

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1), pengembangan karier (X_2) sebagai variabel bebas atau *independent variable* sedangkan yang menjadi variabel terikat atau *dependent variable* adalah motivasi (Y).

Unit yang menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) kota Bandung. Penelitian ini dilakukan di kota Bandung, tepatnya di PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) yang berlokasi di JL. BKR no. 166H kota Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Sugiyono (2008:16) mengemukakan bahwa: "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu".

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Mohammad Nasir (2003:54) mengemukakan bahwa:

"Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah

membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nawawi (2007: 75) yang tertulis berikut :

“Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.”

Ciri-ciri metode deskriptif menurut Nawawi (2007: 79) adalah:

1. Memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan (saat sekarang) atau masalah-masalah yang bersifat aktual.
2. Menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya, diiringi dengan interpretasi rasional yang akurat.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan kompetensi dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*, dimana menurut Kerlinger seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:7) bahwa:

“Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari *sampel* yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:51), “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan”.

Masalah yang menjadi inti dalam penelitian ini memiliki ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini sendiri menguji tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependennya. Maka dari itu, desain penelitiannya bersifat korelasional.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2006:118). Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan dibahas, yaitu :

a. X1 = Kompetensi

Indikator dari Kompetensi ada 5 sub variabel, yang pertama adalah kompetensi berprestasi dan bertindak, yang meliputi : (1) semangat untuk berprestasi; (2) semangat untuk mencapai target; (3) perhatian terhadap

kualitas kerja; (4) perhatian terhadap ketelitian kerja; (5) proaktif; (6) inisiatif; (7) mencari informasi. Yang kedua adalah kompetensi melayani, yang meliputi : (1) empati. Yang ketiga adalah kompetensi mempengaruhi, yang meliputi : (1) luasnya dampak; (2) luasnya pengaruh; (3) kesadaran berorganisasi; (4) memangun hubungan kerja. Yang keempat adalah kompetensi keahlian, yang meliputi ; (1) keahlian konseptual; (2) keahlian teknis. Yang kelima adalah kompetensi efektivitas diri, yang meliputi : (1) pengendalian diri; (2) kepercayaan diri; (3) fleksibilitas.

b. X_2 = Pengembangan Karier

Indikator dari variabel Pengembangan Karier ada 2 sub variabel, yang pertama yaitu perencanaan karier, yang meliputi : (1) kesesuaian minat dengan pekerjaan; (2) keahlian dengan pekerjaan; (3) peluang pengembangan karir; (4) kejelasan rencana karir jangka pendek; (5) kejelasan rencana karier jangka panjang. Yang kedua yaitu manajemen karir yang meliputi : (1) mengintegrasikan sumber daya manusia; (2) perencanaan sumber daya manusia; (3) menyebarkan informasi karir; (4) pengalaman kerja; (5) pendidikan; (6) pelatihan.

c. Y = Motivasi Karyawan

Indikator dari variabel Motivasi karyawan ada 3 sub variabel, yang pertama yaitu kebutuhan akan prestasi, yang meliputi : (1) keinginan untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik; (2) keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; (3) pengharapan atas penghargaan dari setiap pekerjaan; (4) keinginan untuk menghadapi tantangan dalam

bekerja. Yang kedua yaitu kebutuhan akan afiliasi yang meliputi : (1) keinginan atas perhatian; (2) hubungan; (3) kerjasama dengan rekan kerja; (4) kepedulian terhadap masalah orang lain. Yang ketiga yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang meliputi: (1) keinginan untuk unggul dalam persaingan; (2) keinginan untuk mendapatkan posisi lebih tinggi; (3) keinginan untuk memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi (X1) “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu”. (Spencer & Spencer, 1993:9)	1. Kompetensi Berprestasi dan Bertindak	1. Semangat untuk berprestasi. 2. Semangat untuk mencapai target. 3. Perhatian terhadap kualitas kerja. 4. Perhatian terhadap ketelitian kerja. 5. Proaktif. 6. Inisiatif. 7. Mencari informasi.	1. Tingkat semangat untuk berprestasi. 2. Tingkat semangat untuk mencapai target kerja. 3. Tingkat perhatian terhadap kualitas kerja. 4. Tingkat perhatian terhadap ketelitian kerja. 5. Tingkat proaktif. 6. Tingkat inisiatif. 7. Tingkat mencari informasi.	Ordinal

