

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel motivasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) sementara yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di PT. INTI (Persero) yang beralamat di Jalan Moh.Toha No.77 Bandung. Objek penelitiannya yaitu karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT.INTI (Persero) Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *survei explanatory*. Menurut Sugiyono (2007:10), metode *survey explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Metode tersebut digunakan karena penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai variabel yang diteliti yaitu motivasi dan kemampuan kerja juga kinerja, serta mengetahui hubungan keduanya terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung. Dan penelitian verifikatif adalah penelitian yang

menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini akan diuji bagaimana pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung.

3.2.2 Desain Penelitian

Berdasarkan tujuannya, desain penelitian yang akan digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Istijanto, 2005:31). Dalam hal ini motivasi dan kemampuan kerja mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan .

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel digunakan untuk mengubah variabel yang masih berupa konsep teoritis yang belum dapat diukur dalam suatu penelitian menjadi memiliki arti tunggal dan dapat diterima secara objektif serta memunculkan indikator variabel tersebut secara konkrit.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu motivasi (X1), kemampuan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Faktor yang membentuk Motivasi (Variabel X1) terdiri dari :

1. *Intrinsic Conditions (Motivator factors)*, dengan indikator: Pencapaian Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, Kemungkinan berkembang

2. *Extrinsic Conditions (Hygiene factors)*, dengan indikator: Upah, Keamanan kerja, Kondisi kerja, Status, Prosedur perusahaan, Mutu Penyeliaan, Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

Faktor dari Kemampuan kerja (Variabel X2) terdiri dari :

1. *Knowledge*, dengan indikator : pendidikan, pelatihan, pengalaman, pengetahuan & wawasan.
2. *Skill*, dengan indikator : keahlian, keterampilan.

Untuk kinerja karyawan (Variabel Y), indikatornya terdiri dari :

1. *Quantity of Work*
2. *Quality of Work*
3. *Job Knowledge*
4. *Creativeness.*
5. *Cooperation*
6. *Dependability*
7. *Initiative*
8. *Personal Qualities*

Dari penjelasan di atas, maka penulis menjabarkan variabel-variabel tersebut dalam operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel / Konsep variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No. Item kuesioner
Motivasi (X1) ”Motivasi merupakan suatu dorongan untuk bertindak menurut prilaku tertentu, yang mengarah pada pemuasan/pemenuhan kebutuhan dengan asumsi	1) Pencapaian prestasi	• Tingkat keinginan untuk berprestasi lebih baik	Ordinal	1
	2) Pengakuan	• Tingkat keinginan untuk mendapat pengakuan atasan		2
		• Tingkat keinginan untuk mendapat pengakuan rekan sejawat		3

<p>bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan mendasar dan bahwa sikap individu bisa sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan.” (Fredrick Herzberg dalam Robins, 2008:227)</p>	3) Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggung jawab terhadap tugas/pekerjaan 		4
	4) Kemajuan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan untuk lebih maju dalam bekerja 		5
	5) Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan untuk bekerja lebih baik 		6
	6) Kemungkinan berkembang	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan untuk mengembangkan keahlian 		7
	7) Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian upah yang meningkatkan motivasi 	Ordinal	8
	8) Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kondisi kerja yang meningkatkan motivasi kerja 		9
	9) Keamanan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keamanan kerja yang meningkatkan motivasi kerja 		10
	10) Status	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan status pekerjaan meningkatkan motivasi kerja 		11
	11) Prosedur perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemahaman prosedur perusahaan meningkatkan motivasi kerja 		12
	12) Mutu supervisi/penyelia	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat mutu supervisi/penyelia dalam meningkatkan motivasi kerja 		13
	13) Hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan interpersonal dengan atasan meningkatkan motivasi kerja 		14
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan interpersonal dengan rekan sejawat meningkatkan motivasi kerja 		15

