

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Subjek penelitian dalam skripsi ini adalah kompetensi sebagai variabel independen ( $X_1$ ), motivasi sebagai variabel independen ( $X_2$ ) dan kinerja sebagai variabel dependen ( $Y$ ). Sebelum melakukan penelitian ini peneliti terlebih dulu melakukan kajian pustaka, membandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya serta melakukan pengamatan langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah di Kantor Cabang (KC) Bandung Jl. Pelajar Pejuang Bandung, dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) yang membantu kinerja dari KC Bandung wilayah Jawa Barat (KCP Garut, KCP Sumedang, KCP Bojongsong, KCP Rancaekek, KCP Cimahi, KCP Soreang)

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Dalam suatu karya ilmiah metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah. Metode penelitian diperlukan agar diharapkan tujuan dan kegunaan penelitian dapat dicapai. Dan dalam melakukan penelitian, metode yang digunakan haruslah tepat sehingga bisa memperoleh hasil yang baik.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, menurut Sugiyono (2012:77) metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat. Melalui penelitian deskriptif.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, maka dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Jabar Banten Syariah.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif menurut Arikunto (2006:8) “pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.”

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*, yaitu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variable-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Survey dilakukan di lapangan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden untuk memperoleh fakta yang relevan.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode yang akan digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka panjang). (Husein Umar,2001:45).

Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah kompetensi dan motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah.

### 3.2.2 Disain Penelitian

Disain penelitian dalam hal ini diartikan sebagai struktur dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan rencana penelitian yaitu penjelasan rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambar hubungan variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Sedangkan desain sebagai strategi yaitu penjelasan rinci tentang langkah-langkah apa yang akan dilakukan peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.

Dalam penelitian ini disain penelitian yang akan digunakan adalah disain kasualitas, disain ini bertujuan untuk menemukan hubungan-hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lain. Sehingga diharapkan dapat diketahui hubungan antara variabel tersebut.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Pada dasarnya data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 3 variabel yaitu :

1. Variabel pertama (X1) adalah Kompetensi. Variabel ini merupakan variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Dimana pada variabel ini terdapat elemen-elemen dalam kompetensi yaitu :
  - Berprestasi dan Tindakan (*Achievement and Action*)

- Melayani (*Helping and Human*)
  - Memimpin (*Influence*)
  - Mengelola (*Managerial*)
  - Berfikir (*Cognitive*)
  - Kepribadian yang efektif (*Personal Effectiveness*)
2. Variable kedua (X2) adalah motivasi. Variable ini merupakan variable independen, yaitu variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya dependen. Dimana variabel ini adalah motivasi kerja yang menurut David McClelland motivasi terdapat tiga elemen kebutuhan yaitu kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*) dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*).
3. Variabel ketiga (Y) adalah kinerja. Variabel ini merupakan variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen.

Dalam operasionalisasi variabel berikut ini, diperhatikan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian baik variabel independen maupun variabel dependen. Adapun operasionalisasi variabel tersebut akan diuraikan pada table operasionalisasi variable.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penilaian Kompetensi**

| Variabel | Sub-variabel   | Indikator  | Ukuran   | Skala   |
|----------|--|--|--|---------|
|          | Kompetensi berprestasi dan bertindak ( <i>Achievement and Action</i> ) | Kemampuan bekerja karyawan melampaui standar yang telah ditentukan | Tingkat kemampuan bekerja karyawan melampaui standar yang telah ditentukan | Ordinal |

