

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:13), objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu).

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Biro Produksi pada PT Kertas Padalarang. Yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu kemampuan yang terdiri dari dua dimensi yaitu (*knowledge*) pengetahuan dan (*skill*) keterampilan. Serta motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan rasa sosial/memiliki, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisiologis. Kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah kinerja karyawan yang terdiri dari delapan dimensi yaitu, *quantity of work* (kuantitas kerja), *quality of work* (kualitas kerja), *job knowledge* (pengetahuan pekerjaan), *creativity* (kreativitas), *cooperation* (kerja sama), *dependability* (kesadaran diri), *initiative* (inisiatif), *personal qualities* (kualitas pribadi). Adapun objek penelitian ini adalah karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang.

Berdasarkan objek penelitian yaitu karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang, maka akan dianalisis mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang.

Kery Melianingrum, 2014

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIRO PRODUKSI PT KERTAS PADALARANG

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

Penelitian yang dilakukan adalah *cross sectional method* karena penelitian dilakukan kurang dari satu tahun, Husein Umar (2008:45) *pendekatan cross sectional method*, yaitu “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang”.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2012:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Travens dalam Husein Umar (2008:21) menjelaskan bahwa “Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:29) adalah “Statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan tingkat kejelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskriptif tentang ciri-ciri variabel sedangkan sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.” Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian verifikatif bermaksud untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Jadi, penelitian verifikatif ini untuk menguji pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2012:11):

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

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2010:31) adalah, “sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”.

Operasionalisasi variabel adalah bagaimana caranya kita mengukur suatu variabel. Dalam suatu penelitian agar bisa dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel Asep Hermawan (2005:118).

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka dilakukan penjabaran sejumlah variabel dan sub variabel lengkap dengan konsep, dimensi, indikator, ukuran dan skalanya, dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: a) kemampuan, b) motivasi kerja, dan c) kinerja karyawan. Kedudukan variabel kemampuan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Definisi operasional dan operasionalisasi ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 3.1 berikut:

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
Variabel Independent (X1) Kemampuan	<i>Ability is an individual's current capacity to perform the various tasks in a job.</i> Kemampuan (<i>ability</i>) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat. Robbins and Judge (2013:52).	Pengetahuan	Pendidikan	Tingkat pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan	Ordinal	1	
				Tingkat pendidikan terakhir sesuai dengan bidang pekerjaan	Ordinal	2	
			Pelatihan	Pengalaman	Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	Ordinal	3
				Pelatihan	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	4
					Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	Ordinal	5
			Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	Ordinal	6		
			Keterampilan	Kecakapan	Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu	Ordinal	7

Variabel Independent (X2) Motivasi Kerja	<i>Motivation refers to the process by which a person's efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal. Motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Robbins and Coulter (2012:430)</i>			Tingkat kemampuan bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	Ordinal	8
				Tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	Ordinal	9
		Kebutuhan Fisiologis	Memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian upah yang diberikan dengan pekerjaan	Ordinal	10
			Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	Tingkat gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	Ordinal	11
			Kondisi kerja yang baik	Tingkat kenyamanan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja	Ordinal	12
		Kebutuhan Rasa Aman	Keamanan dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat keamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	13
			Adanya jaminan kesehatan	Tingkat adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Ordinal	14
			Adanya jaminan hari tua	Tingkat adanya jaminan hari tua yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Ordinal	15
		Kebutuhan Sosial/Rasa Memiliki	Komunikasi yang baik dengan rekan kerja	Tingkat karyawan berkomunikasi baik dengan rekan kerja	Ordinal	16
			Mampu berinteraksi dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan karyawan berinteraksi dengan rekan kerja	Ordinal	17

			Saling menghormati antar sesama rekan kerja	Tingkat adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	Ordinal	18
			Tingginya perasaan bagian dari kelompok	Tingkat tingginya perasaan karyawan yang merupakan bagian dari kelompok	Ordinal	19
		Kebutuhan Harga Diri	Mampu bekerja mandiri	Tingkat kemampuan karyawan bekerja mandiri	Ordinal	20
			Adanya pemberian penghargaan atas prestasi	Tingkat karyawan selalu diberi penghargaan atas prestasi yang diraihinya	Ordinal	21
			Adanya pemberian insentif atas prestasi	Tingkat karyawan selalu diberi insentif atas prestasi yang diraihinya	Ordinal	22
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	Keinginan untuk selalu berkreaitifitas	Tingkat tingginya keinginan karyawan untuk selalu berkreaitifitas	Ordinal	23
			Keinginan mencapai keunggulan dalam bekerja	Tingkat keinginan karyawan dalam mencapai keunggulan dalam bekerja	Ordinal	24
			Kemampuan menggunakan potensi diri	Tingkat kemampuan karyawan dalam menggunakan potensi diri	Ordinal	25
			Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	Tingkat karyawan siap menerima tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi	Ordinal	26
Variabel dependent (Y) Kinerja	Kinerja atau prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya	<i>Quantity of Work</i>	Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	Tingkat kemampuan karyawan mencapai target produksi	Ordinal	27
				Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan	Ordinal	28

