

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh pemecahan yang tepat terhadap suatu masalah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif adalah merupakan penelitian yang diperuntukkan untuk penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiono, 2015:14).

Menurut Sarwono pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi masing-masing variabel (Sarwono, 2006:258). Dalam metode kuantitatif ini, metode yang digunakan adalah survey yang merupakan pendekatan secara langsung dengan metode kuisisioner dan wawancara (Singarimbun dan Effendi, 1989:3).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada variabel lain.

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2016:38). Sebelum melakukan penelitian variabel-variabel tersebut diidentifikasi dan dirumuskan dengan tepat untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan dua macam variabel, yaitu variabel *independen* dan variabel *dependen*. Variabel *independent* memiliki pengaruh terhadap apapun yang terjadi pada variabel *dependent*, penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu :

3.2.1 Variabel Dependent (Y)

Variabel *dependen* atau variabel gantung sering disebut sebagai respon, kriteria dan konsekuensi. Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2016:39). Variabel tergantung dalam statistik bisa disebut variabel “Y” dan dalam penelitian ini variabel dependent adalah tingkat motivasi kerja.

3.2.2 Variabel Independent (X1)

Variabel *independent* atau bebas sering disebut sebagai stimulus, input atau predictor, variabel independent merupakan variabel yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel dependent (Sugiono, 2016:39). Variabel independent dalam penelitian ini adalah “X1” dimana dalam penelitian ini variabel independent adalah tingkat kebutuhan penghargaan dan X2 adalah tingkat kohesivitas kelompok.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Berdasarkan identifikasi penelitian variabel penelitian, variabel yang didefinisikan dalam penelitian ini adalah tingkat kebutuhan penghargaan, tingkat kohesivitas kelompok dan tingkat motivasi kerja. Definisi dari penelitian adalah penjelasan dari tiap-tiap variabel agar tidak terjadi perbedaan pemahaman terhadap variabel penelitian. Definisi operasional dari variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1 Tingkat Motivasi Kerja

Tingkat Motivasi kerja adalah tinggi rendahnya suatu kondisi atau dorongan yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan dari motifnya dalam bekerja, dimana motivasi kerja ditunjukkan dengan sikap positif karyawan saat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Motivasi yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Arep dan Tanjung (2003:17) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri tingkat motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan karyawan secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur.
- b. Senang dalam bekerja, dimana karyawan mencintai dan bahagia akan pekerjaannya sehingga mempunyai dorongan yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga, dimana karyawan akan merasa dihargai, karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi.
- d. Bekerja keras, yaitu seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.
- e. Bekerja tanpa pengawasan, yaitu kinerja karyawan yang tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tingkat Motivasi kerja yang ada pada karyawan dapat dilihat dari skor total pada skala tingkat motivasi kerja. Subjek yang memperoleh tingkat motivasi kerja yang baik, maka semakin tinggi juga tingkat motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, maka tingkat motivasi kerja pada subjek juga rendah.

3.3.2 Tingkat Kebutuhan Penghargaan.

Tingkat kebutuhan penghargaan adalah suatu kondisi seseorang yang memiliki cukup pengakuan atau harga diri terhadap diri sendiri, merasa bahwa dirinya berharga dan mampu bergerak maju untuk menyelesaikan masalah baru yang belum pernah dilakukan.

Menurut Maslow (dalam Alwilsol,2009:206) dalam teori *need hierarchy* Tingkat kebutuhan harga diri ada dua jenis yaitu :

1. Menghargai diri sendiri (*self respect*) dimana individu yang membutuhkan pengetahuan tentang dirinya sendiri, bahwa dirinya berharga, mampu mengauasai tugas dan tantangan hidup dimensinya adalah sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan kekuatan, merupakan keinginan seseorang agar bisa berpengaruh dalam anggota tim.
 - b. Penguasaan, merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan benar.
 - c. Kompetensi, hal ini berpengaruh pada cara kerja karyawan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam kerja.