<p>Kemampuan (X2)</p> <p>“Kemampuan (<i>ability</i>) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality yaitu <i>knowledge & skill</i>”. (Keith Davis dalam A.A Prabu Mangkunegara, 2005:13-14)</p>	1) <i>Knowledge</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian pendidikan dengan bidang pekerjaan 	Ordinal	16
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kegunaan pelatihan dalam bekerja 		17
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kegunaan pengalaman dalam bekerja 		18
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keingintahuan terhadap informasi terkait pekerjaan 		19
	2) <i>Skill</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keahlian dalam menyelesaikan tugas secara cepat & tepat 	Ordinal	20
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterampilan dalam mengerjakan tugas sehari-hari 		21
<p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>” Outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. (Faustino Cardoso Gomes, 2000:135)</p>	1) <i>Quantity of Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target 	Ordinal	22
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 		23
	2) <i>Quality of Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kualitas karyawan dalam bekerja di perusahaan 	Ordinal	24
	3) <i>Job Knowledge</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengetahuan terhadap bidang tugas yang dibebankan 	Ordinal	25
	4) <i>Creativeness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kreatifitas dalam bekerja 	Ordinal	26
	5) <i>Cooperation</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja 	Ordinal	27

	6) <i>Dependability</i>	• Tingkat tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Ordinal	28
	7) <i>Initiative</i>	• Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	29
	8) <i>Personal Qualities</i>	• Tingkat kualitas personal karyawan dalam bekerja	Ordinal	30

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh. Sumber data bisa diperoleh dari sumber data internal perusahaan maupun dari luar perusahaan, adapun jenis-jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden pada penelitian.

Dalam penelitian ini yaitu data yang langsung diperoleh dari kuesioner/angket yang diisi oleh karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, yang membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen perusahaan, buku-buku, literatur, artikel, kumpulan skripsi-tesis-disertasi, situs, jurnal dan tulisan-tulisan ilmiah lainnya.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan, dalam penelitian ini PT.INTI (Persero). Dari hasil observasi yang dilakukan selama 2 bulan (September-November 2012), penulis mengetahui bahwa masih banyak karyawan yang bersikap santai dalam bekerja, terdapat beberapa karyawan yang mangkir, dan beberapa tugas tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan juga fenomena lain yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung.

2. Wawancara.

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Peneliti melakukan wawancara dengan teknik wawancara langsung dengan orang yang menjadi satuan pengamatan dan dilakukan tanpa perantara. Sebelumnya peneliti menyiapkan daftar pertanyaan kemudian wawancara dilakukan dengan cara terbuka. Wawancara dengan kepala urusan Penilaian Kinerja SDM, Bapak Herda Hermansyah (27 September 2012) dari hasil wawancara diketahui bahwa kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dirasa biasa saja, tidak terdapat peningkatan bahkan kinerja karyawannya mengalami penurunan. Selanjutnya, pada tanggal 12 Oktober 2012 wawancara dilakukan kepada kepala bagian Pengembangan Sistem dan Organisasi di PT.INTI Bapak Ohan

Juhana, beliau mengatakan bahwa dari hasil SKI (Sasaran Kerja Individu) dan SKU (Sasaran Kerja Unit) juga tingkat absensi karyawan, dapat diketahui belum optimalnya kinerja karyawan Divisi MSDM di PT.INTI (Persero).

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang ada di perusahaan. Data yang didapat dari perusahaan meliputi data absensi/ketidakhadiran karyawan, Sasaran Kinerja Individu (SKI) karyawan, Sasaran Kinerja Unit (Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia).

4. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden. Kuisisioner dirancang untuk menggali informasi mengenai variabel yang diteliti dengan menggunakan skala ordinal. Model kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup. Responden tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan. Dalam kuisisioner ini penulis mengemukakan beberapa pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variable (X1) motivasi, variabel (X2) kemampuan kerja, dan variable (Y) kinerja karyawan, terdapat item-item pertanyaan yang dapat mengukur tingkatan dari indikator masing-masing variable tersebut. Kuisisioner terdiri dari dua metode, yang pertama yaitu kuisisioner untuk mengukur motivasi dan kemampuan pada indikator *knowledge* (pengetahuan) diisi langsung oleh karyawan (*self assesment*). Selanjutnya, kuisisioner untuk mengukur kemampuan pada indikator *skill* (keahlian) dan kinerja karyawan diisi oleh atasan sehingga penilaian lebih akurat.

5. Studi Literatur

Yaitu pengumpulan informasi dengan cara studi pustaka yang bersumber dari buku, skripsi tesis dan disertasi yang berkaitan, majalah ilmiah atau jurnal, *web site*, dan sumber lainnya yang relevan melalui internet guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam suatu penelitian merupakan salah satu wilayah sumber data yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT.INTI (Persero) Bandung yang karyawannya berjumlah 42 orang.

