu dengan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Untuk

mengukur motivasi Syahyuti (2010) menjelaskan beberapa indikator diantaranya ialah :

1. Dorongan Mencapai Tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu tujuan atau instansi.

2. Semangat Kerja

Sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa adanya dorongan dari orang lain atau atas kehendak diri sendiri.

4. Kreatifitas

Kreatifitas sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan - hubungan baru dan dan membuat kombinasi - kombinasi baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

5. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa

tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3.3.2.3 Kepuasan Kerja (X₃)

Kepuasan kerja sebagai kondisi yang dapat menyebabkan sikap maupun emosional seseorang merasa senang atas apa yang diperoleh dari sebelumnya dan dapat menciptakan moral kerja, dedikasi maupun kecintaan terhadap apa yang telah dilakukan sehingga akan membawa kearah yang positif pada CV Mega Lestari Plasindo. Menurut Robbins (2008:110) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator yang menyangkut pengukuran kepuasan kerja diantaranya ialah :

1. Kepuasan Terhadap gaji atau Upah

Dimana pada indikator ini adalah gaji yang memadai untuk memenuhi tingkat kebutuhan hidup, gaji yang layak atau sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selain itu juga tunjangan yang diberikan pihak perusahaan.

2. Kepuasan Terhadap Promosi di Perusahaan

Pada indikator ini menyangkut seperti kebijakan promosi yang digunakan perusahaan, promosi dalam perusahaan yang dilakukan secara adil dan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja serta kemajuan prestasi diperusahaan

3. Kepuasan Terhadap Teman Kerja

Pada indikator ini mengenai dukungan dari rekan kerja, kepercayaan terhadap rekan kerja serta perasaan nyaman dalam bekerja dengan rekan kerja di perusahaan dan rekan kerja yang bertanggung jawab.

4. Kepuasan Terhadap Supervisi

Pada indikator ini seperti dukungan dari atasan, keyakinan atas kemampuan atasan, kesediaan atasan untuk menerima masukan dari karyawan dan perlakuan adil dari pihak manajemen perusahaan

5. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Pada indikator ini menyangkut tentang perasaan senang dengan pekerjaan yang dilakukan, beban kerja yang ditanggung, menyukai pekerjaan atau tidak ingin pindah pada pekerjaan lain serta puas atas pekerjaan yang dilakukan.

Berikut ini adalah merupakan instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini terlihat pada tabel 3.1 adalah :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Butir instrumen	Sumber
Pengalaman Kerja (X ₁)	1. Lama waktu/ masa kerja	Lama dari waktu masa kerja saya membantu saya dalam melakukan pekerjaan sampai dengan benar- benar paham.	Hutama dkk. (2016)
	2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang baik untuk dapat diterapkan pada tanggung jawab perusahaan.	

	3. Penguasaan pekerjaan	Saya memiliki pemahaman mengenai prosedur kerja.	
Motivasi Kerja (X ₂)	1. Dorongan mencapai tujuan	Atasan memberikan motivasi terhadap saya	Syahyuti (2010)
	2. Semangat kerja	Dalam pekerjaan ini ada banyak hal yang menjadi alasan semangat kerja saya	
	3. Inisiatif	Saya menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati atas inisiatif diri sendiri	
	4. Kreatifitas	Saya menggunakan kreatifitas untuk memahami jalur-jalur benang dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	5. Rasa tanggung jawab	Saya memiliki penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.	
Kepuasan Kerja (X ₃)	1. Kepuasan terhadap gaji/upah	Saya memperoleh upah yang layak sesuai dengan pekerjaan.	Robbins (2008:110)
	2. Kepuasan terhadap promosi (sesuai karakteristik di perusahaan)	Saya mengetahui kebijakan promosi yang digunakan perusahaan berdasarkan prestasi kerja.	
	3. Kepuasan terhadap teman kerja	Adanya dukungan kepercayaan terhadap rekan kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan.	
	4. Kepuasan terhadap supervisi	Saya merasa puas karena adanya dukungan dari atasan dengan mengetahui kesediaan atasan untuk menerima masukan dari karyawan.	
	5. Kepuasan terhadap pekerjaan	Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan.	
Prestasi Kerja Karyawan	1. Kuantitas Kerja	Hasil yang saya peroleh sudah memenuhi target perusahaan.	Mangkunegara (2007:67)

(Y)	2. Kualitas Kerja	Kualitas hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	
	3. Ketepatan Waktu Kerja	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya berusaha tepat waktu.	

Sumber : Dari berbagai sumber yang diolah 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:61) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik (ciri-ciri) tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda - benda lain. Selain itu, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek maupun objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah 42 orang karyawan pada bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo.

3.4.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:62) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik sampel adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh dimana sampel

tersebut merupakan teknik pengambilan sampel semua anggota populasi dijadikan sampel seluruhnya.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.2 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat atau kata, skema dan gambar (Sugiyono, 2019:23). Dalam penelitian ini, data kualitatif adalah berupa nama dan alamat objek penelitian.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau skoring (Sugiyono, 2019:23). Dalam penelitian ini, data kuantitatif adalah angket yang diisi oleh karyawan bagian produksi sebagai responden.