- d. Prestasi, kebutuhan penghargaan yang paling diinginkan oleh karyawan setelah menyelesaikan tugas seperti pujian, bonus dan kenaikan jabatan.
 - e. Kepercayaan diri yaitu sikap yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, agar pekerjaan mudah terselesaikan.
 - f. Kemandirian adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk tidak bergantung dengan anggota kelompok.
 - g. kebebasan terhadap dirinya, yaitu sikap dalam melakukan suatu hal apapun yang diinginkannya dan tidak melanggar aturan.
2. Mendapat penghargaan dari orang lain (*respect from others*) merupakan kebutuhan pengetahuan bahwa dirinya dikenal baik dan dinilai baik dengan orang lain dimensinya sebagai berikut :
- a. Kebutuhan prestise, yaitu kebutuhan terhadap suatu kebanggaan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya.
 - b. Penghargaan dari orang lain, merupakan sesuatu yang diberikan atas suatu hasil yang telah dicapai.
 - c. Status merupakan tempat atau posisi yang dicapai dalam tim.
 - d. Ketenaran, dimana seorang individu akan mudah dikenal ataupun dianggap penting dalam ruang lingkup perusahaan.
 - e. Dominasi, merupakan penguasaan terhadap suatu kelompok dalam tim kerja.
 - f. Menjadi orang penting yaitu orang yang paling berpengaruh terhadap anggota tim. Kehormatan merupakan orang yang biasanya dikenal baik dan dinilai baik oleh orang lain.
 - g. Diterima dan Diapresiasi, yaitu menghargai dan mampu menerima terhadap apa yang telah diselesaikan dengan baik dan berbeda dari yang lain.

Tingkat kebutuhan Penghargaan yang ada pada karyawan dapat dilihat dari skor total pada skala kebutuhan penghargaan. karyawan yang memperoleh tingkat kebutuhan penghargaan yang baik, maka semakin tinggi juga tingkat kebutuhan penghargaan. Sebaliknya, jika seorang karyawan memperoleh tingkat kebutuhan penghargaan yang rendah, maka tingkat kebutuhan penghargaan pada subjek juga rendah.

3.3.3 Tingkat Kohesivitas Kelompok

Tingkat kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, saling berkoordinasi, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Forsyth (1999:77) indikator Tingkat kohesivitas kelompok yang akan diukur sebagai berikut :

- a. Kekuatan sosial dalam kelompok merupakan dorongan yang dilakukan oleh individu untuk tetap berada dalam kelompoknya.
- b. Kebergantungan dalam kelompok yaitu perasaan saling memiliki terhadap kelompok, memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan anggota dalam kelompok dengan begitu setiap individu akan merasakan bahwa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitas yang memiliki rasa kebersamaan.
- c. Daya tarik dimana individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri dari pada melihat anggota secara spesifik apabila kelompok yang sering mencapai keberhasilan akan mempunyai daya tarik yang tinggi.
- d. Negosiasi dalam kelompok yaitu individu memiliki keinginan yang lebih besar dalam bekerja sama demi mencapai tujuan kelompok.

Tingkat Kohesivitas kelompok yang ada pada karyawan dapat dilihat dari skor total pada skala tingkat kebutuhan penghargaan. karyawan yang memperoleh tingkat kohesivitas kelompok yang baik, maka semakin tinggi juga tingkat kohesivitas kelompok.

Sebaliknya, jika seorang karyawan memperoleh tingkat kohesivitas kelompok yang rendah, maka tingkat kohesivitas kelompok pada subjek juga rendah.

3.4 Populasi dan teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subyek yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti guna dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.X yang bekerja secara kelompok dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut adalah tabel jumlah karyawan pada masing-masing divisi pada PT.X diGresik :

Tabel 3. 1 Data Jumlah karyawan PT.X Gresik

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1	Divisi gudang	9
2	Divisi transfer	9
3	Devisi Packing	13
4	Devisi sortir	12
	Total	43

Sumber : Admin PT.X di Gresik, 20 Juni 2022

Dari tabel tersebut diperoleh data bahwa PT. X mempunyai 4 divisi dengan Total jumlah karyawan sebanyak 43 orang.

3.4.2 Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristisik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:80). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu suatu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample hal ini dilakukan jika populasi kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2016:85). pengambilan responden yang didasari oleh peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih dan menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016:83). Ciri-ciri yang dijadikan subyek dalam penelitian ini adalah :

- a) Karyawan PT.X yang melakukan pekerjaan secara kelompok, setiap karyawan yang mempunyai tujuan yang sama dan bekerja dalam sebuah tim yang didasari pada ciri-ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 2000).
- b) Sudah bekerja lebih dari dua tahun, karyawan yang bekerja lebih dari dua tahun akan mengalami penurunan motivasi kerja karna melakukan rutinitas pekerjaan yang sama (Kim, 2006).

