

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan *assosiatif* yang bersifat kausal. Menurut Sugiyono, 2014:36, menyatakan bahwa, “penelitian *assosiatif* adalah penelitian yang bersifat menanyakan antara dua variabel atau lebih”. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

1.2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah variabel independen yaitu motivasi, keselamatan kerja, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel motivasi (X1), dan keselamatan kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Lokasi dalam penelitian ini adalah BPBD Kabupaten Lumajang. Adapun pertimbangan yang mendasari peneliti memilih BPBD Kabupaten Lumajang sebagai obyek penelitian adalah:

- a. Kinerja karyawan yang cukup bagus dan layak untuk di teliti.

- b. Karena BPBD Kabupaten Lumajang bergerak dalam bidang kemanusiaan, yang memiliki tugas dan fungsi dalam penanganan dan upaya penanggulangan bencana, selain itu BPBD Kabupaten Lumajang ini yang menjadi wakil dari Pemerintah Daerah dalam Penanganan Bencana yang terjadi di Kabupaten Lumajang.
- c. Lokasi obyek penelitian yang berada ditengah – tengah pusat kota Lumajang untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.
- d. Kemudahan data-data yang diambil untuk mendapatkan guna menunjang validitas dari penelitian.

1.3 Sumber dan Jenis Data

1.3.1. Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal, sebagai berikut:

1.3.1.1. Data Internal

“Data internal merupakan data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi di mana riset dilakukan”, (Umar, 2011:42). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari BPBD Kabupaten Lumajang berupa data jumlah karyawan, profil BPBD Kabupaten Lumajang.

1.3.1.2. Data Eksternal

“Data eksternal merupakan data yang didapat dari luar perusahaan atau organisasi di mana riset dilakukan”, (Umar, 2011:42). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari BPBD Kabupaten Lumajang berupa data jumlah karyawan, profil BPBD Kabupaten Lumajang.

1.3.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

1.3.2.1. Data Primer

“Data primer merupakan data yang diambil dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari pengisian kuesioner dan hasil wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti”, (Umar, 2011:42). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari BPBD Kabupaten Lumajang berupa data jumlah karyawan, profil BPBD Kabupaten Lumajang.

1.3.2.2. Data Sekunder

“Data sekunder merupakan data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan dengan baik oleh pihak penumpul. Misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram”, (Umar, 2011:42). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari BPBD Kabupaten Lumajang berupa data jumlah karyawan, profil BPBD Kabupaten Lumajang.

1.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1.4.1. Populasi

“Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”, (Sugiyono 2014:148). Di dalam penelitian ini yang menjadi populasinya penelitian ini adalah seluruh Karyawan BPBD Kabupaten Lumajang sebanyak 60 karyawan.

1.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

“Sampel adalah bagian karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh sebuah populasi”, (Sugiyono 2014:149). “Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. “Teknik *simple random sampling* adalah teknik yang paling sederhana (simpler). Dimana sampel yang diambil secara tidak beraturan atau acak, tanpa memerhatikan tingkatan yang berada dalam populasi”, (Noor, 2016:151).

Metode penentuan ukuran sampel yang digunakan adalah metode yang dikembangkan oleh Roscoe dalam bukunya *For Business* (1982:253) seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2015:164), sebagai *research methods* berikut:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Jika sampel dibagi dengan beberapa kategori (misalnya : jenis kelamin, pekerjaan dan lain-lain) maka jumlah anggota setiap sampel kategori minimal 30.
- c. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 (sepuluh) kali dari jumlah variabel yang diteliti, termasuk di dalamnya adalah jumlah variabel independen dan dependen.
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang digunakan kelompok kontrol dan kelompok eksperimen, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Berdasarkan pendapat diatas maka sampel dalam penelitian ini merujuk kepada jumlah variabel, yaitu 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen, jadi jumlah variabel dalam penelitian ini 3 (tiga) variabel. Sampel yang diambil sebanyak 3 (tiga) variabel x 15 responden = 45 sampel.

d.5. Teknik Pengumpulan Data

d.5.1. Wawancara

“Wawancara berguna untuk 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 atau kecil”, (Sugiyono 2014:224).

Kegiatan wawancara dalam penelitian ini berkaitan dengan motivasi, keselamatan kerja dan kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten Lumajang

d.5.2. Kuesioner

“Kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”, (Sugiyono 2014:23). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat dalam bentuk kuesioner. Kuesioner diberikan kepada karyawan BPBD Kabupaten Lumajang.