|   |  |  |  |         |
|---|--|--|--|---------|
| <p>Kompetensi (X1)</p> <p>Kompetensi adalah sesuatu yang berada didalam dan merupakan bagian yang paling lama bertahan didalam kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai macam situasi dan berbagai tugas.</p> <p>(Spencer and spencer, 1993:9)</p> |  | Kamampuan karyawan memperbaiki kesalahan                       | Tingkat kemampuan karyawan memperbaiki kesalahan                       | Ordinal |
|   | Kompetensi pelayanan<br>( <i>Helping and Human</i> ) | Kesediaan karyawan membantu rekan kerja                        | Tingkat kesediaan karyawan membantu rekan kerja                        | Ordinal |
|   |  | Kemampuan karyawan memahami kondisi orang lain                 | Tingkat kemampuan karyawan untuk memahami kondisi orang lain           | Ordinal |
|   | Kompetensi memimpin<br>( <i>Influence</i> )          | Kemampuan karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja    | Tingkat kemampuan karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja    | Ordinal |
|   |  | Kemampuan karyawan memberikan dukungan kepada orang lain       | Tingkat kemampuan karyawan memberikan dukungan kepada orang lain.      | Ordinal |
|   | Kompetensi mengelola<br>( <i>Managerial</i> )        | Kemampuan memimpin   | Tingkat kemampuan memimpin orang lain dalam kelompok kerja             | Ordinal |
|   |  | Kemampuan karyawan mengarahkan rekan kerja                     | Tingkat kemampuan karyawan mengarahkan rekan kerja                     | Ordinal |
|   | Kompetensi Keahlian<br>( <i>Cognitive</i> )          | Kemampuan karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar | Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar | Ordinal |
|   |  | Kemampuan  | Tingkat  | Ordinal |

|   |  |  |         |
|---|--|--|---------|
|   | karyawan memahami dan mencari solusi tentang masalah yang terjadi dalam organisasi | kemampuan karyawan memahami dan mencari solusi tentang masalah yang terjadi dalam organisasi |         |
| Efektifitas diri<br>( <i>Personal Effectiveness</i> ) | Kepercayaan diri karyawan  | Tingkat kepercayaan diri karyawan akan kemampuannya dalam bekerja                            | Ordinal |
|   | Kemampuan menjaga emosi diri   | Tingkat kemampuan menjaga emosi diri   | Ordinal |

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja**

| Variabel  | Sub-variabel   | Indikator  | Ukuran   | Skala   |
|---|--|--|--|---------|
| <b>Motivasi Kerja (X2)</b><br><br>Menurut McClelland motivasi adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.<br><br>David McClelland dalam Robbins dan Coulter (2009:113) | Kebutuhan pencapaian ( <i>need for achievement</i> ) | Semangat karyawan untuk berhasil dalam pekerjaan.                                  | Tingkat semangat karyawan untuk berhasil dalam pekerjaan.                            | Ordinal |
|   |  | Keinginan karyawan berorientasi pada hasil kerja yang baik                         | Tinggi keinginan karyawan berorientasi pada hasil kerja yang baik                    | Ordinal |
|   |  | Keinginan karyawan untuk bekerja melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan. | Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja melebihi target yang ditetapkan perusahaan. | Ordinal |
|   |  | Keinginan karyawan menghadapi tantangan demi kemajuan.                             | Tingkat keinginan karyawan menghadapi tantangan demi kemajuan.                       | Ordinal |
|   |  | karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                                       | Tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                                 | Ordinal |

|   |  |  |   |         |
|---|--|--|---|---------|
|   |  | Keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang inovatif | Keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang inovatif. | Ordinal |
| Kebutuhan hubungan<br>( <i>need for affiliation</i> ) |  | Hubungan karyawan dengan rekan kerja.                                      | Tingkat hubungan karyawan dengan rekan kerja.                               | Ordinal |
|   |  | Kepercayaan karyawan terhadap rekan kerja.                                 | Tingkat kepercayaan karyawan terhadap rekan kerja.                          | Ordinal |
|   |  | Kepedulian karyawan dalam membantu rekan kerja.                            | Tingkat kepedulian karyawan dalam membantu rekan kerja.                     | Ordinal |
|   |  | Keinginan untuk bekerjasama dengan rekan kerja.                            | Tingkat keinginan untuk bekerjasama dengan rekan kerja.                     | Ordinal |
|   |  | Keinginan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.                      | Tingkat keinginan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.               | Ordinal |
| Kebutuhan kekuatan<br>( <i>need for power</i> )       |  | Keinginan karyawan untuk mempengaruhi rekan kerja.                         | Tingkat keinginan karyawan untuk mempengaruhi rekan kerja.                  | Ordinal |
|   |  | Keinginan karyawan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja.          | Tingkat keinginan karyawan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja.   | Ordinal |
|   |  | Keinginan  | Tingkat Keinginan   | Ordinal |
|   |  | Keinginan  | Tingkat Keinginan   | Ordinal |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | untuk bisa berpengaruh dalam lingkungan kerja. | untuk bisa berpengaruh dalam lingkungan kerja. |  |
|--|--|--|--|--|

