

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang dijadikan objek kajian adalah kompetensi dan motivasi sebagai variabel independen atau determinan variabel. Sedangkan kinerja individu sebagai variabel dependen atau variable konsekuensi. Penelitian ini telah dilakukan terhadap karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) Kantor Pusat Bandung yang beralamat di Jalan Cilaki No. 73 sebagai unit analisis. PT. POS INDONESIA (Persero) adalah perusahaan badan milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan pos.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deksripsi analisis dan verifikasi analisis. Menurut Nazir (2011: 65), deskripsi analisis yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, memaparkan tentang ciri-ciri variable (kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kinerja (Y), sedangkan verifikasi analisis yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel melalui suatu pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik.

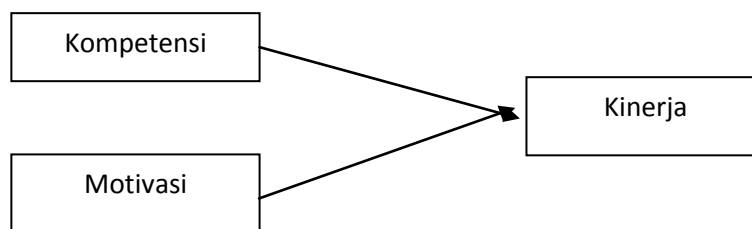
Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yaitu penulisan menurut tingkat eksplanasi (*level of explanation*). Menurut Sugiyono (2012: 35) jenis penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang dimaksud dengan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

#### **3.3. Desain Penelitian**

Menurut Suchman dalam Nazir (2011: 84), desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya menguasai pengumpulan dan analisis data saja. Dalam pengertian yang lebih luas, desain penelitian mencakup proses-proses berikut:

- 1) Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian;
- 2) Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya;
- 3) Memformulasikan masalah penelitian;
- 4) Membangun penyelidikan atau percobaan;
- 5) Memilih serta memberi definisi terhadap pengukuran variabel-variabel;
- 6) Memilih prosedur dan teknik *sampling* yang digunakan;
- 7) Menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data;
- 8) Membuat *coding*, serta mengadakan *editing* dan *processing data*;
- 9) Menganalisis data serta pemilihan prosedur statistik untuk mengadakan generalisasi serta inferensi statistik; dan
- 10) Pelaporan hasil penelitian, termasuk proses penelitian, diskusi serta interpretasi data, generalisasi, kekurangan-kekurangan dalam penemuan, serta menganjurkan beberapa saran-saran dan kerja penelitian yang akan datang.

Desain penelitian ini didesain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas. Tujuan dari desain penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti yaitu kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kinerja ( $Y$ ) pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.



**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2011:38) “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”. Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji meliputi kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) yang merupakan variabel bebas, dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Untuk menjabarkan variabel-variabel tersebut, berikut ini ditampilkan dalam bentuk tabel.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi ( $X_1$ )  Kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemampuan individu yang saling berhubungan dengan kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu.  (Spencer and Spencer, 1993:25-86)	1. Kompetensi Melayani ( <i>Helping and Human Service</i> )	1. Pemahaman Antarpribadi ( <i>Interpersonal Understanding</i> )	• Tingkat kemampuan untuk memahami suasana hati dan perasaan orang yang dilayani	Ordinal
		2. Orientasi Pelayanan Pelanggan ( <i>Customer Service Orientation</i> )	• Tingkat kemampuan untuk memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan/orang lain.	Ordinal
			• Tingkat kemampuan untuk memahami keperluan orang lain. • Tingkat kemampuan kepedulian membantu mengerjakan sesuatu untuk membantu menolong orang lain.	Ordinal

	2. Kompetensi Memimpin ( <i>Leadership</i> )	1. Dampak dan pengaruh ( <i>Impact and Influence</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan untuk meyakinkan dan mempengaruhi orang lain.</li> <li>• Tingkat kemampuan untuk mengambil suatu keputusan dalam suatu masalah.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
		2. Kesadaran Organisasi ( <i>Organizational Awareness</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan untuk berkomitmen terhadap organisasi.</li> <li>• Tingkat kemampuan loyalitas kepada perusahaan.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
	3. Kompetensi Mengelola (Manajerial)	1. <i>Developing Others</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan untuk mendorong perkembangan karyawan.</li> <li>• Tingkat kemampuan untuk mengelola manajerial perusahaan.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
		2. Directiveness	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan untuk memerintah.</li> <li>• Tingkat kemampuan untuk mengarahkan orang lain.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
		3. <i>Teamwork and Cooperation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja atau tim.</li> <li>• Tingkat kemampuan berkomitmen untuk kemampuan bekerjasama.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal

	4. Kompetensi Kepribadian	1. <i>Self Control</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam bekerja.</li> <li>• Tingkat kemampuan untuk introspeksi atas pekerjaan yang dikerjakan.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
		2. <i>Self Confident</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepercayaan orang lain terhadap kemampuan dirinya.</li> <li>• Tingkat keyakinan atas keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
Motivasi ( $X_2$ )  Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. ( <i>McClelland, David</i> dalam buku Robbins, 2008:222)	1. Motivasi Berprestasi	1. Motivasi Unggul  2. Kreatif dan Inovatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>• Tingkat dorongan untuk mencapai target perusahaan (<i>Achievement to work</i>)</li> <li>• Tingkat dorongan untuk selalu ingin unggul dalam pekerjaan.</li> <li>• Tingkat dorongan untuk berfikir kreatif dalam bekerja.</li> <li>• Tingkat dorongan untuk berfikir inovatif dalam mencari peluang baru yang bermanfaat bagi perusahaan.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal  Ordinal  Ordinal

