

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012, hlm. 38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 39) variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “*Human Capital*”.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 39) variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan”.

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Puduk Scientific Bandung yang berlokasi di Jln. Mekar Raya Kav.12 Gede Bage Bandung 40613. Waktu dalam melakukan penelitian ini adalah di bulan September 2015 hingga Februari 2016.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu human capital serta pengaruhnya terhadap kinerja pada karyawan PT. Puduk Scientific Bandung, maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2012, hlm. 35) yang menyatakan bahwa “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.”

Melalui jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang human capital dan gambaran kinerja karyawan di PT. Puduk Scientific Bandung.

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara human capital dengan kinerja, hlm. karyawan pada PT. Puduk Scientific Bandung.

3.2.2 Desain Penelitian

Iqbal Hasan (2002, hlm. 22) mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis desain dalam penelitian yaitu :

1. Desain eksplanatori. Desain ini berusaha mencari ide-ide atau hubungan-hubungan baru, sehingga dapat dikatakan bahwa desain ini bertitik tolak pada variabel, bukan dari fakta.
2. Desain deskriptif. Desain ini bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu.

3. Desain kausalitas. Desain ini berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan di PT. Puduk Scientific Bandung.

Berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross Sectional Method*. *Cross Sectional Method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam waktu panjang, (Husein Umar 2004, hlm. 43)

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2007, hlm. 58), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah human capital.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran

variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 1
Operasional Variabel *Human Capital*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
<i>Human Capital</i> (X) bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. (Gerry S Becker, 1993:11).	<i>Psychology Capital</i>	Rasa percaya diri	Tingkat kepercayaan diri pada pekerjaan	Ordinal	
				Ordinal	
		Harapan	Tingkat harapan untuk sukses berkarir	Ordinal	
		Rasa optimisme	Tingkat optimis dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaan	Ordinal	
			Kemampuan menghadapi stres	Tingkat kemampuan dalam menghadapi stres	Ordinal
	<i>Intellectual Capital</i>	Pengalaman	Tingkat ketajaman berpikir jika menemukan kesalahan	Ordinal	
		Keterampilan	Tingkat menguasai keterampilan khusus dalam pekerjaan	Ordinal	
		Pengetahuan	Tingkat pengetahuan sesuai dengan bidang kerja	Ordinal	
		Kemampuan	Tingkat kemampuan dengan pekerjaan	Ordinal	
	<i>Emotional Capital</i>	Emosi stabil		Tingkat keberpengaruhan masalah pribadi dengan pekerjaan	Ordinal
				Tingkat kemampuan mengendalikan emosi	Ordinal
		Motivasi	Tingkat semangat dalam bekerja	Ordinal	
		Keterampilan sosial	Tingkat keharmonisan dalam bersosialisasi dengan rekan kerja	Ordinal	
		Kesadaran berlingkungan	Tingkat kemampuan bekerja dalam situasi apapun	Ordinal	

	<i>Social Capital</i>	Jaringan luas	Tingkat kesenangan bergaul mencari teman	Ordinal
			Tingkat kepercayaan bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal
	Norma	Tingkat kepatuhan pada peraturan perusahaan	Ordinal	

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) <i>Performance is the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode. (Kinerja di definisikan sebagai hasil yang di dapat dari fungsi pekerjaan atau aktifitas tertentu selama jangka waktu tertentu. Bernadin dan Russel (2003:143)</i>	<i>Quality</i>	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Rapi dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Keakuratan hasil pekerjaan	Tingkat keakuratan hasil pekerjaan	Ordinal
	<i>Quantity</i>	Jumlah hasil kerja sesuai target	Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target perusahaan	Ordinal
		Keberhasilan mencapai target perusahaan	Tingkat keberhasilan mencapai target yang ditentukan perusahaan	Ordinal
	<i>Timeliness</i>	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan	Tingkat penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan	Ordinal
		Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Pemanfaatan waktu secara efektif	Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif	Ordinal