Tabel 3. 2 Data Karyawan Pada Setiap Devisi yang bekerja lebih dari 2 tahun

No	Kelompok	Tahun bekerja	Jumlah
1.	Gudang	2015- Sekarang	9
2.	Transfer	2000- Sekarang	9
4.	Packing	2014- Sekarang	13
5.	Sortir	2019- Sekarang	12
Jumlah			43

Berdasarkan ciri-ciri tersebut diperoleh 43 karyawan yang sesuai kriteria.

c) Mengisi *informed consent*.

3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2014:105). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner (angket). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden (Sugiyono, 2016:142). Peneliti mengumpulkan data berupa kuisisioner (angket) melalui hard file yang diisi langsung oleh responden. Penelitian ini memakai skala likert dengan menggunakan alternatif lima pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), ragu-ragu, tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Alasan digunakan skala likert dalam penelitian ini adalah karena dalam menyusun skala aitem-aitem yang disajikan dapat memberikan keterangan yang lebih nyata, dan mempunyai reliabilitas yang tinggi (Nazir, 2005:339).

Kuisisioner yang digunakan terdiri dari aitem-aitem yang kemudian responden memberikan penilaian dengan mengisi tanda () pada kolom yang sesuai. Skala yang digunakan adalah skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian indikator tersebut disajikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2013:93).

Tabel 3. 3 Alternatif Jawaban Skala Likert

No	Alternatif Favoriable	SKOR	Alternatif Unfavoriable	Skor
1	Sangat Sesuai (SS)	5	Sangat Sesuai (SS)	1
2	Sesuai (S)	4	Sesuai (S)	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Sesuai (TS)	2	Tidak Sesuai (TS)	4
5	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	5

Kelebihan dan kekurangan metode kuisisoner atau angket yaitu :

1. Kelebihan

Apabila digunakan dengan semestinya maka metode angket memiliki beberapa kelebihan, yaitu :

- a. Dalam penyebaran kuissioner kehadiran peneliti tidak menjadi suatu keharusan.
- b. Dapat dibagi secara serentak atau dapat dipergunakan mengumpulkan data dari sejumlah responden.
- c. Responden dapat memberikan jawaban secara leluasa karena tidak dapat dipengaruhi oleh sikap mental dan hubungan antara peneliti dengan responden.
- d. Responden dapat memikirkan jawaban yang akan disampaikan karena tidak terikat dengan waktuyang diberikan peneliti dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan.
- e. Dapat dibuat anonym sehingga dapat membuat responden bisa bebas jujur, dan tidak malu-malu dalam memberikan jawaban.
- f. Dapat dibuat terstandar sehingga semua responden diberi pertanyaan-pertanyaan yang sama.
- g. Data yang terkumpul dapat teranalisis.

2. Kekurangan

- a. Penggunaan kuisisioner terbatas hanya untuk memperoleh informasi yang diketahui oleh responden yang tidak dapat diperoleh menggunakan teknik lain.
- b. Apabila pengisian tidak langsung ada dihadapan peneliti, maka peluang pengisian kuisisioner oleh orang lain (bukan responden) sangat besar kemungkinannya.

- c. Seringnya ketidak telitian responden dalam mengisi jawaban dari pertanyaan memungkinkan ada beberapa pertanyaan yang terlewat.
- d. Sering sekali sulit dicek validitasnya.

3.5.1 Skala Tingkat Motivasi Kerja Karyawan

Skala yang digunakan dalam mengungkap tingkat motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori Arep & Tanjung (2003:17), skala yang digunakan dalam tingkat motivasi kerja dibuat oleh peneliti, dan selanjutnya dikoreksi oleh *Profesional judgment*, dimana aitem dibuat berdasarkan dimensi-dimensi Motivasi kerja.