Sugiyono, 2014:168, “Skala *likert* berguna untuk mengukur pendapat, sikap dan presepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Adapun bentuk skala *likert* antara lain:

- | | |
|--|---|
| a. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| b. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| c. Ragu–ragu/kadang–kadang/netral diberi skor | 3 |
| d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor | 1 |

e.5.3. Observasi

“Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner”, (Sugiyono 2014:234). Kalau kuisisioner dan wawancaran selalu berkaitan dengan

orang. Maka observasi tidak terbatas pada orang, melainkan objek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan datang langsung ke tempat penelitian datang dan mengamati secara langsung obyek penelitian yaitu dengan mengamati proses motivasi, keselamatan kerja dan kinerja yang diterapkan BPBD Kabupaten Lumajang.

e.5.4. Dokumentasi

“Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang”, (Sugiyono 2014:422).

Peneliti mengumpulkan dan mencatat dokumen melalui wawancara dan membuat dokumentasi dalam bentuk foto, data-data karyawan, dan gambaran umum BPBD Kabupaten Lumajang.

e.6. Variabel penelitian

e.6.1. Identifikasi Variabel

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 ditarik kesimpulannya”, (Sugiyono 2014:59). Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu

motivasi dan keselamatan kerja serta 1 (satu) variabel dependen yaitu keputusan pembelian.

e.6.1.1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *predikor*, *antecedent*. Biasa disebut sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiyono 2014:59).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Motiasi (X1) dan Keselamatan Kerja (X2).

e.6.1.2. Variabel Dependen

Variabel ini 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, (Sugiyono 2014:59).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan

e.6.2. Definisi Konseptual Variabel

e.6.2.1. Motivasi (X1)

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah “*Chung & Meggison* dalam Fahmi, 2016:88 menyatakan bahwa “*motivation is defined as/goal-directed behaviaour. If concerns the level of effort one exerts in pursuing*

a goal. It's closely performance” yang artinya motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

e.6.2.2. Keselamatan Kerja (X2)

Menurut Marwansyah, 2010:356, “Keselamatan kerja adalah perlindungan para pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (*the protection of employess from injuries caused by work – related accidents*)”.

e.6.2.3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hasil hubungan kuat dengan tujuan daripada strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi”, *Armstrong dan Baron* dalam Wibowo, 2012:7. Dengan demikian, kinerja adalah melakukan pekerjaan yang dicapai dari hasil pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang bagaimana cara mengerjakannya dan apa yang dikerjakan.

e.6.3. Definisi Operasional Variabel

e.6.3.1. Motivasi (X1)

Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan”. Sherman, et al., 1998 dalam Edison, 2017:172

Indikator motivasi menurut penelitian terdahulu dalam Edison, 2017:172, “Terdiri dari 5 (lima) faktor”, di antaranya:

- 1) Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
- 2) Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
- 3) Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
- 4) Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
- 5) Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan.

Berdasarkan indikator tentang motivasi tersebut, maka disusun Kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut:

- 1) Saya termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.
- 2) Masa depan saya terjamin karena mendapatkan program pensiun di hari tua.
- 3) Pemimpin tidak membeda – bedakan karyawan.
- 4) Pimpinan memperlakukan karyawannya dengan baik.
- 5) Pimpinan memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri.

5)6.3.2. Keselamatan Kerja (X2)

Menurut Kasmir, 2016:266, “Keselamatan kerja adalah perlindungan kepada karyawan secara menyeluruh. Artinya dimana perusahaan berusaha untuk

menjaga para karyawan agar tidak terjadi kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan”.

Menurut Kasmir, 2016:274, “Indikator-indikator dari keselamatan kerja terdiri dari 8 (delapan) faktor”, di antaranya :

1) Kelengkapan peralatan kerja,

Bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan.

2) Kualitas peralatan kerja,

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.

3) Kedisiplinan karyawan,

Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian karyawan.

4) Ketegasan pimpinan,

Karena pemimpin yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja.

5) Semangat kerja,

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi, karena karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

6) Motivasi,

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap dan sempurna.

7) Pengawasan,

Setiap karyawan perlu diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Hal ini tentu mempengaruhi keselamatan kerja, terutama mereka yang tidak terawasai secara baik.

8) Umur alat kerja,

Sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomis harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat bagus.