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan**

| Variabel  | Sub-variabel               | Indikator  | Ukuran   | Skala   |
|---|----------------------------|--|--|---------|
| <b>Kinerja karyawan (Y)</b><br><br>Outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.<br>Gomes (2003:142) | 1. <i>Quantity of Work</i> | Kesesuaian hasil kerja dengan target                 | Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target                   | Ordinal |
|   |                            | Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan        | Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan          | Ordinal |
|   | 2. <i>Quality of Work</i>  | Mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan | Tingkat pencapaian standar kualitas yang diinginkan perusahaan | Ordinal |
|   | 3. <i>Job Knowledge</i>    | Pengetahuan terhadap bidang tugas yang dibebankan    | Tingkat pengetahuan terhadap bidang tugas yang dibebankan      | Ordinal |
|   | 4. <i>Creativeness</i>     | Kreatifitas dalam bekerja                            | Tingkat kreatifitas dalam bekerja                              | Ordinal |
|   | 5. <i>Cooperation</i>      | Bekerja sama dengan rekan kerja yang lain            | Tingkat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain              | Ordinal |
|   |                            | Kerja sama yang baik dengan atasan                   | Tingkat kerja sama dengan atasan                               | Ordinal |
|   | 6. <i>Dependability</i>    | Tanggung jawab terhadap tugas yang telah             | Tingkat tanggung jawab terhadap tugas yang telah dikerjakan    | Ordinal |



|  |                              |   |   |         |
|--|------------------------------|---|---|---------|
|  |                              | dikerjakan  |   |         |
|  | <i>7. Initiative</i>         | Inisiatif mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan | Tingkat inisiatif mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan | Ordinal |
|  |                              | Berani mencari tantangan baru dalam mengembangkan potensi diri                          | Tingkat keberanian mencari tantangan baru dalam mengembangkan potensi diri                      |         |
|  | <i>8. Personal Qualities</i> | Selalu dihargai, dihormati dan dipuji   | tingkat untuk dihargai, dihormati dan dipuji  | Ordinal |
|  |                              | menjaga hubungan harmonis antar sesama rekan kerja                                      | tingkat selalu menjaga hubungan harmonis antar sesama rekan kerja                               | Ordinal |

### 3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan semua sumber data yang diperlukan dan dibutuhkan di dalam penelitian. Peneliti menggunakan beberapa sumber data yang akan membantu di dalam proses penelitian ini. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Aris Rizal Gozali, 2014

*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jabar Banten Syariah Pelajar Pejuang Kota Bandung*

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

### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti langsung dari objek penelitian. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan melakukan survey lapangan dan wawancara dengan pimpinan kepala Divisi pengembangan sumber daya manusia dan perencanaan strategis beserta beberapa karyawan dikantor pusat PT. Bank Jabar Banten Syariah yang terletak di kota Bandung.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung dan data sekunder ini berfungsi sebagai tambahan atau pelengkap dari data primer. Data sekunder bisa diperoleh dan dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan seperti dari buku, catatan dan literature yang berkaitan dengan objek penelitian serta data seperti dokumen-dokumen yang ada pada PT Bank Jabar Banten Syariah Pelajar Pejuang Kota Bandung Pelajar Pejuang Kota Bandung.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik yaitu :