<p>dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Veithzal Rivai (2009:548)</p>	<i>Quality of work</i>		pekerjaan tepat waktu		
		Hasil kerja sesuai spek perusahaan	Tingkat kemampuan karyawan mengutamakan kualitas kerja	Ordinal	29
			Tingkat kemampuan karyawan menghasilkan produk sesuai spek perusahaan	Ordinal	30
	<i>Job knowledge</i>	Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan memahami pekerjaan dengan baik	Ordinal	31
			Tingkat kemampuan karyawan mengetahui dengan jelas tugas-tugasnya dengan baik	Ordinal	32
			Tingkat kemampuan karyawan memahami standar operasional prosedur perusahaan	Ordinal	33
	<i>Creativeness</i>	Kesediaan untuk menyampaikan ide dalam mengatasi permasalahan	Tingkat kemampuan karyawan menyampaikan ide/ gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan	Ordinal	34
	<i>Cooperation</i>	Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).	Tingkat kemampuan karyawan bekerjasama pada lingkungan kerja	Ordinal	35
			Tingkat kemampuan karyawan bekerjasama dalam tim kerja	Ordinal	36
	<i>Depandibility</i>	Kesadaran dan dapat dipercaya	tingkat kemampuan karyawan hadir	Ordinal	37

			dalam hal ke-hadiran	tepat waktu		
		<i>Initiative</i>	Kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab	Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Ordinal	38
				Tingkat kemampuan karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas/pekerjaan	Ordinal	39
		<i>Personal qualities</i>	Kepemimpinan dan integritas pribadi	Tingkat kemampuan karyawan memimpin diri sendiri untuk menjadi lebih baik	Ordinal	40
					Tingkat kemampuan karyawan memimpin tim kerja/ bawahan	Ordinal

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh Suharsimi Arikunto (2010:129). Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian, menurut Malhotra (2007:120) mengungkapkan definisi-definisi tersebut, antara lain:

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran yang dianggap

dapat mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang.

- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
Pertumbuhan Industri Pulp & Kertas Tahun 2010-2013	Laporan Perkembangan Program Kerja Kementerian Perindustrian	Sekunder
Tenaga Kerja Sektor Industri Jawa Barat Tahun 2013	http://jabar.bps.go.id/	Sekunder
Data Penilaian Kinerja Karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang Periode 2011-2013	Biro Produksi PT Kertas Padalarang	Primer
Data Produktivitas PT Kertas Padalarang Tahun 2011-2013	Biro HRD & Umum, PT Kertas Padalarang	Primer
Jumlah Produk Cacat PT Kertas Padalarang Tahun 2011-2013	Biro Produksi, PT Kertas Padalarang	Primer
Rekapitulasi Kehadiran Dan Ketidakhadiran Karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang Tahun 2011-2013	Biro HRD & Umum PT Kertas Padalarang	Primer
Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang	Biro HRD & Umum, PT Kertas Padalarang	Primer

Sumber: Berdasarkan hasil Pengolahan Data 2014

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:115), populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Suharsimi Arikunto (2010:62) mengemukakan pendapatnya Berdasarkan pengertian populasi, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang yang berjumlah 60.

3.2.4.2 Sampel

Mendapatkan data merupakan sesuatu yang paling utama dalam proses penelitian. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu objek penelitian yang telah ditentukan populasi dari objek yang akan diteliti. Langkah selanjutnya ialah mencari sampel yang bertujuan memudahkan dalam meneliti objek penelitian. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang representatif atau mewakili, maka diupayakan setiap objek dalam populasi mempunyai peluang untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2009:116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Salah satu syarat

dalam penarikan sampel bahwa sampel itu harus bersifat *representative*, artinya sampel yang digunakan harus mewakili populasi. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel total, yaitu cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel, dikarenakan jumlah karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang kurang dari 100 orang yaitu 60 orang. Namun jumlah populasi tersebut tidak termasuk manajer, dan supervisor Biro Produksi. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dari Tabel 3.3 mengenai laporan seluruh jumlah karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang.