<i>Cost-effectiveness</i>	Penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan menggunakan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Penggunaan sumber daya organisasi untuk penyelesaian pekerjaan	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi untuk penyelesaian pekerjaan	Ordinal
<i>Need for supervision</i>	Inisiatif karyawan dalam bekerja	Tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja	Ordinal
	Kreativitas karyawan dalam bekerja	Tingkat kreatifitas karyawan dalam bekerja	Ordinal
	Pengawasan atasan terhadap bawahan dalam suatu pekerjaan	Tingkat pengawasan atasan terhadap bawahan dalam suatu pekerjaan	Ordinal
	Atasan sebagai decision making dalam suatu pekerjaan tertentu	Tingkat atasan sebagai decision making dalam suatu pekerjaan tertentu	Ordinal
<i>Interpersonal impact</i>	Berhubungan baik dengan sesama karyawan	Tingkat berhubungan baik dengan sesama karyawan	Ordinal
	Kemampuan bekerja sama dengan atasan dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan bekerja sama dengan atasan dalam pekerjaan	Ordinal
	Kemampuan bekerja sama dengan bawahan dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan bekerja sama dengan bawahan dalam pekerjaan	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu mewawancarai kepala HRD dan karyawan serta dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Puduk Scientific Bandung

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3. 3
Jenis Sumber Data

No	Data Penelitian	Jenis Data
1	Data Pencapaian Kinerja Karyawan	Sekunder
2	Jumlah Karyawan yang diteliti	Sekunder
3	Data ketidakhadiran karyawan	Sekunder
4	Wawancara tentang perusahaan	Primer
5	Kuesioner	Primer

1.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di PT. Puduk Scientific guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunkan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Puduk Scientific Bandung.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, dimana subjek penelitian tersebut berfungsi sebagai sumber data. Dalam suatu penelitian, populasi juga merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang dapat berupa benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Puduk Scientific Bandung yang berjumlah 968 orang.

Tabel 3. 4

Jumlah Karyawan di PT. Pudak Scientific

No	Keterangan	Jumlah
1	Divisi Perakitan Mekanika	210
2	Divisi Peralatan Elektronika	200
3	Divisi Pengerjaan Gelas	100
4	Divisi Pengerjaan Logam	96
5	Divisi Mould Making	123
6	Divisi Plastik	64
7	Divisi Pengerjaan Kayu	52
8	Divisi Optika	48
9	Divisi Kualitas Kontrol (QC)	34
10	Divisi Riset dan Pengembangan	41
Jumlah		968

Sumber : PT. Pudak Scientific Bandung

3.5.2 Sampel

Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Sampel menurut Sugiyono (2012, hlm. 116) adalah: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

“Sampel adalah bagian dari populasi.” Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, (Riduwan, 2013, hlm. 70), “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih diambil semua, sehingga penelitiannya

merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (*random sampling*) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Sedangkan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin (Riduwan, 2013, hlm. 71) sebagai berikut:

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

Keterangan : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 968 responden

d^2 : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{968}{(968) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{968}{10,68} = 90,6$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 90,6 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 90,6 orang ($10\% \times 90,6 = 9,06$), maka ukuran sampel dinaikan menjadi 100 orang ($90,6 + 9,06 = 99,66$ atau 100).

3.5.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2012, hlm. 118).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Riduan, 2005:66})$$

dimana : n_i = anggota sampel pada prosorsi ke-i

N_i = populasi ke-i

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi karyawan :