#### 1. Penelitian Lapangan

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini berhubungan dengan pengukuran kompetensi dan motivasi kerja karyawan sebagai

data pertama. Data kedua data yang digunakan untuk mengukur variabel terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh data primer, digunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011:142). Adapun model kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dan terbuka. Responden dalam penelitian ini adalah **67** karyawan yang menjadi sampel di PT. Bank Jabar Banten Syariah Bandung. Dilakukan untuk memperoleh tanggapan dari para responden mengenai variable penelitian yang akan diteliti yaitu bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi yang ada saat ini berdampak terhadap kinerja karyawan. Yang menjadi responden dalam mengukur kompetensi, motivasi adalah karyawan. Sedangkan untuk mengujur kinerja adalah persepsi dari top manajemen. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner ini harus di uji kelayakannya agar menjamin bahwa data yang diperoleh dan dikumpulkan valid.
- b. Wawancara, wawancara merupakan teknik yang dilakukan melalui komunikasi secara langsung dengan pimpinan serta karyawan yang ada di PT. Bank Jabar Banten Syariah dengan melakukan tanya jawab serta berdialog langsung.

- c. Observasi, merupakan teknik memperoleh data dengan cara secara langsung melakukan pengamatan di PT. Bank Jabar Banten Syariah.

## 2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan diperlukan untuk mengumpulkan data sekunder serta diperlukan untuk menunjang, melengkapi, dan menyempurnakan data primer. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:166), studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari informasi melalui buku, Koran, majalah, dan literatur lainnya. Jadi teknik pengumpulan data sekunder adalah dengan cara mempelajari dari jurnal, laporan-laporan dari instansi terkait serta karya tulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

### 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok unit analisis atau objek

pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Jabar Banten Syariah

### **3.5.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh data bahwa jumlah karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah kantor cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung beserta kantor cabang pembantunya sebanyak 67 orang yang tersebar di beberapa wilayah Bandung dan sekitarnya.

### **3.5.3 Teknik Penarikan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:85) teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini bisa dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang.

Suharsimi Arikunto menyebutkan (2006:130) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Studi atau penelitiannya pun disebut sebagai populasi atau studi sensus. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil berasal dari seluruh populasi atau dinamakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2011:122) adalah :

“Teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan jumlah kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya

adalah sampel jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Metode yang digunakan dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel disebut dengan sensus atau teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011:122) metode sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Atas dasar hal tersebut maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 (N=67). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut:

**Tabel 3.4 : Data karyawan Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu PT. Bank Jabar Banten Syariah 2013**

| No                    | Kantor KC dan KCP | Layanan Nasabah | Operasi | Pmsaran | Jml       |
|-----------------------|-------------------|-----------------|---------|---------|-----------|
| 1                     | KC Induk Bandung  | 12              | 8       | 8       | 25        |
| 2                     | KCP B.Soang       | 2               | 2       | 4       | 8         |
| 3                     | KCP Cimahi        | 3               | 2       | 3       | 7         |
| 4                     | KCP Garut         | 3               | 2       | 3       | 8         |
| 5                     | KCP Rancaekek     | 3               | 1       | 2       | 6         |
| 6                     | KCP Soreang       | 3               | 2       | 2       | 7         |
| 7                     | KCP Sumedang      | 1               | 2       | 3       | 6         |
| <b>Total Karyawan</b> |                   |                 |         |         | <b>67</b> |

*Sumber : Data diolah 2013*

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat dan akurat.

Formula yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

Aris Rizal Gozali, 2014

*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jabar Banten Syariah Pelajar Pejuang Kota Bandung*

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

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = korelasi antara variabel x dan y

X = jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba

Y = jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

N = jumlah responden uji coba

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan valid
- $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel Budaya Organisasi dan validitas variabel Kinerja. Pengujian validitas ini menggunakan aplikasi program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 22.0. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.5 dibawah ini :

**Tabel 3.5**  
**Tabel Interpretasi Nilai r**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat rendah    |
| 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 0,40 – 0,599       | Sedang           |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,80 – 1,000       | Sangat kuat      |

Sumber : Sugiyono (2011:184)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai  $t$  dibandingkan dengan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
2.  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka item pernyataan dinyatakan valid
3.  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 40 item.