3.5.3 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) bahwa data primer adalah jenis data yang dikumpulkan dan diolah oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian. Untuk data primer pada penelitian ini adalah diambil secara langsung dari karyawan CV Mega Lestari Plasindo melalui kuisioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) bahwa data sekunder adalah jenis data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Untuk data

sekunder ini, diperoleh peneliti dari buku maupun internet yang memiliki hubungan dengan objek penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Tujuan dari pengumpulan data ini adalah untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti guna mencapai tujuan penelitian. Untuk mengumpulkan data tersebut dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga metode diantaranya adalah :

1. Observasi atau Pengamatan

Sebagai kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi dalam objek penelitian tersebut (Syofiyani Siregar, 2019).

2. Angket atau Kuisisioner

Angket sebagai metode untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Angket dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup (dilihat dari cara menjawab). Angket tertutup sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih.

3. Wawancara

Wawancara sebagai metode untuk mengumpulkan data melalui interaksi langsung dengan narasumber untuk memperoleh informasi yang dikumpulkan dan berhubungan dengan masalah yang terkait dengan adanya penelitian pada karyawan bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo.

4. Dokumentasi

Dokumentasi sebagai suatu metode yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2015). Untuk dokumentasi pada penelitian ini berupa beberapa data yang diberikan oleh CV Mega Lestari Plasindo yang berhubungan dengan variabel - variabel yang diteliti peneliti diantaranya yaitu pengalaman, motivasi dan kepuasan kerja serta prestasi kerja karyawan bagian produksi.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. menurut Sugiyono (2014:93) menjelaskan bahwa skala likert digunakan sebagai alat untuk mengukur setiap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap fenomena sosial. Skala likert variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel yang nantinya akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun instrumen yang berupa pertanyaan. Untuk memperoleh

jawaban responden dari pertanyaan peneliti adalah dengan menggunakan skala likert dengan lima tingkatan jawaban alternatif yang dapat digunakan seperti pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014)

3.8 Uji Instrumen

Pada uji instrumen ini adalah digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut valid dan reliabel. Untuk pelaksanaan dari uji validitas dan realibilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah calon responden dengan jumlah 42 orang karyawan bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo.

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu pernyataan dari instrumen kuisisioner yang disebar (Sugiyono, 2013). Untuk mengukur valid tidaknya instrumen pada penelitian ini, maka dengan ketentuan syarat minimum adalah jika $r = 0,3$. Menurut Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa dasardalam pengambilan keputusan valid tidaknya suatu pernyataan jika r positif serta $r > 0,3$ maka item pada pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika r tidak bernilai positif serta r

< 0,3 maka item pada pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah rumus uji validitas menurut Sugiyono (2012) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{XY} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian variable X dan variabel Y
- $\sum x$ = Jumlah skor butir variabel X
- $\sum y$ = Jumlah skor butir variable Y
- $\sum y^2$ = Jumlah pangkat dari variabel Y
- $\sum x^2$ = Jumlah pangkat dari variabel X
- N = Jumlah subyek (responden)

Berikut ini adalah uji hasil validitas menggunakan SPSS untuk masing - masing variabel.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Butir Pertanyaan	Person Correlation	r-kritis	Keterangan
Y.1	0,863	0,3	Valid
Y.2	0,871	0,3	Valid
Y.3	0,760	0,3	Valid

Sumber : Data Output SPSS diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.3 Diketahui bahwa dari 30 jawaban responden *correlation* lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa jawaban responden pada indikator variabel prestasi kerja karyawan adalah valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Butir Pertanyaan	Person Correlation	r-kritis	Keterangan
X1.1	0,786	0,3	Valid
X1.2	0,818	0,3	Valid
X13	0,697	0,3	Valid

Sumber : Data Output SPSS diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.4 Diketahui bahwa dari 30 jawaban responden *correlation* lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa jawaban responden pada indicator variabel prestasi kerja karyawan adalah valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	Person Correlation	r-kritis	Keterangan
X2.1	0,667	0,3	Valid
X2.2	0,829	0,3	Valid
X2.3	0,789	0,3	Valid
X2.4	0,578	0,3	Valid
X2.5	0,672	0,3	Valid

Sumber : Data Output SPSS diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.5 Diketahui bahwa dari 30 jawaban responden *correlation* lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa jawaban responden pada indicator variabel prestasi kerja karyawan adalah valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Person Correlation	r-kritis	Keterangan
X3.1	0,682	0,3	Valid
X3.2	0,828	0,3	Valid
X3.3	0,844	0,3	Valid
X3.4	0,868	0,3	Valid
X3.5	0,862	03	Valid

Sumber : Data Output SPSS diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.6 Diketahui bahwa dari 30 jawaban responden *correlation* lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa jawaban responden pada indicator variabel prestasi kerja karyawan adalah valid.