1. DivisiPerakitan Mekaniaka sebanyak 210 orang

$$n_i = \frac{210}{968} \times 100 = 22 \text{ orang}$$

2. DivisiPerakitan Elektronika sebanyak 200 orang

$$n_i = \frac{200}{968} \times 100 = 21 \text{ orang}$$

3. Divisi Pengerjaan Gelas sebanyak 100 orang

$$n_i = \frac{100}{968} \times 100 = 10 \text{ orang}$$

4. Divisi Pengerjaan Logam sebanyak 96 Orang

$$n_i = \frac{96}{968} \times 100 = 10 \text{ orang}$$

5. Divisi Mould Making sebanyak 123 orang

$$n_i = \frac{123}{968} \times 100 = 13 \text{ orang}$$

6. Divisi Plastik sebanyak 64 orang

$$n_i = \frac{64}{968} \times 100 = 7 \text{ orang}$$

7. Divisi Pengerjaan Kayu sebanyak 52 orang

$$n_i = \frac{52}{968} \times 100 = 5 \text{ orang}$$

8. Divisi Optika sebanyak 48 orang

$$n_i = \frac{48}{968} \times 100 = 5 \text{ orang}$$

9. Divisi Kualitas Kontrol (QC) sebanyak 34 orang

$$n_i = \frac{34}{968} \times 100 = 3 \text{ orang}$$

10. Divisi Riset dan Pengembangan sebanyak 41 orang

$$n_i = \frac{41}{968} \times 100 = 4 \text{ orang}$$

Tabel 3. 5
Proporsi Sampel Responden Penelitian

No.	Nama Bidang	Jumlah Karyawan
1	Divisi Perakitan Mekanika	22
2	Divisi Perakitan Elektronika	21
3	Divisi Pengerjaan Gelas	10
4	Divisi Pengerjaan Logam	10
5	Divisi Mould Making	13
6	Divisi Plastik	7
7	Divisi Pengerjaan Kayu	5
8	Divisi Optika	5
9	Divisi Kualitas Kontrol (QC)	3
10	Divisi Riset dan Pengembangan	4
JUMLAH		100

Pada penelitian ini sampel responden yang digunakan untuk menjawab kuesioner untuk variabel human capital dan kinerja karyawan adalah responden yang sesuai dengan jumlah sampel responden yang telah dihitung.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010, hlm. 211) “ Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Uji validitas dapat menunjukan sejauh mana alat ukur (kuesioner) yang digunakan dapat mengukur apa yang diukur. Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program SPSS. Rumus uji validasi menggunakan korelasi Pearson dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2006, hlm. 170)

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n (\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n (\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010:213)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari 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-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$)

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas software SPSS 17.0 for windows. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 3. 6
Tabel Interpretasi Nilai r
Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,400	Sangat Rendah (Tak berkorelasi)

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

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

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

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 31 item.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $40-2=38$ sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,312. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki $r_{i(x-i)}$ lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

Tabel 3. 7
Hasil Pengujian Validitas Penelitian Variabel X (Human Capital

No. item	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
1	0,555	0,312	Valid
2	0,457	0,312	Valid
3	0,635	0,312	Valid
4	0,462	0,312	Valid
5	0,538	0,312	Valid
6	0,518	0,312	Valid
7	0,376	0,312	Valid
8	0,476	0,312	Valid
9	0,371	0,312	Valid
10	0,453	0,312	Valid
11	0,597	0,312	Valid
12	0,527	0,312	Valid
13	0,475	0,312	Valid
14	0,402	0,312	Valid
15	0,115	0,312	Tidak Valid
16	0,321	0,312	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, maka dapat disimpulkan terdapat satu item kuesioner yang tidak valid, yaitu item no 15 Yg memiliki r_{hitung} 0,115 lebih kecil dari r_{tabel} 0,312 sehingga item pertanyaan tersebut dihilangkan tidak dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti. Sedangkan sisanya memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga item pertanyaan bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variable yang diteliti.

Tabel 3. 8
Hasil Pengujian Validitas Penelitian Variabel Y (Kinerja

No. item	r ^{Hitung}	r ^{Tabel}	Keterangan
1	0,457	0,312	Valid
2	0,463	0,312	Valid
3	0,636	0,312	Valid
4	0,670	0,312	Valid
5	0,633	0,312	Valid
6	0,689	0,312	Valid
7	0,420	0,312	Valid
8	0,519	0,312	Valid
9	0,665	0,312	Valid
10	0,523	0,312	Valid
11	0,595	0,312	Valid
12	0,644	0,312	Valid
13	0,396	0,312	Valid
14	0,632	0,312	Valid
15	0,553	0,312	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh item kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variable yang diteliti

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda. Arikunto Suharsimi (2010, hlm.

221) menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”.

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 (Suarsimi Arinkunto 2006, hlm. 196)

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu :

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

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Keterangan:

σ^2 = Varians

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan reliabel
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item pertanyaan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas software SPSS 17.0 for windows, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Human Capital	0,741	0,70	Reliabel
Kinerja	0,850	0,70	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS, 2016

Hasil pengujian pada tabel 3.9 menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu human capital dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan r_{hitung} variable human capital dan r_{hitung} variable kinerja karyawan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hal ini didasarkan pada pendapat Sugiyono (2012:184) yang menyatakan bahwa instrument dapat dikatakan reliable; apabila r_{hitung} 0,312. Hal itu berarti bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrument yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen

pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).

- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala Likert kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 10
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat setuju / Sering	5
Setuju / Selalu	4
Ragu-ragu / Kadang-kadang	3
Tidak setuju / Jarang	2
Sangat tidak setuju / Tidak pernah	1

- c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 11
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Resp.	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
<i>I</i>							
<i>2</i>							
...							
<i>N</i>							

- d. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

1. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskriptifkan skor variable X dan variable Y serta kedudukannya, terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2008:187) sebagai berikut:

a) Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan rumus:

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

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterion, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

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

dimana:

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

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

c) Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi, sedang, rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi, sedang, dan terendah.

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SS x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

dimana:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor terendah

JB = Jumlah bulir

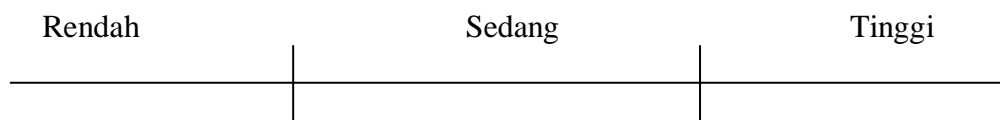
JR = Jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

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

d) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk human capital (X) dan kinerja karyawan (Y)

Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



Gambar 3. 1
Garis Kontinum Variabel X dan Y

2. Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variable X terhadap variable Y dengan prosedur sebagai berikut :

1. *Method of Successive Interval* (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus $P_i = \frac{f}{N}$
- Tentukan proporsi kumulatif

- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- Tentukan nilai skala (Skala Value) dengan menggunakan 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

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

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

Tabel 3. 12
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

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

Secara teknis untuk mentransformasikan data mejadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi Microsoft Office Excel dengan menggunakan fasilitas Method of Successive Interval (MSI).

2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variable yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variable bila data kedua variable berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment* :

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari 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

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- 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.

Tabel 3. 13
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	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011:184)

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan regresi sederhana. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) yaitu *human capital*. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel independen atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Menurut Sugiyono (2012, hlm. 270) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2012: 270)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = *Human Capital*

a = Harga Y bila X = 0 (Harga Konstan)

b = Angka arah/koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada variable independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X dan variabel Y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (KD), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Arikunto, 2010:144})$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya, jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variable tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0-1.

3.7.2 Uji Hipotesis

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

Tujuan uji hipotesis yaitu agar dapat mengetahui sifat hubungan antara kedua variabel yang diteliti diantaranya variabel dependen dan variabel independen. Selain itu dalam uji hipotesis terdapat rumus sebagai alat untuk menguji suatu hipotesis yaitu :

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

Sugiyono (2012:184)

Dimana :

t = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya data/sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan yaitu :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (*Human Capital*) dan variabel Y (Kinerja Karyawan), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah :

- $H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara *human capital* dan kinerja karyawan.