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan  $n=20-2 = 18$  didapat  $r_{\text{tabel}}$  jika nilai koefisien korelasinya yang lebih besar dari 0,468 maka item-item tersebut dinyatakan valid.

Uji validitas instrumen penelitian untuk variabel kompetensi, motivasi dan kinerja dapat dilihat pada berikut ini:



**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Instrumen Penelitian Variabel X<sub>1</sub> (Kompetensi)**

| No Item          | Koefisien Validitas | Keterangan |
|------------------|---------------------|------------|
| 1                | 0.648               | Valid      |
| 2                | 0.580               | Valid      |
| 3                | 0.718               | Valid      |
| 4                | 0.733               | Valid      |
| 5                | 0.715               | Valid      |
| 6                | 0.489               | Valid      |
| 7                | 0.533               | Valid      |
| 8                | 0.571               | Valid      |
| 9                | 0.791               | Valid      |
| 10               | 0.671               | Valid      |
| 11               | 0.915               | Valid      |
| 12               | 0.569               | Valid      |
| R-Alpha Cronbach | 0.883               | Reliabel   |

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013 dengan SPSS 20.0 for Window

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel X<sub>1</sub> (Kompetensi) pada tabel 3.6 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kompetensi (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid, jika setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Instrumen Penelitian Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

| No Item          | Koefisien Validitas | Keterangan |
|------------------|---------------------|------------|
| 1                | 0.746               | Valid      |
| 2                | 0.570               | Valid      |
| 3                | 0.770               | Valid      |
| 4                | 0.555               | Valid      |
| 5                | 0.770               | Valid      |
| 6                | 0.721               | Valid      |
| 7                | 0.816               | Valid      |
| 8                | 0.835               | Valid      |
| 9                | 0.831               | Valid      |
| 10               | 0.610               | Valid      |
| 11               | 0.898               | Valid      |
| 12               | 0.813               | Valid      |
| 13               | 0.924               | Valid      |
| 14               | 0.905               | Valid      |
| R-Alpha Cronbach | 0.948               | Reliabel   |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 20.0 for Window

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian variabel X<sub>2</sub> (Motivasi) pada Tabel 3.7 di atas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Motivasi (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid, jika setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Instrumen Penelitian Variabel Y (Kinerja)**

| No Item          | Koefisien Validitas | Keterangan |
|------------------|---------------------|------------|
| 1                | 0.688               | Valid      |
| 2                | 0.823               | Valid      |
| 3                | 0.688               | Valid      |
| 4                | 0.562               | Valid      |
| 5                | 0,823               | Valid      |
| 6                | 0.821               | Valid      |
| 7                | 0,625               | Valid      |
| 8                | 0,747               | Valid      |
| 9                | 0,802               | Valid      |
| 10               | 0,802               | Valid      |
| 11               | 0,844               | Valid      |
| 12               | 0,844               | Valid      |
| R-Alpha Cronbach | 0.931               | Reliabel   |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 20.0 for Window

Dengan memperhatikan tabel 3.8 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh butir pertanyaan kinerja (Y) dinyatakan valid, jika setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah uji validitas adalah uji reliabilitas. Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk

digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya adalah dapat dipercaya. Tujuan Reliabelitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu :

- a. Reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen.
- b. Reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengesanan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^{2t}} \right) \quad (\text{Arikunto, 2010 : 239})$$

Dimana :

- $r_{11}$  = reliabilitas Instrumen  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians bulir  
 $\sigma^{2t}$  = varians total

Pemberian interpretasi terhadap reabilitas pada umumnya digunakn patokan sebagai berikut.

1. Reabilitas uji coba sama dengan atau lebih dari 0.70 berarti hasil uji cobanya memiliki reabilitas tinggi.
2. Reabilitas uji coba kurang dari 0.70 berarti hasil uji coba memiliki reabilitas yang kurang.

Klasifikasi mengenai batas-batas  $r$  .