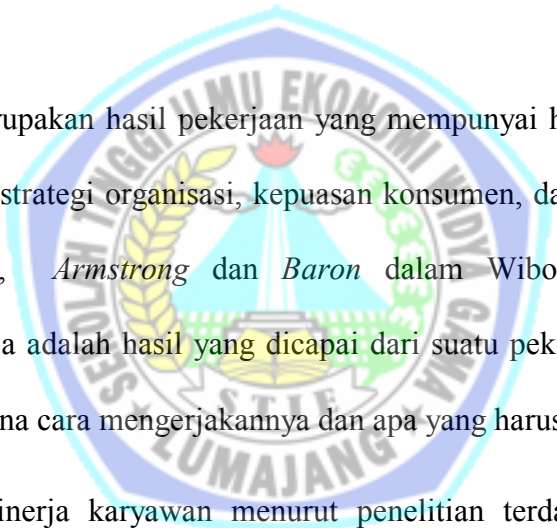
Berdasarkan indikator tentang keselamatan kerja tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut:

- 1) Saya diberi peralatan kerja yang lengkap.
- 2) Peralatan kerja yang saya terima berkualitas.
- 3) Saya disiplin dalam menggunakan peralatan.
- 4) Pimpinan saya tegas dalam menerapkan aturan perlengkapan peralatan kerja.
- 5) Saya bersemangat bekerja karena peralatan kerja yang memadai.
- 6) Saya termotivasi untuk bekerja karena peralatan kerja yang memadai.

7) Pimpinan saya mengawasi saya dalam menggunakan peralatan kerja.

8) Pimpinan memerhatikan umur peralatan kerja.

8)6.3.3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Michael Armstrong dalam Edison, 2017:172, “Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams, (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim)”.


Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan daripada strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi”, *Armstrong dan Baron* dalam Wibowo, 2012:7. Dengan demikian, kinerja adalah hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Kinerja adalah tentang bagaimana cara mengerjakannya dan apa yang harus dikerjakannya.

Indikator kinerja karyawan menurut penelitian terdahulu dalam Edison, 2017:205, “Terdiri dari 4 (empat) faktor”, di antaranya :

- 1) Fokus pada pencapaian target.
- 2) Anggota memiliki komitmen tentang kualitas.
- 3) Pekerjaan selesai tepat waktu.
- 4) Transparan dan dapat dipertanggung jawabannya.

Berdasarkan indikator tentang kinerja karyawan tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut:

- 1) Saya berpedoman pada target yang harus diselesaikan.
- 2) Saya berkomitmen dalam menjaga kualitas kerja.
- 3) Pekerjaan saya selesai tepat waktu.
- 4) Pekerjaan saya dapat dipertanggung jawabkan.

4).7. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono 2014:178, “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang dilakukan dengan cara mengamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian.

Dalam penelitian ini ada 3 (tiga) instrumen, yaitu:

- 1) Instrumen untuk mengukur motivasi
- 2) Instrumen untuk mengukur keselamatan kerja
- 3) Instrumen untuk mengukur kinerja karyawan

“Skala pengukuran dimana kesepakatan yang akan di gunakan untuk acuan menentukan panjang pendeknya interval yang berada dalam alat ukur sehingga bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.”,(Sugiyono 2014:167).

“Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang memiliki urutan, namun jarak antara titik-titik

atau kategori terdekat tidak perlu menunjukkan rentang yang sama. Skala ordinal hanya mengindikasikan kategori yang menjadi urutan pertama posisinya lebih tinggi daripada kategori urutan kedua dan kategori kedua punya kedudukan yang lebih tinggi daripada ketiga dan seterusnya”,(Oei, 2010:80).

Secara terperinci variabel penelitian dan instrumennya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Motivasi	Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.	Saya termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.	Ordinal	Edison, dkk (2017:181)
		Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.	Masa depan saya terjamin karena mendapatkan program pensiun di hari tua.		
		Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.	Pemimpin tidak membeda – bedakan karyawan.		
		Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.	Pimpinan memperlakukan karyawannya dengan baik.		
		Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan	Pimpinan memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk		

		diri karyawan.	pengembangan diri.		
2.	Keselamatan Kerja	<p>K e l e n g k a p a n peralatan kerja, Bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan.</p> <p>Kualitas peralatan kerja, Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.</p> <p>K e d i s i p l i n a n k a r y a w a n , P e n g g u n a a n perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian karyawan.</p> <p>K e t e g a s a n pimpinan, Karena pemimpin yang</p>	<p>Saya diberi peralatan kerja yang lengkap.</p> <p>Peralatan kerja yang saya terima berkualitas.</p> <p>Saya disiplin dalam menggunakan peralatan.</p> <p>Pimpinan saya tegas dalam menerapkan aturan perlengkapan peralatan kerja.</p>	Ordinal	Kasmir, (2016:266)