Tabel 3.2
Rekapitulasi Karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia
PT.INTI (Persero) Bandung

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja	9
2	Bagian Pengembangan Sistem SDM	11
3	Bagian Manajemen Kualitas	8
4	Bagian Pelayanan SDM dan Remunerasi	14
Total		42

Sumber: Bagian Pengembangan SDM

Karena ukuran populasi dalam penelitian ini jumlahnya kecil, maka yang dijadikan sebagai sampel adalah seluruh populasi, yaitu 42 orang. Seperti yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto (2006:134), apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Pengujian Validitas dan Realibilitas

3.6.1.1 Pengujian Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan keakuratan suatu alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. Analisis ini digunakan dengan tujuan mengetahui apakah instrumen yang akan dipakai untuk mengumpulkan data layak atau sesuai dengan tujuan. Pada analisis ini pengujian instrumen dilakukan kepada responden diluar sasaran penelitian akan tetapi memiliki karakteristik sama yaitu perusahaan yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi. Pengujian validitas dengan menggunakan korelasi *Pearson (product moment coefisient of corelation)* dengan rumus :

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

(Riduwan, 2009:98)

- r = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
 n = Banyaknya koreponden
 X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing Y

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikansi

5% adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid

Menurut Saifuddin Azwar (2009:7), “Menggunakan alat ukur kadangkala tidak memberikan hasil ukur yang cermat dan teliti sehingga akan menimbulkan kesalahan (*varians error*). Kesalahan tersebut dapat berupa hasil yang terlalu tinggi (*overestimate*) atau terlalu rendah (*underestimate*). Alat ukur yang valid adalah yang memiliki *varians error* yang kecil”.

Dalam kaitannya dengan koefisien korelasi antara *item* dengan skor total tes, sedikitnya jumlah *item* yang ada dalam tes akan mengakibatkan terjadinya overestimasi terhadap korelasi yang sebenarnya. Oleh karena itu, agar memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai korelasi antara *item* dengan tes, maka nilai korelasi yang diperoleh dikoreksi kembali dengan rumus berikut:

$$r_{i(x-i)} = \frac{r_{ix}S_x - S_i}{\sqrt{(S_x^2 + S_i^2 - 2r_{ix}S_iS_x)}}$$

(Saifuddin Azwar, 2009:62)

Keterangan:

- $r_{i(x-i)}$ = Koefisien korelasi item total setelah dikoreksi
 r_{ix} = Koefisien korelasi item total sebelum dikoreksi
 S_i = Deviasi standar skor suatu item
 S_x = Deviasi standar skor skala

Berikut adalah keputusan pengujian validitas instrumen:

1. Item pertanyaan dikatakan valid jika $r_{i(x-i)}$ hitung $>$ r_{tabel} .
2. Item pertanyaan dikatakan tidak valid jika $r_{i(x-i)}$ hitung $<$ r_{tabel} .

Tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) n-1

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Pertanyaan / Pernyataan	r_{hitung}	$r_{i(x-1)}$	r_{tabel}	Keterangan
1	Bagaimana keinginan anda untuk bekerja	0,67	0,62	0,433	Valid

Ressi Julianti MAchdalena, 2013

Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Manajemen

Sumber Daya Manusia PT Inti (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	dengan hasil (prestasi) yang lebih baik?				
2	Bagaimana dorongan anda untuk mendapatkan pengakuan dari atasan?	0,92	0,90	0,433	Valid
3	Bagaimana dorongan anda untuk mendapatkan pengakuan dari rekan kerja?	0,54	0,47	0,433	Valid
4	Seberapa tinggi tingkat tanggung jawab anda terhadap tugas/pekerjaan?	0,88	0,86	0,433	Valid
5	Bagaimana dorongan anda untuk lebih maju dalam bekerja dalam bekerja?	0,87	0,84	0,433	Valid
6	Bagaimana dorongan anda untuk bekerja lebih baik pada pekerjaan anda?	0,89	0,88	0,433	Valid
7	Bagaimana dorongan anda untuk mengembangkan keahlian dalam bekerja?	0,62	0,57	0,433	Valid
8	Upah yang diperoleh meningkatkan motivasi anda dalam bekerja	0,55	0,50	0,433	Valid
9	Kondisi kerja yang baik meningkatkan motivasi anda dalam bekerja	0,94	0,93	0,433	Valid
10	Keamanan kerja karyawan meningkatkan motivasi anda dalam bekerja	0,50	0,43	0,433	Valid
11	Posisi (jabatan) anda saat ini meningkatkan motivasi dalam bekerja	1,06	1,07	0,433	Valid
12	Prosedur perusahaan yang ada saat ini meningkatkan motivasi anda dalam bekerja	0,94	0,93	0,433	Valid
13	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan dapat meningkatkan motivasi anda dalam bekerja	0,64	0,59	0,433	Valid
14	Hubungan interpersonal anda dengan atasan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja	0,914	0,89	0,433	Valid
15	Hubungan interpersonal anda dengan rekan sejawat dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja	0,58	0,51	0,433	Valid