**Tabel 3.9**  
**Klasifikasi Reabilitas**

| Batas Nilai $r$ | Keterangan                 |
|-----------------|----------------------------|
| < 0.19          | Hubungan sangat rendah     |
| 0.20 – 0.39     | Hubungan rendah tapi pasti |
| 0.40 – 0.59     | Hubungan cukup berarti     |
| 0.60 – 0.89     | Hubungan tinggi            |
| > 0.90          | Hubungan sangat tinggi     |

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus tersebut adalah sebagai berikut :

1. Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap item angket dengan langkah-langkah sebagai berikut:
  - a) Memberikan nomor pada angket yang masuk
  - b) Memberikan nomor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni kategori 5 Skala Likert
  - c) Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor tersebut dikuadratkan

- d) Menjumlahkan skor yang ada pada setiap item dari setiap jawaban yang diberikan responden. Total dari setiap jumlah skor setiap item harus sama dengan total skor dari setiap responden
- e) Mengkuadratkan skor-skor jawaban dari tiap-tiap responden untuk setiap item, dan kemudian menjumlahkannya
2. Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrumen terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varians item  $\sum \sigma_b^2$ , langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk mendapatkan varians total ( $\sigma^{2t}$ ) dengan rumus sebagai berikut :

$$\sigma^{2t} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto 2010 :240})$$

Dimana :

- $\sigma^{2t}$  = Harga varians total
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor total
- $(\sum X)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total
- N = Jumlah responden

3. Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 20.0 for window*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi, Motivasi dan**

### Kinerja Karyawan

| Variabel   | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|------------|
| Kompetensi | 0,883        | 0,468       | Reliabel   |
| Motivasi   | 0,948        | 0,468       | Reliabel   |
| Kinerja    | 0.931        | 0,468       | Reliabel   |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 20.0 for Window

Dari hasil kedua pengujian instrumen yang telah dilakukan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### 3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hal tersebut mengingat tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja PT. Bank Jabar Banten Syariah. Pengolahan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.

2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrument berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5. Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert yaitu kuesioner yang disebar dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal memberikan tanda silang pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden masing-masing. Adapun kriteria bobot nilai yang disediakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.11**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

| <b>Alternatif Jawaban</b>  | <b>Bobot<br/>Pertanyaan<br/>Positif</b> | <b>Bobot<br/>Pertanyaan<br/>Negatif</b> |
|--|---|---|
| Sangat tinggi/ sangat mampu/ sangat terampil/<br>sangat percaya/ sangat berkeinginan/ sangat peduli/<br>sangat bersedia/ sangat bangga/ sangat bertanggung<br>jawab/ sangat patuh/ sangat sesuai/ sangat<br>bersungguh-sungguh | 5                                       | 1                                       |
| Tinggi/ mampu/ terampil/ percaya /berkeinginan/<br>peduli/ bersedia/ bangga/ bertanggung jawab/ patuh/<br>sesuai/ bersungguh-sungguh   | 4                                       | 2                                       |
| Cukup tinggi/ cukup mampu/ cukup terampil/ cukup<br>percaya/ cukup berkeinginan/ cukup peduli/ cukup<br>bersedia/ cukup bangga/ cukup bertanggung jawab/<br>cukup patuh/ cukup sesuai/ cukup bersungguh-<br>sungguh            | 3                                       | 3                                       |
| Rendah/ tidak mampu/ tidak terampil/ tidak percaya/<br>tidak berkeinginan/ tidak peduli/ tidak bersedia/ tidak<br>bangga/ tidak bertanggung jawab/ tidak patuh/ tidak  | 2                                       | 4                                       |



|  |   |   |
|--|---|---|
| sesuai/ tidak bersungguh-sungguh   |   |   |
| Sangat rendah/ sangat tidak mampu/ sangat tidak terampil/ sangat tidak percaya/ sangat tidak berkeinginan/ sangat tidak peduli/ sangat tidak bersedia/ sangat tidak bangga/ sangat tidak bertanggung jawab/ sangat tidak patuh/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak bersungguh-sungguh | 1 | 5 |

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut :

4.