Tabel 3. 4 *blue print* tingkat motivasi kerja

No.	indikator	item		jumlah
		Fav	Unfav	
1.	menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur.	3, 5	8, 10	4
2.	dorongan yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya.	18, 20	4, 12	4
3.	merasa dirinya dihargai karena pekerjaannya itu benar-benar penting.	1, 9	6, 14	4
4.	dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target	11, 13	16, 19	4
5.	tidak butuh terlalu banyak pengawasan dalam melaksanakan pekerjaannya	7, 15	17, 12	4
Total		10	10	20

3.5.2 Skala Tingkat Kebutuhan Penghargaan.

Skala yang digunakan dalam mengungkap tingkat kebutuhan penghargaan dalam penelitian ini menggunakan teori Maslow (dalam Alwisol, 2009:206), skala yang digunakan dalam tingkat kebutuhan penghargaan dibuat oleh peneliti, dan selanjutnya dikoreksi oleh *Profesional judgment*, dimana aitem dibuat berdasarkan dimensi-dimensi tingkat kebutuhan penghargaan ada dua jenis yaitu:

1. Menghargai diri sendiri (*self respect*)

tabel 3. 5 *Blue print* Tingkat Kebutuhan Penghargaan

No.	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
1	Keinginan untuk mengetahui dimana keikutsertaan dalam kelompok tersebut.	9	2	2
2	merupakan dasar yang dimiliki agar bisa bekerja dengan baik	5	10	2
3	cara kerja karyawan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.	1	12	2
4	kebutuhan penghargaan setelah menyelesaikan tugas.	13	16	2
5	sikap yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan	11	8	2
6	sikap yang tidak bergantung dengan anggota kelompok.	3	14	2
7	Sikap bebas dalam melakukan suatu hal apapun yang diinginkan serta tidak melanggar aturan.	7	4	1

2. Mendapat penghargaan dari orang lain (*respect from others*)

No.	Indikator	item		Jumlah
		Fav	Unfav	
8	kebanggaan dalam pekerjaannya.	23	18	2
9	Pemberian atas suatu hasil yang telah dicapai.	29	26	2
10	tempat atau posisi yang dicapai dalam tim	19	16	2

11	Mudah dikenal ataupun dianggap penting dalam ruang lingkup perusahaan.	27	24	2
12	Merupakan penguasaan terhadap suatu kelompok dalam tim kerja.	15	20	2
13	orang paling berpengaruh terhadap anggota tim.	25	28	2
14	orang yang biasanya dikenal baik dan dinilai baik oleh orang lain	21	30	2
15	Menghargai, menerima terhadap apa yang telah diselesaikan dengan baik dan berbeda dari yang lain.	17	22	2
Total		15	15	30

3.5.3 Skala Tingkat Kohesivitas Kelompok.

Skala yang digunakan untuk mengungkap tingkat kohesivitas kelompok adalah menurut Forsyt (1999), skala yang digunakan dalam tingkat motivasi kerja dibuat oleh peneliti, dan selanjutnya dikoreksi oleh *Profesional judgment*, dimana aitem dibuat berdasarkan dimensi-dimensi Kohesivitas kelompok.

Tabel 3. 6 *Blue Print* tingkat Kohesivitas Kelompok

No.	Indikator	Item sah		Item Gugur		Jumlah aitem yang sah
		Fav	Unfav	Fav	Unfav	
1.	Dorongan untuk selalu berhubungan dan berinteraksi dalam kelompok	1, 8	2	-	9	3
2.	kebersamaan dan keterikatan dalam kelompok	3, 10	4	-	11	3
3.	Senang terhadap anggota kelompok	5	12	-	-	2
4.	Perasaan untuk mencapai tujuan	6, 13	7	-	14	3
Total		7	4	-	3	11

3.6. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

3.6.1 Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang akan di ukur (Abdulloh, 2015:258). Validitas penelitian berakar pada pandangan empiris yang menekankan pada bukti, objektivitas, kebenaran, dedukasi, nalar, fakta dan numerik (Budiastuti dan Bandur, 2018:146). Tipe Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitaslogic dengan tipe validitas isi (content validity). Validitas ini berkaitan dengan apakah butir-butir pernyataan (aitem- aitem) yang tersusun dalam kuisisoner atau tes sudah mencakup semua materi yang hendak di ukur (Budiastuti dan Bandur, 2018 :147). Validitas isi dapat dilakukan dengan menggunakan kisi-kisi instrumen atau matrik pengembangan instrument.