	2. Kompetensi Melayani	1. Empati.	1. Tingkat empati.	Ordinal
	3. Kompetensi Mempengaruhi	1. Luasnya dampak. 2. Luasnya pengaruh. 3. Kesadaran berorganisasi. 4. Membangun hubungan kerja.	1. Tingkat luasnya dampak. 2. Tingkat luasnya pengaruh. 3. Tingkat kesadaran berorganisasi. 4. Tingkat membangun hubungan kerja.	Ordinal
	4. Kompetensi Keahlian	1. Keahlian konseptual. 2. Keahlian teknis.	1. Tingkat keahlian konseptual. 2. Tingkat keahlian teknis.	Ordinal
	3. Kompetensi efektivitas diri	1. Pengendalian diri. 2. Kepercayaan diri. 3. Fleksibilitas.	1. Tingkat pengendalian diri. 2. Tingkat kepercayaan diri. 3. Tingkat fleksibilitas.	Ordinal
Pengembangan Karier (X2) “Pengembangan karir adalah <i>outcomes</i> yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir institusi”. (F.C Gomes(2003:21	1. Perencanaan Karier	1. Kesesuaian minat dengan pekerjaan. 2. Keahlian dengan pekerjaan. 3. Peluang pengembangan karier.	1. Tingkat kesesuaian minat dengan pekerjaan. 2. Tingkat keahlian dengan pekerjaan. 3. Tingkat peluang pengembangan karier.	Ordinal

5)		<ul style="list-style-type: none"> 4. Kejelasan rencana karier jangka pendek. 5. Kejelasan rencana karier jangka panjang. 	<ul style="list-style-type: none"> 4. Tingkat kejelasan rencana karier jangka pendek. 5. Tingkat kejelasan rencana karier jangka panjang. 	
	2. Manajemen Karier	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mengintegrasikan sumber daya manusia. 2. Perencanaan sumber daya manusia. 3. Menyebarkan informasi karier. 4. Pengalaman kerja. 5. Pendidikan. 6. Pelatihan. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tingkat mengintegrasikan sumber daya manusia. 2. Tingkat perencanaan sumber daya manusia. 3. Tingkat menyebarkan informasi karier. 4. Tingkat pengalaman kerja. 5. Tingkat pendidikan. 6. Tingkat pelatihan. 	Ordinal
<p>Motivasi (Y)</p> <p>“Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”.</p>	1. Kebutuhan akan prestasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik. 2. Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keinginan untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik. 2. Tingkat keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 	Ordinal

(Robbins, 2008:230)		<ol style="list-style-type: none"> 3. Pengharapan atas penghargaan dari setiap pekerjaan. 4. Keinginan untuk menghadapi tantangan dalam bekerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tingkat pengharapan atas penghargaan dari setiap pekerjaan. 4. Tingkat keinginan untuk menghadapi tantangan dalam bekerja. 	
	2. Kebutuhan akan afiliasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan atas perhatian. 2. Hubungan. 3. Kerjasama dengan rekan kerja. 4. Kepedulian terhadap masalah orang lain. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keinginan atas perhatian. 2. Tingkat hubungan. 3. Tingkat kerjasama dengan rekan kerja. 4. Tingkat kepedulian terhadap masalah orang lain. 	Ordinal

	3. Kebutuhan akan Kekuasaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk unggul dalam persaingan. 2. Keinginan untuk mendapatkan posisi lebih tinggi. 3. Keinginan untuk memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keinginan untuk unggul dalam persaingan. 2. Tingkat keinginan untuk mendapatkan posisi lebih tinggi. 3. Tingkat keinginan untuk memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja. 	Ordinal
--	-----------------------------	--	--	---------

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) kota Bandung yang berjumlah 140 orang.

2.4.2 Sample

Sampel menurut Sugiyono (2011:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan data yang ada,

jumlah karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) kota Bandung adalah 140 orang, maka yang akan dijadikan sampel berdasarkan rumus *slovin* adalah 104 orang.