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2017). Pengujian reabilitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan kriteria hasil pengujian adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan ($> 0,6$), maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah *reliable* dan apabila nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan ($< 0,6$), maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak *reliable* (Ghozali, 2012). Berikut ini adalah rumus untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini dengan menggunakan *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir soal
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir
- σt^2 = Varian total

Berikut ini adalah uji reabilitas menggunakan SPSS :

Tabel 3.7
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Conbrach's Alpha	Nilai Batas	N Of Item	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,652	0,6	3	Reliabel
Motivasi Kerja	0,748	0,6	5	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,876	0,6	5	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0,769	0,6	3	Reliabel

Sumber : Lampiran data output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.7 diketahui bahwa masing - masing variabel memiliki nilai *conbrach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Sehingga bias dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari 4 variabel yang diteliti adalah reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Ghozali, 2018) menjelaskan bahwa analisis deskripsi adalah analisis yang dapat memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata – rata, standar deviasi, varian maksimum dan minimum. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui sebuah gambaran frekuensi dari masing - masing variabel yang berdasarkan pada tabulasi data.

Untuk memudahkan dalam mendiskripsikan variabel penelitian digunakan beberapa kriteria yang berkaitan dengan skor angket diperoleh dari responden. Pengukuran skor menggunakan skala likert adalah dimulai

dengan satuan satu sampai dengan lima, sehingga diperoleh range atau interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Range Skor} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai interval dapat dinyatakan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8
Interval Kelas

Kelas Interval	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
1,9 – 2,6	Rendah
2,7 – 3,4	Cukup
3,5 – 4,2	Tinggi
4,3 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiono (2014)

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang dipergunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah - ubah), Sugiyono (2017). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada CV Mega Lestari Plasindo. Analisis regresi ini dipakai apabila hubungan antar variabel yang digunakan lebih dari satu. Berikut ini adalah rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Prestasi Kerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien Regresi
X ₁	= Pengalaman Kerja
X ₂	= Motivasi Kerja
X ₃	= Kepuasan Kerja
e	= Error

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan sebelum analisis linier berganda (Ghozali, 2011). Asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi menunjukkan korelasi yang signifikan. Sehingga model harus memenuhi asumsi klasik regresi. Sebelum menguji analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian perlu diingat untuk melakukan pengujian asumsi klasik pada data yang akan diproses seperti berikut ini :

➤ Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi bahwa variabel bebas maupun terikat atau kaduanya berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini untuk uji normalitas yang dilakukan adalah menggunakan uji statistic Kolmogorof-Smirnov (Ghozali 2011). Pengambilan keputusan ini berdasarkan pada taraf signifikan hasil perhitungan dengan ketentuan jika probalitas > 0,05 dimana hipotesis diterima karena data terdistribusi secara normal dan apabila probalitas

$< 0,05$ dimana hipotesis akan ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

➤ Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas adalah uji yang digunakan untuk melakukan apakah uji pada sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variasi residual dari dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2016). Menurut Ghozali dalam menentukan data yang terjadi pada heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat melalui Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut ini :

- Apabila sebaran titik - titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berbeda diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah pada heteroskedasitas.
- Apabila sebaran titik - titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berbeda diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah pada heteroskedasitas.

➤ Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui ada tidaknya dalam multikolinearitas pada model regresi yang dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance*

Influence Factor (VIF) dengan kriteria jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah pada multikolinearitas dan jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah pada multikolinearitas.

➤ Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang bertujuan untuk menguji pada model regresi apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya), apabila terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah pada autokorelasi (Ghozali, 2011:110). Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Hal ini berdasarkan pada kriteria mengenai angka D-W untuk mendeteksi autokorelasi yang pertama apabila angka D-W dibawah negatif dua (-2) berarti terjadi korelasi positif. Kedua apabila angka D-W dibawah negatif dua (-2) sampai positif dua (+2) berarti tidak terjadi korelasi. Ketiga apabila angka D-W diatas positif dua (+2) berarti terjadi korelasi negatif.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji yang merupakan jawaban sementara untuk rumusan masalah (Sugiyono, 2017). Untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk

mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada uji hipotesis ada jenis koefisien regresi yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji t (uji parsial) diantaranya dijelaskan sebagai berikut ini :

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) adalah uji yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono, 2010). Menurut Ferdinand (2014) untuk mengetahui apabila hipotesis diterima maka $\text{sig} < \alpha$ (0,05) dan sebaliknya jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka hipotesisnya ditolak.

Rumus:

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

$$t = \frac{\beta n}{S\beta n}$$

Keterangan :

- t = Nilai signifikan (t hitung) yang nantinya dibandingkan dengan t tabel
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- βn = Koefisien regresi setiap variabel
- $S\beta n$ = Standar error setiap variabel

Kriteria uji dalam Uji t

- Koefisien α = 0,5
- df (dk) = n-2

Syarat berikutnya adalah:

- Jika $\alpha < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y).
- Jika $\alpha > 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 Artinya, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variabel uji.

3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas atau independen dapat menjelaskan variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2016). Apabila dalam uji koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel dependen tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika koefisien determinasi r^2 terhadap $Y = 1$, berarti variabel dependen 100% dipengaruhi oleh variabel independen. Oleh karena itu, letak r^2 antara 0 dan 1. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah $r^2 \times 100\%$.