**Tabel 3.12**  
**Rekapitulasi Perubahan Data**

| Resp. | Skor Item |   |   |   |     |   | Total |
|-------|-----------|---|---|---|-----|---|-------|
|       | 1         | 2 | 3 | 4 | ... | N |       |
| 1     |           |   |   |   |     |   |       |
| 2     |           |   |   |   |     |   |       |
| ...   |           |   |   |   |     |   |       |
| N     |           |   |   |   |     |   |       |

5. Rancangan Analisis Deskriptif , yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

$X_i$  : Jumlah skor hasil angket variabel x

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

- c) 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

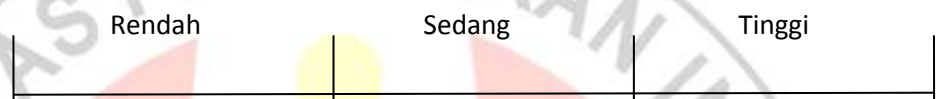
JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.
- d) Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi( $X_2$ ), dan variabel Kinerja (Y).



**Gambar 3.2**  
**Garis Kontinum Variabel X dan Y**

5. Analisis Verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

### 3.7.2 *Method Successive Interval* (MSI)

Merubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametric mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI) . Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Perhatikan setiap butir dan menentukan banyaknya frekuensi berdasarkan banyaknya orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.

- b) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :  $P_i = f/N$
- c) Dengan menggunakan table distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- d) Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- e) Menghitung *Scala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

*Scala Value* : Nilai Skala

*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah

*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

- f) Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

**Tabel 3.13**  
**Pengubahan Data Ordinal Ke Interval**

| Kriteria           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| Frekuensi          |   |   |   |   |   |
| Proporsi           |   |   |   |   |   |
| Proporsi Kumulatif |   |   |   |   |   |

|                    |  |  |  |  |  |
|--------------------|--|--|--|--|--|
| Nilai              |  |  |  |  |  |
| <i>Skala Value</i> |  |  |  |  |  |

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

### 3.7.3 Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, betapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Suharsimi Arikunto, 2010:313). Karena penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), dan satu variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ) maka analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment* (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*) dan analisis korelasi ganda.

Korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama. Korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel  $X_1$  dan  $Y$ , serta variabel  $X_2$  dan  $Y$ . Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2]\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010 : 213})$$

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai  $r$  harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau langsung antara kedua variabel yang artinya setiap kenaikan nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Sementara itu korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y. “Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lain” (Sugiyono, 2011:216).

Rumus korelasi ganda dua variabel:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2011:191})$$

dimana :

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dan  $X_2$

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel 3.14 di bawah ini :

**Tabel 3.14**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat rendah    |
| 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 0,40 – 0,599       | Sedang           |
| 0,60 – 0,799       | Tinggi           |
| 0,80 – 1,000       | Sangat Tinggi    |

Sumber : Sugiyono (2011:184)

### 3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. (Suharsimi Arikunto, 2010:339). Analisis ini digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel terikat bilai nilai variabel bebas dinaikan atau diturunkan. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda karena terdiri dari dua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Persamaan untuk analisis regresi ganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2011:192})$$

dimana :

Y = kinerja karyawan

$X_1$  = kompetensi

$X_2$  = motivasi

a = harga Y apabila  $X=0$  (harga konstan)

$b_1b_2$  = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

### 3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006 : 144})$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien penentu berada diantara 0 – 100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100%, berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.7.6 Pengujian Hipotesis

Aris Rizal Gozali, 2014

*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jabar Banten Syariah Pelajar Pejuang Kota Bandung*

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



Dalam penelitian ini metode pengambilan sampelnya menggunakan teknik populasi atau sampel jenuh, semua populasi dijadikan sampel. maka dalam penelitian ini tidak menggunakan hipotesis statistik dan taraf signifikansi tertentu.

Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2012:64); “Jika penelitian tidak menggunakan sampel, maka tidak ada hipotesis statistik.”