<p>tegas akan m e m e n g a r u h i karyawan untuk m e n g g u n a k a n p e r l e n g k a p a n keselamatan kerja.</p>	
<p>Semangat kerja, P e r a l a t a n keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi, karena karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja</p>	<p>Saya bersemangat bekerja karena peralatan kerja yang memadai</p>
<p>Motivasi, Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap dan sempurna.</p>	<p>Saya termotivasi untuk bekerja karena peralatan kerja yang memadai.</p>
<p>Pengawasan, Setiap karyawan perlu diawasi dalam m e n g g u n a k a n</p>	<p>Pimpinan saya mengawasi saya dalam menggunakan peralatan kerja.</p>

		<p>peralatan keselamatan kerja.</p> <p>Hal ini tentu mempengaruhi keselamatan kerja, terutama mereka yang tidak terawasi secara baik.</p>			
		<p>Umur alat kerja, Sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomis harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat bagus.</p>	<p>Pimpinan memerhatikan umur peralatan kerja.</p>		
3.	<p>K i n e r j a</p> <p>Karyawan</p>	<p>Fokus pada pencapaian target.</p>	<p>Saya berpedoman pada target yang harus diselesaikan.</p>	Ordinal	<p>Edison, dkk (2017:181)</p>
		<p>Anggota memiliki komitmen tentang kualitas.</p>	<p>Saya berkomitmen dalam menjaga kualitas kerja.</p>		
		<p>Pekerjaan selesai tepat waktu.</p>	<p>Pekerjaan saya selesai tepat waktu.</p>		
		<p>Dilakukan dengan cara yang benar.</p>	<p>Pekerjaan saya dapat dipertanggung jawabkan.</p>		

3).8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian kuantitatif diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia (Sugiyono 2014:400).

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bentuk hubungan asosiatif kausal, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini.

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar, bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinearitas (*Multicolonearity*) dan Heterokedastisitas (*Heterokedasticity*).

3).8.1. Pengajuan Instrumen Penelitian

3).8.1.1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi didalam objek penelitian dengan data yang bisa dilaporkan oleh peneliti.”Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak jauh berbeda dengan data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi objek penelitian”, (Sugiyono, 2012:455).

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *product moment*, dengan mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Dimana korelasi mempunyai rumus *product moment* (Umar, 2011:131) antara lain :

Keterangan :

r

= Koefisien korelasi

n

= Jumlah observasi / responden

X

= Skor butir

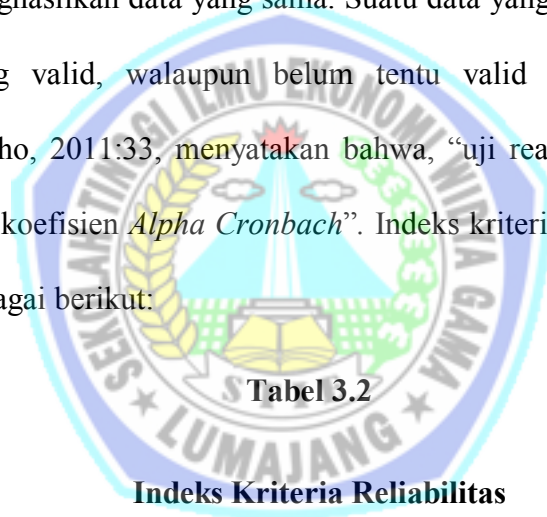
Y

= Skor total

“Analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Jika korelasi di setiap faktor tersebut positif dan besarnya ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini bila korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam sebuah instrumen tersebut dinyatakan tidak valid” (Sugiyono, 2012:178).

3).8.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), dimana dinyatakan suatu data bisa reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam yang sama bisa menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila di pisah menjadi dua bagian menunjukkan data yang tidak berbeda. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka jika ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi di dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang di gunakan sama maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid (Sugiyono, 2012:456). Menurut Nugroho, 2011:33, menyatakan bahwa, “uji reabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*”. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut:



Tabel 3.2

Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	0,000 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 - 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 - 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 - 0,80	Reliabel
5	0,801 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Yohanes Anto Nugroho (2011:33)

Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya diatas 0,60.

3).8.2. Uji Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi-asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi-asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan (bias).