3.4.3 Teknik Penarikan Sample

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu sebuah proses sampling yang dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling yang ada dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih ke dalam sampel yaitu dengan rumus sebagai berikut: (Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006:87):

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (e=0.05)

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{140}{1 + 140 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1,35}$$

$$n = 103,70 = 104$$

3.5 Metode Pengumpulan Data

Fahmy Dwi Kuncahyo, 2014

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena menentukan baik buruknya suatu penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan terhadap objek penelitian dengan memakai alat indera, terutama mata, dan membuat catatan hasil pengamatan itu. Pada penelitian deskriptif, observasi langsung bermanfaat untuk mengumpulkan data dan informasi, baik mengenai aspek-aspek material maupun tingkah laku manusia. Dengan observasi diharapkan memperoleh data yang benar-benar alami dari berbagai aktivitas subjek penelitian.

2. Wawancara

Dilakukan melalui pembicaraan berupa tanya jawab dengan pihak-pihak yang dianggap perlu untuk memperoleh data-data mengenai masalah yang diteliti.

3. Angket

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004:162). Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Pada penelitian ini akan digunakan kuesioner tertutup, di mana jawaban untuk setiap bulir pertanyaan/pernyataan telah tersedia.

Langkah-langkah penyusunan angket adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan.
- b) Merumuskan item-item untuk pertanyaan dan alternatif jawabannya.

Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai alternatif jawaban yang telah disediakan sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dengan membubuhkan tanda *checklist* (✓).

- c) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif	Bobot Pernyataan Negatif
Sangat setuju/selalu/sangat positif	5	1
Setuju/sering/positif	4	2
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral/tidak tahu	3	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2	4
Sangat tidak setuju/tidak pernah/negatif	1	5

4. Studi Dokumentasi

Melakukan studi yang bersumber dari arsip dokumen yang dimiliki oleh PT.Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) kota Bandung. Dokumentasi dilakukan terutama untuk memperkuat metode pengumpulan data dari observasi dan wawancara.

5. Studi Kepustakaan

Studi ini digunakan untuk memperoleh teori pendekatan yang berkenaan dengan penelitian ini. Teori-teori yang mendukung, terutama yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Jenis dan Sumber data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Penulis menggunakan beberapa jenis dan sumber data yang menunjang kelancaran penelitian dan untuk memperoleh informasi yang lengkap baik mengenai objek penelitian maupun hal-hal yang mendukung dalam pembuatan penelitian.

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dengan penelitian. Sumber data primer adalah Karyawan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) kota Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang subjeknya tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian, tetapi sifatnya hanya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur serta buku - buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti dalam penyusunan

skripsi. Selain itu, data diperoleh dari sumber-sumber tertulis yang ada di objek penelitian.

3.7 Teknis Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2009:141). Untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Selanjutnya nilai korelasi *Product Moment* hasil perhitungan dibandingkan dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti korelasi *Product Moment* untuk tiap butir pernyataan adalah valid". Untuk pengujian validitas dalam penelitian ini akan digunakan rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

Uji validitas dihitung dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (\text{Sugiyono, 2009:212})$$

dimana:

- r = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
- Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

Fahmy Dwi Kuncahyo, 2014

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

n = banyaknya responden

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r table maka instrument angket dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$, valid).
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r table maka instrument angket dinyatakan tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak valid).

Perhitungan validitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 32 item. Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($30-2= 28$) didapat r tabel sebesar 0,374. Uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (X) dan variabel (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel X1 (Kompetensi)

No	r hitung	r tabel	Ket
1	0,399	0,374	Valid
2	0,378	0,374	Valid
3	0,400	0,374	Valid
4	0,468	0,374	Valid
5	0,502	0,374	Valid
6	0,503	0,374	Valid

7	0,402	0,374	Valid
8	0,395	0,374	Valid
9	0,577	0,374	Valid
10	0,531	0,374	Valid
11	0,388	0,374	Valid
12	0,416	0,374	Valid
13	0,431	0,374	Valid
14	0,487	0,374	Valid
15	0,415	0,374	Valid
16	0,385	0,374	Valid
17	0,426	0,374	Valid
18	0,394	0,374	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa untuk setiap pertanyaan variabel kompetensi diatas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, artinya setiap pertanyaan instrumen angket diatas dinyatakan valid. Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel X2 (Perkembangan Karier)