TABEL 3.3
DATA KARYAWAN BIRO PRODUKSI PT KERTAS PADALARANG

No	Bagian	Jumlah
1	Manajer	1 Orang
2	Supervisor	2 Orang
3	Operator	60 Orang
Jumlah		63 Orang

Sumber: Biro Produksi PT Kertas Padalarang

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs *web-site*, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang.
2. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT Kertas Padalarang. Dalam hal ini Sugiyono (2012:194) membedakan wawancara menjadi dua macam yaitu:
 - a. Wawancara terstruktur, digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.
 - b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dengan pengumpul datanya.
3. Angket/Kuesioner

Sugiyono (2012:199) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini peneliti memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman responden, serta mengenai program kemampuan dan motivasi kerja yang dilakukan PT Kertas Padalarang dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Adapun langkah-langkah penyusunan kuisisioner adalah sebagai berikut:

 - a. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan.

- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat alat tulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
- c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala ordinal.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian dan tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for Windows.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2010:168).

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus Korelasi *Product Moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X)(\sum Y) (n - 1)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari (Suharsimi Arikunto,2010:170)
 X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
 Y = Skor total
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kemampuan dan motivasi kerja sebagai

variabel X, kinerja karyawan sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 9 item, jumlah pertanyaan variabel X_2 adalah 17 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 15 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar, 0.317. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kemampuan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0.317.

Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEMAMPUAN

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(Knowledge) Pengetahuan				
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan	0,839	0.317	Valid
2	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan	0,807	0.317	Valid
3	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	0,566	0.317	Valid
4	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,661	0.317	Valid
5	Pelatihan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	0,860	0.317	Valid
6	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	0,860	0.317	Valid
(Skill) Keterampilan				
7	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,832	0.317	Valid
8	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	0,886	0.317	Valid
9	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	0,817	0.317	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel kemampuan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi (*skill*) keterampilan dengan item pertanyaan, saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin yang bernilai 0,886 dan nilai terendah terdapat pada dimensi (*knowledge*) pengetahuan dengan item pertanyaan, Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman, yang bernilai 0,566, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis				
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	0,530	0.317	Valid
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0,413	0.317	Valid
3	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	0,617	0.317	Valid
Kebutuhan Rasa Aman				
4	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	0,517	0.317	Valid
5	Saya mendapat jaminan kesehatan	0,708	0.317	Valid
6	Saya mendapat jaminan hari tua	0,779	0.317	Valid
Kebutuhan Rasa Sosial/Memiliki				
7	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,770	0.317	Valid
8	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja	0,633	0.317	Valid
9	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	0,534	0.317	Valid
10	Saya merasa merupakan bagian dari kelompok	0,733	0.317	Valid
Kebutuhan Harga Diri				
11	Saya mampu bekerja mandiri	0,724	0.317	Valid
12	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	0,702	0.317	Valid
13	Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih	0,814	0.317	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri				
14	Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas	0,634	0.317	Valid
15	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	0,647	0.317	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
16	Saya mampu menggunakan potensi diri	0,593	0.317	Valid
17	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	0,648	0.317	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi kebutuhan harga diri dengan item pertanyaan, saya diberi insentif atas prestasi yang diraih 0,814 dan nilai terendah terdapat pada dimensi kebutuhan fisiologis dengan item pertanyaan, gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya, yang bernilai 0,413, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Quantity of Work				
1	Karyawan mampu mencapai target produksi	0,661	0.317	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,775	0.317	Valid
Quality of Work				
3	Karyawan mampu mengutamakan kualitas kerja	0,735	0.317	Valid
4	Karyawan mampu menghasilkan produk sesuai spek perusahaan	0,795	0.317	Valid
Job Knowledge				
5	Karyawan memahami pekerjaan dengan baik	0,640	0.317	Valid
6	Karyawan mengetahui dengan jelas tugas-tugasnya dengan baik	0,857	0.317	Valid
7	Karyawan memahami standar operasional prosedur perusahaan	0,847	0.317	Valid
Creativeness				
8	Karyawan mampu menyampaikan ide/ gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan	0,783	0.317	Valid
Cooperation				
9	Karyawan mampu bekerjasama pada lingkungan kerja	0,798	0.317	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
10	Karyawan mampu kerjasama dalam tim kerja	0,795	0.317	Valid
Depandibility				
11	Karyawan mampu hadir tepat waktu	0,779	0.317	Valid
Initiative				
12	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,775	0.317	Valid
13	Karyawan mampu untuk mempertanggung jawabkan tugas/pekerjaan	0,789	0.317	Valid
Personal qualities				
14	Karyawan mampu memimpin diri sendiri untuk menjadi lebih baik	0,386	0.317	Valid
15	Karyawan mampu memimpin tim kerja/bawahan	0,694	0.317	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *job knowledge* dengan pertanyaan, karyawan mengetahui dengan jelas tugas-tugasnya dengan baik, yang bernilai 0,857 dan nilai terendah masih terdapat pada dimensi *personal qualities* dengan item pertanyaan, karyawan mampu memimpin diri sendiri untuk menjadi lebih baik, yang bernilai 0,386 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:175) “Reliabilitas adalah digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan

data yang dapat dipercaya juga. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu Suharsimi Arikunto (2010:247).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Husein Umar, 2008:170})$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
- S_t^2 = Deviasi standar total
- $\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010:184})$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
 σ = Nilai varians
 X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0.317.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kemampuan	0,926	0.317	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,923	0.317	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,952	0.317	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik 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, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2012:428) menyatakan bahwa:

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti. Yaitu mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Biro Produksi PT Kertas Padalarang. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun Data

Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Tabulasi Data

- a. Memberi skor pada setiap item
- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun rangking skor pada setiap variabel penelitian

Dalam penelitian ini, setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden.

3. Pengujian

Tahapan ini dilakukan untuk menguji hipotesis, adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) (Al Rasyid, 1994:131). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan skala (*skala value*) dengan menggunakan rumus:

$$SCALE\ VALUE = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya Sugiyono (2010:144).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif tentang kemampuan yang terdiri (*knowledge*) pengetahuan (*skill*) keterampilan.
2. Analisis deskriptif tentang motivasi yang terdiri kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan rasa sosial/memiliki, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisiologis.
3. Analisis deskriptif tentang kinerja karyawan yang terdiri dari, *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal qualities.*

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut:

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985:184)

3.2.7.2 Analisis Regresi Linear Ganda dan Analisis Korelasi

Teknik analisis data secara verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear ganda, karena mengamati pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*), minimal ada dua buah variabel bebas (*independent variable*). Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi linear berganda. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah menggunakan *variable independent* yang diketahui, untuk meramalkan *variable dependent*. Dengan tujuan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X_1 yaitu kemampuan dan X_2 yaitu motivasi kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Analisis Regresi Linear Ganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear ganda. Menurut Asep Hermawan (2005:220) bahwa:

Regresi linear ganda merupakan suatu model statistik yang sesuai jika masalah penelitian mencakup satu variabel terikat (*dependent*) yang berskala pengukuran metrik (interval atau rasio), yang diduga dapat diprediksi oleh variabel-variabel *independent* yang berskala pengukuran metrik (interval atau rasio).

Menurut Sugiyono (2012:277), Regresi Linear Berganda digunakan oleh peneliti apabila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik

turunnya) variabel *dependent*, apabila dua variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai).

Teknik yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis regresi linear berganda yaitu rumus umumnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX$$

Keterangan:

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas (kemampuan dan motivasi kerja)

Sumber: Dr. Muhammad Idrus (2009:186)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

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

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a , b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

2. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Untuk perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi ganda.

Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 dan Y . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - 2 r yx_1 r yx_2 r x_1 x_2}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Sumber: Sugiyono (2012:256)

Keterangan:

R = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam Skor distribusi Y

$r_{y.x_1.y_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara dengan variabel Y

R_{yx_1} = korelasi antara X_1 dengan Y

R_{yx_2} = korelasi antara X_2 dengan Y

$R_{x_1 x_2}$ = korelasi antara X_1 dengan X_2

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi kuat rendahnya hubungan pengaruh antara kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan klasifikasi koefisien korelasi pada Tabel 3.9 di bawah ini:

TABEL 3.9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN
KORELASI

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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 (2010:95)

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari dua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$ menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Riduwan, 2010:81})$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

100% = Konstanta

3.2.7.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Normalitas

Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi darimana

data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametrik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang 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 data kiri di bawah ke kanan atas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan

ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson (d)*. Hasil perhitungan *Durbin Watson (d)* dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k .

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d_u < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

3.2.7.4 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k-1)]}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2011:143)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

Bila F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2011:144)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kemampuan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kemampuan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis 3

$H_0 : \rho < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.