Menurut Atmaja, 2009:184, ”Menyatakan bahwa Asumsi-asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier (garis lurus).
- 2) Variabel dependen harus kontinyu dan setidaknya berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi Y. Artinya, nilai $(Y-Y')$ harus sama untuk semua nilai Y'. jika hal ini terjadi, perbedaan menurut “*homoscedasticity*”. Selain itu, nilai residual atau $(Y-Y')$ harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.
- 3) Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut “*autocorrelation*” atau “otokorelasi”. Otokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (*time series data*).

- 4) Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel dependen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif) disebut “*multicollinearity*”.

4).8.3. Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda

4).8.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data bisa didistribusi normal atau tidak bisa diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas, (Umar, 2011:181).

Menurut Santoso, 2012:361, “Normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- 1) Bentuk pengukuran yang digunakan (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di satu titik tengah.
- 2) Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan rumus *skewness*. Untuk ini bisa digunakan uji Z dimana yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu *skewness* sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika *skewness* bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng ke kanan.

- 3) Selanjutnya nilai Z dihitung, dibandingkan dengan nilai Z tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.
- 4) Pengujian normalitas data bisa juga dihitung dengan memakai metode *Kolmogorov Smirnov*.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot* pada output SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika data yang disebarkan berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data yang disebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b..8.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Agus Widarjono, 2015:59” ,Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel. Multikolinieritas juga berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain saling berkolerasi linier. Berarti multikolinieritas dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam suatu persamaan mempunyai hubungan yang kuat.

“Uji multikolinieritas guna mengetahui apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Jika terdapat korelasi, terjadi masalah multikolinieritas yang harus diatasi” (Husein Umar, 2011:177).

Ada beberapa cara untuk mengatasi multikolinieritas, yaitu :

- 1) Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinearitas, tetapi tidak sebaliknya yakni adanya kolinearitas mengakibatkan korelasi yang tinggi. Kolinearitas dapat saja ada waktu korelasi dalam keadaan rendah.
- 2) Dianjurkan untuk melihat koefisien korelasi parsial. Jika R^2 sangat tinggi tetapi masing-masing r^2 parsialnya rendah memberikan petunjuk bahwa variabel-variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi dan paling sedikit satu diantaranya berlebihan. Tetapi dapat saja R^2 tinggi dan masing-masing r^2 juga tinggi sehingga tak ada jaminan terjadi multikolinieritas (Husein Umar, 2011:140).

Menurut Santoso, 2012:92 menyatakan bahwa, “agar bisa mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas”.

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 ($VIF < 10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

2).8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas” (Husein Umar, 2011:179).

Menurut Agus Widarjono, 2015:67, ”Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtut waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang bisa membentuk suatu pola tertentu yang teratur mulai dari (melebar, bergelombang, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2).8.4. Analisis Regresi Linier Berganda

“Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda bisa dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”, (Sugiyono, 2012:277).

Menurut Widarjono, 2015:11, ”Analisis regresi linier berganda merupakan suatu mode anaalisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : variabel dependen yaitu keputusan pembelian

X : variabel independen

X1 : motivasi

X2 : keselamatan kerja

a : konstanta

b : koefisien regresi independen

e : error

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yaitu motivasi dan keselamatan kerja yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

2).8.5. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel independen motivasi (X1) dan keselamatan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

2).8.5.1. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Agus Widarjono, 2015:22, “uji t ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Ada dua hipotesis yang diajukan yaitu hipotesis nol H_0 dan hipotesis alternatif H_a . Hipotesis nol merupakan angka numerik dari nilai parameter populasi. Hipotesis nol ini dianggap benar sampai kemudian bisa membuktikan salah satu berdasarkan data sampel yang ada, sementara itu hipotesis alternatif merupakan lawan dari hipotesis nol hipotesis alternatif ini harus benar ketika hipotesis nol terbukti salah. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis:

a. Hipotesis Pertama

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten Lumajang.

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada

Ha : BPBD Kabupaten Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten Lumajang.

Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja

Ha : karyawan pada BPBD Kabupaten Lumajang.

2. Menentukan *level of signifikan* dengan 5%

3. Menentukan kriteria pengujian:

Jika – $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika – $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus

Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

4..8.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Agus Widarjono, 2015:19, "uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variable independen terhadap variable dependen atau merupakan uji signifikan model regresi". Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh pengaruh motivasi dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten Lumajang

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4..8.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Widarjono, 2015:17-18, "Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu)". Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen

dalam penelitian ini lebih dari 1, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R square* (Imam Ghozali, 2001). Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