No	r hitung	r tabel	Ket
1	0,496	0,374	Valid
2	0,480	0,374	Valid
3	0,450	0,374	Valid
4	0,379	0,374	Valid
5	0,492	0,374	Valid
6	0,381	0,374	Valid

7	0,391	0,374	Valid
8	0,379	0,374	Valid
9	0,383	0,374	Valid
10	0,393	0,374	Valid
11	0,424	0,374	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa untuk setiap pertanyaan variabel perkembangan karir diatas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, artinya setiap pertanyaan instrumen angket diatas dinyatakan valid. Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Y (Motivasi)

No	r hitung	r tabel	Ket
1	0,405	0,374	Valid
2	0,392	0,374	Valid
3	0,387	0,374	Valid
4	0,390	0,374	Valid
5	0,387	0,374	Valid
6	0,393	0,374	Valid
7	0,397	0,374	Valid
8	0,405	0,374	Valid
9	0,387	0,374	Valid
10	0,389	0,374	Valid
11	0,401	0,374	Valid
12	0,386	0,374	Valid
13	0,404	0,374	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa untuk setiap pertanyaan variabel motivasi diatas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, artinya setiap pertanyaan instrumen angket diatas dinyatakan valid. Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.7.2 Reliabilitas

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Dengan memperoleh nilai r dari uji validitas (menunjukkan hasil indeks korelasi), maka akan diketahui ada atau tidaknya hubungan antara dua belah instrumen. Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa realibitas menunjukkan satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r : Realibitas Instrumen

K : Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian bulir

σ_t^2 : Varian total

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir yang kemudian dijumlahkan, seperti terlihat pada rumus berikut ini:

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Ketentuan uji reabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Dengan memperoleh nilai r dari uji validitas (menunjukkan hasil indeks korelasi), maka akan diketahui ada atau tidaknya hubungan antara dua belah instrumen. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 20.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6

Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS 20.0

No	Variabel	r hitung	r tabel	Ket
1	Kompetensi (X1)	0,749	0,374	Reliabel
2	Perkembangan Karir (X2)	0,526	0,374	Reliabel
3	Motivasi (Y)	0,530	0,374	Reliabel

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0. Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $(30-2 = 28)$ didapat r tabel yaitu sebesar 0,374. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dinyatakan variabel X1 (Kompetensi), X2 (Perkembangan Karir) dan Y (Motivasi) adalah reliabel.

3.8 Analisis Data Dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, terutama apabila penelitian tersebut bermaksud untuk mengambil kesimpulan dari masalah yang diteliti. Untuk menganalisis data diperlukan suatu cara atau metode analisis data. Metode analisis data digunakan untuk mengubah atau menganalisis data hasil penelitian agar dapat diinterpretasikan sehingga keputusan yang dihasilkan mudah dipahami. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.8.1 Metode Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif adalah suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang sudah diolah dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

Analisis deskriptif kuantitatif ini ditentukan dalam dua tahapan, yaitu:

1. *Editing*

Yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban pada kuesioner telah terisi lengkap.

2. *Coding*

Yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.

3. Pemberian skor atau nilai

Didalam pemberian skor atau penilaian ini digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Kriteria penilaian atau skor ini digolongkan dalam lima tingkatan, misalnya :

- a. Jawaban SS diberi nilai 5
- b. Jawaban S diberi nilai 4
- c. Jawaban KS diberi nilai 3
- d. Jawaban TS diberi nilai 2
- e. Jawaban STS diberi nilai 1

Dimana angka ini hanya merupakan skala perbandingan agar dapat dikuantifisir untuk maksud analisis statistik.

4. Tabulasi

Pengelompokkan atas jawaban dengan teliti dan teratur, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

Tabel 3.7
Tabel Rekapitulasi Perubahan Data

Responden	Skor Item					n	Total
	1	2	3	4			
1							
2							
3							
4							
N							

5. Analisis

Analisis ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian. Analisis ini meliputi dua hal yaitu:

a. Analisis Deskriptif, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

2) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria umum untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus :

$$X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_n$$

Keterangan: X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

3) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

Keterangan:

ST : Skor tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

4) Menentukan daerah kontinum untuk setiap variabel.

b. Analisis Verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis

Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dan menggunakan *Method Of Successive Interval* (MSI).