Sumber : hasil pengolahan data 2011

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

No	Pertanyaan / Pernyataan	r_{hitung}	$r_{t(x-1)}$	r_{tabel}	Keterangan
16	Bagaimana tingkat kesesuaian pendidikan anda dengan bidang pekerjaan?	0,723	0,58	0,433	Valid
17	Pelatihan yang didapatkan membantu memudahkan anda dalam bekerja	0,667	0,49	0,433	Valid
18	Pengalaman yang dimiliki membantu anda memudahkan dalam bekerja	0,809	0,67	0,433	Valid
19	Bagaimana tingkat keingintahuan anda dalam mendapatkan informasi terkait	0,821	0,7	0,433	Valid

Ressi Julianti MAchdalena, 2013

Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Manajemen

Sumber Daya Manusia PT Inti (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	bidang pekerjaan saat ini?				
20	Anda memiliki keahlian dalam menyelesaikan tugas secara cepat & tepat	0,738	0,6	0,433	Valid
21	Anda memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas sehari-hari	1,708	2,6	0,433	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data 2011

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan / Pernyataan	r_{hitung}	$r_{i(x-1)}$	r_{tabel}	Keterangan
22	Bagaimana tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan target yang ditentukan?	0,73	0,62	0,433	Valid
23	Bagaimana tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan?	0,81	0,72	0,433	Valid
24	Bagaimana kualitas pekerjaan karyawan ?	0,73	0,62	0,433	Valid
25	Bagaimana tingkat pengetahuan karyawan terhadap bidang pekerjaannya?	0,6	0,51	0,433	Valid
26	Bagaimana kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?	0,57	0,47	0,433	Valid
27	Bagaimana kemampuan karyawan dalam bekerja sama?	0,62	0,49	0,433	Valid
28	Bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan?	0,60	0,51	0,433	Valid
29	Bagaimana inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?	0,61	0,47	0,433	Valid
30	Bagaimana tingkat kualitas personal (pribadi) karyawan dalam bekerja?	0,64	0,53	0,433	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data 2013

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-1$ yaitu $20-1=19$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,433. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki $r_{i(x-i)}$ lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat akurat. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistinsi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Tatang Sontani dan Sambas Ali, 2011:123)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan suatu instrumen, yang memberikan hasil analisis sama yang ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas.

Rumus yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu rumus Koefisien *Alpha Cronbach*, formula rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:171})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_1^2 = total varians

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \left[\frac{(\sum X)^2}{N} \right]}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:166})$$

Keterangan:

σ_i^2 = Varians total

$\sum x$ = Jumlah Skor item

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-1$

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Reabilitas Cronbach Alpha

No	Variabel	α_{hitung}	$\alpha_{standar}$	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,95	0,50	Realibel
2	Kemampuan (X_2)	0,78	0,75	Realibel
7	Kinerja (Y)	0,83	0,63	Realibel

Sumber :Pengolahan data 2013

Hasil uji reliabilitas variabel X_1 , X_2 dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan ketiga pengujian instrumen, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya

3.6.2 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah analisis data yaitu mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X_1), Kemampuan (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Secara umum, analisis data dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada, dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima.
3. *Tabulating*, dalam hal ini hasil *coding* dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8
Rekapitulasi Hasil Skoring Angket

Responden	Skor Item							Total
	1	2	3	4	5	n	
1								
2								
3								
n								

4. Analisis data

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Pada penelitian ini terdiri dari 2, yaitu:

- a. analisis deskriptif yaitu untuk menggambarkan permasalahan 1,2,3.

Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan :

SK = Skor Kriteria

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- 2) Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Keterangan :

x_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel x

$x_1 - x_n$ = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- 3) Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Tinggi : SK = ST x JB x JR

Rendah : SK = SR x JB x JR

Keterangan :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

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 kontinum tinggi sampai rendah.

- 4) Membuat garis kontinum dan menentukan letak skor hasil penelitian



Sumber : Riduwan (2007:88)

Gambar 3.1
Garis Kontinum Penelitian Variabel

Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ($S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$).

- b. analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis atau untuk menggambarkan permasalahan 4. Langkah-langkahnya yaitu dengan mengubah data ordinal menjadi data interval, dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

3.6.2.1 Method of Successive Interval (MSI)

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

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.6.2.2 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 Motivasi (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y), data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan analisis regresi berganda.

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

a) Uji asumsi regresi

- **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data, untuk masing-masing variabel penelitian. 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 tidak dilakukan uji asumsi normalitas karena merupakan penelitian populasi, yaitu penelitian yang sampelnya yaitu seluruh populasi. Sehingga secara otomatis akan memiliki model regresi data berdistribusi normal karena tentu sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas.

- **Uji Linieritas**

Menurut Sugiyono (2004:203) “Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional”. Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi, dalam penelitian ini uji linieritas dihitung dengan bantuan program komputer *SPSS Statistics 16.0*.

- **Uji Homogenitas**

Peneliti menggunakan uji homogenitas adalah untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Uji statistika yang

akan digunakan adalah uji Burlett dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS Statistics 16.0*.

- **Uji asumsi heteroskedastisitas**

Heteroskedastis 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 heteroskedastis apabila diagram pencar residualnya tidak membentuk pola tertentu, dan apabila datanya berpencar di sekitar angka nol (pada sumbu Y).

- a) Model Persamaan regresi linier ganda X_1 dan X_2 atas Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

(Sugiyono, 2009:277)

- b) Untuk mencari koefisien regresi b_1 , b_2 , dan a digunakan persamaan silmultan sebagai berikut:

$$\sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

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

(Sugiyono, 2009:277)

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

$$(R_{x_1 x_2 x_3 x_4 x_5 x_6 y}) = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum b_3 y + b_4 \sum x_4 y + b_5 \sum x_5 y + b_6 \sum x_6 y}{\sum y^2}}$$

(Sugiyono, 2009:292)

- d) Setelah itu mencari koefisien determinasi

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

$$KD = R^2 \times 100\% \quad (\text{Sugiyono, 2009:292})$$

Keterangan :

KD = Nilai koefisien determinasi
R = Nilai koefisien korelasi

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

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)} \quad (\text{Sugiyono, 2009:292})$$

Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung
R = Nilai Koefisien Korelasi Ganda
m = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah Sampel

- f) Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dan menghitung nilai beta (koefisien jalur), yakni koefisien regresi yang distandarkan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dengan rumus berikut:

$$\rho_{yxk} = \frac{S_k}{S_y} (b_k)$$

(Li, 1975:103; Land, (1969:9; Schumacker&Lomas, 1996:35 dalam Kusnendi)

Keterangan:

ρ_{YXk} = Koefisien regresi yang distandarkan

S_k = Standar deviasi variabel *independen*

S_y = Standar deviasi variabel *dependen*

b_k = Koefisien regresi variabel *independen* X_k yang terdapat dalam persamaan regresi

3.6.2.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan setelah semua data yang ada terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

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

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2005:182})$$

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

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut, untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan variabel, dapat berpedoman pada klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.9
Pedoman Kategori Untuk 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)

3.6.3 Rancangan Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara Variabel bebas atau *independent variable* yaitu Motivasi (X_1) dan Kemampuan (X_2) sedangkan Variabel terikat atau *dependent variable* yaitu Kinerja (Y), yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikansi koefisien korelasi (uji *t-student*) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2009:250). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 1$

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

Ressi Julianti MAchdalena, 2013

Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Manajemen

Sumber Daya Manusia PT Inti (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, Maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-1) pada hipotesis pertama dan kedua (parsial) pada uji satu pihak. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama :

$H_0 : \rho = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh dari Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y).

$H_{1,1} : \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh dari Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y).

2. Hipotesis kedua :

$H_0 : \rho = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh dari Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

$H_{2,1} : \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh dari Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).