Dalam kisi-kisi itu terdapat variabel yang akan diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan nomor butir (aitem) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator. Dengan kisi-kisi instrument itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis (Sugiyono, 2016:129). Analisis validitas aitem menggunakan analisis rasional atau lewat *professional judgment*, bukti persetujuan dilampirkan pada lampiran ke 5. Peneliti ini menggunakan validitas isi karena Kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item-total menggunakan batasan $r \geq 0.25$ karna jumlah item yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya menjadi 0.25 sehingga jumlah item yang diinginkan tercapai (Azwar, 2017:86).

3.6.2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil skor pada aitem-aitem yang terdapat dalam kuisisoner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrument penelitian (Budiastuti dan Bandur, 2018:210). Menurut sugiyono realibilitas adalah sesuatu yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2020:55). Dengan demikian tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Jenis reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*.

Uji Alpha cronbach memiliki ketentuan berdasarkan besarnya koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0.00 sampai 1.00. Uji Alpha Cronbach biasanya digunakan sebagai penduga dari reliabilitas konsisitensi intenal dari suatu skor tes untuk sampel. Reliabilitas Alpha adalah data yang diperhitungkan dalam bentuk skala yang dikenakan satu kali pada kelompok responden (*single-trial* administrasi) (Azwar,

2012:182). Suatu alat ukur memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi jika semakin mendekati angka 1.00 (Azwar, 2012:83). Pengujian terhadap reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for Sosial Sciece* (SPSS) versi 21. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan teknik *Alpa Cronbach's*.

3.7 Teknik Analisis Data

Pada umumnya kegiatan menganalisis data dilakukan setelah data dari seluruh subjek atau responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data-data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015:253).

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif terdapat dua macam yaitu teknik analisis regresi sederhana dan berganda. Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, sedangkan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasil diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2015:254). Teknik analisis dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu (Sugiono, 2015: 277). Analisis linier berganda disebut juga analisis linier majemuk. Fungsi dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel kebutuhan penghargaan dan kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja karyawan . Selanjutnya seluruh proses analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program computer IMB *Statistical Package for Sosial Sciece* (SPSS) versi 21.

3.7.1 Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisis regresi, maka perlu dilakukan pengujian asumsi. Hal ini sengaja dilakukan agar data sampel yang diolah dapat benar-benar mewakili populasi secara menyeluruh. Adapun uji asumsi yang dilakukan sebelum melakukan uji analisis regresi linier berganda, meliputi :

3.7.2 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang bertujuan untuk menilai dan mengetahui sebaran data pada variabel yang telah diteliti berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data disebut normal jika $p > 0.05$ (Gunawan, 2018:56).

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran dari variabel terikat suatu penelitian. Suatu variabel dinyatakan normal apabila diperoleh taraf signifikansi lebih besar dari 5% atau signifikansi $p > 0,05$. Sedangkan jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Perhitungan uji normalitas sebaran aitem tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja menggunakan program SPSS versi 21.

3.7.3 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah sebuah uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak linieritas hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Apabila nilai probability $> 0,005$ maka dapat dikatakan linier, sebaliknya jika nilai probability $< 0,005$ maka dapat dinyatakan tidak linier (Gunawan, 2018:68). Uji linieritas hubungan dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Jika diperoleh nilai $p < 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel independent dan dependent, begitu sebaliknya jika nilai $p > 0,05$ maka pengaruh antara variabel independent dan dependent tidak linier. Perhitungan uji linieritas sebaran aitem tingkat Kohesivitas kelompok dan tingkat Motivasi kerja menggunakan program SPSS versi 21.

3.7.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen (Ghozali, 2018: 107). Model regresi yang baik apabila tidak terjadi Multikolinieritas pada variabel dependen dan independen.

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan variance inflation factor (VIP). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10

3.7.5 Uji Heterokedastistas

Uji Heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu dengan pengamatan kepengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastistas (Ghozali, 2018 : 139).

Jika dari hasil uji heterokedastistas bernilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heterokedastistas, artinya model regresi tersebut baik. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastitas, yaitu :

1. Dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing – masing variabel bebas dengan dengan variabel terikat. Jika nilai probabilitas (sig) $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastitas.
2. Dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Dasar analisis yaitu :
 - a. Jika ada pola tertentu atau titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar dan menyempit maka identifikasikan terjadinya heterokedastitas.
 - b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka mengidentasikan tidak terjadinya heterokedastitas.