3.8.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan setelah semua data yang ada terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Fahmy Dwi Kuncahyo, 2014

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson* (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu :

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

(Sugiyono, 2005 : 182)

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arrah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-), atau $(-1 \leq r \leq +1)$, artinya jika:

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda. Menurut Sugiyono (2009 : 277), "Analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana

keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya).”

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kompetensi (X_1), Perkembangan Karier (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Motivasi (Y), data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan analisis regresi berganda.

Teknik analisis regresi linier ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Regresi
 - a. Uji Asumsi Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi adalah normalitas, sebagaimana yang diungkapkan oleh Triton (2005:76) “Data sampel hendaknya memenuhi prasyarat distribusi normal.” Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas.

Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametrik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas.

- b. Uji Asumsi Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya dalam analisis regresi. Apabila dalam analisis terdeteksi multikolinearitas maka angka estimasi koefisien regresi yang didapat akan mempunyai nilai yang tidak sesuai dengan substansi, sehingga dapat menyesatkan interpretasi. Selain itu juga nilai standar error setiap koefisien regresi dapat menjadi tidak terhingga. Dua parameter yang paling umum digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* dan nilai VIF (*varianceinflation factor*). Suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi multikolinearitas apabila nilai VIF menjauhi 1 atau nilai *Tolerance* menjauhi 1. Multikolinearitas dianggap ada jika nilai VIF lebih dari 5”.

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Residu pada heteroskedastisitas semakin besar apabila pengamatan semakin besar. Suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram pencar residualnya tidak membentuk pola tertentu, dan apabila datanya berpencar di sekitar angka nol (pada sumbu Y).

2. Model persamaan regresi linier ganda X_1, X_2, X_3 atas Y adalah sebagai berikut:

$$y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

(Sugiyono,2009:277)

- a. Untuk mencari koefisien regresi b_1 , b_2 , dan a digunakan persamaan simultan sebagai berikut:

$$\sum X_1Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1X_2$$

$$\sum X_2Y = b_1 \sum X_1X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

$$\sum X_3Y = b_1 \sum X_1X_3 + b_2 \sum X_2X_3$$

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

- b. Setelah harga a , b_1 , b_2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$(R_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y}{\sum y^2}}$$

(Sugiyono, 2009:292)

- c. Selanjutnya untuk uji signifikansi koefisien korelasi ganda dicari F_{hitung} dulu kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} .

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R = Nilai Koefisien Korelasi Ganda

m = Jumlah variable bebas

n = Jumlah Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 250) untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan variabel, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.8
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:250)

3.8.4 Uji Parsial (Uji t)

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

Keterangan:

R = Koefisien koefisien

N = Banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Taraf nyata sebesar 0,05
- 2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak

3.8.5 Koefisien Determinasi

Adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya hubungan persen dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Fahmy Dwi Kuncahyo, 2014

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Rumusnya adalah :

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.8.6 Uji Hipotesis

Sebelum membuat kesimpulan, terlebih dahulu melakukan pengujian atas tingkat keberartian korelasi hasil perhitungan tersebut. Tingkat keberartian ini di uji dengan uji hipotesis. Rumus yang digunakan adalah uji signifikan dengan korelasi (uji t student), yaitu :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad (\text{Riduwan, 2005:137})$$

Keterangan:

t = Distribusi *student*

r_s = Koefisien korelasi dari uji *independent* (kekuatankorelasi)

N = Banyaknya sampel

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X1 (Kompetensi) dengan X2 (Pengembangan Karier) dengan variabel Y (Motivasi), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesa yang dapat diajukan adalah:

H_0 : $\rho = 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan motivasi kerja karyawan.

H_i : $\rho > 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan motivasi kerja karyawan.

H_0 : $\rho = 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier dengan motivasi kerja karyawan.

H_i : $\rho > 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier dengan motivasi kerja karyawan.

H_0 : $\rho = 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan pengembangan karier dengan motivasi karyawan.

H_i : $\rho > 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan pengembangan karier dengan motivasi kerja karyawan.

Dimana ρ merupakan koefisien korelasi antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y

Kriteria pengujian :

H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Sedangkan Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus berikut, yaitu dengan uji F.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2009:235})$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota Sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Jika $F_h > F_t$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_h < F_t$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = (n - k - 1)$.