	3. Motivasi Berafiliasi	1. Kooperatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk bergaul dan bersahabat sesama rekan kerja.</li> <li>• Tingkat keinginan untuk dilibatkan dalam team manajemen.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
	4. Motivasi Kekuasaan	1. Mempengaruhi orang lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan untuk mempengaruhi orang lain.</li> <li>• Tingkat dorongan untuk memiliki otoritas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja adalah cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.</p> <p><i>Bernardin dan Russel (1993 : 383)</i></p>	1. <i>Quality</i>	1. Kualitas Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kerapihan hasil pekerjaan.</li> <li>• Tingkat ketelitian hasil pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
	2. <i>Quantity</i>	1. <i>Output</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan dengan target perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	3. <i>Timelines</i>	1. Tepat Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal

	4. <i>Cost- affectiveness</i>	1. Efektifitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai target yang diinginkan.</li> <li>• Tingkat efektifitas untuk mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya organisasi.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
	5. <i>Need for supervision</i>	1. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kebutuhan untuk bekerja tanpa diawasi oleh supervisor.</li> <li>• Tingkat kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri sesuai target.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal
	6. <i>Interpersonal impact</i>	1. Kejujuran  2. Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kejujuran dalam bertanggung jawab pada pekerjaan.</li> <li>• Tingkat kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan atasan.</li> </ul>	Ordinal  Ordinal

### 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Nazir (2011: 282) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah metode pengambilan sampel secara acak dari populasi yang relatif homogen dan populasinya dapat diketahui atau dapat ditentukan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. POS INDONESIA (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung sebanyak 245 orang.

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,1)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{245}{1 + (245 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{245}{3,45}$$

$$n = 71.01 = 71$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 71 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 71 orang (10% x 71 = 7.1), maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 78 orang (71+7,1 = 78,5 atau 78).



### 3.6 Jenis dan Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172) sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, dikelompokkan ke dalam dua golongan:

- 1) Data primer, yaitu sumber data mengenai objek penelitian yang didapat dari melalui pengamatan atau penelitian, baik secara langsung atau tidak langsung.
- 2) Data sekunder, yaitu sumber data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dari dokumentasi atau beberapa laporan lembaga maupun dari perpustakaan untuk memperoleh data-data yang relevan dengan topik pembahasan.

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara:

- 1) Kuisisioner, yaitu dengan membagikan angket kepada karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.
- 2) Observasi, yaitu dengan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan gambaran (deskripsi) tentang objek penelitian seperti gambaran SDM, operasional, marketing, dan gambaran fasilitas yang ada di PT. POS INDONESIA (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.

### 3.7 Rancangan Analisis Data

Dalam setiap penelitian diperlukan suatu rancangan atau prosedur mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan setelah semua data terkumpul. Mengingat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori dan hubungan antar variabel melalui penyebaran kuesioner maka rancangan dan pengolahan dan penafsiran data kuesioner mutlak diperlukan untuk memperoleh hasil apakah terdapat pengaruh dari variabel X yaitu kompetensi dan motivasi terhadap variabel Y atau kinerja karyawan. Adapun langkah-langkah dalam pengolahan data yang harus dilakukan adalah sebagai berikut.

1. *Editing*, yaitu dengan pemeriksaan kuesioner yang telah terkumpul kembali setelah dibagikan kepada responden. Dalam praktiknya mungkin terdapat kesalahan dalam pengisian kuesioner oleh responden maka langkah ini meliputi mengecek kembali pengisian instrumen secara menyeluruh.
2. *Skoring*, yaitu dengan memberikan skor atau kode untuk setiap opsi dari item instrumen berdasarkan ketentuan yang ada. Skala pengukuran yang digunakan

dalam setiap pertanyaan adalah skala Likert lima poin dimana untuk jawaban positif diberi bobot 5-4-3-2-1.

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot pertanyaan
Sangat Mampu/ Memahami/ Sangat Tinggi	5
Mampu/ Memahami/ Tinggi	4
Kurang Mampu/ Kurang Memahami/ Sedang	3
Tidak Mampu/ Tidak Memahami/ Rendah	2
Sangat Tidak Mampu/ Sangat Tidak Memahami	1

3. *Tabulating*, yaitu dengan cara merekap data skoring ke dalam bentuk tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh kuisioner. Berikut ini tabel rekapitulasi:

**Tabel 3.3**  
**Tabel Rekapitulasi Data**

Responden	Skor Item					Total
1						
2						
.....						
N						
Total						

4. Tahap uji coba instrumen, dalam penelitian ini penulis menggunakan dua tahap pengujian yaitu uji validitas dan realibilitas guna untuk mengetahui kelayakan kuesioner yang disebarkan kepada responden.
5. Analisis deksriptif, digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan Y serta kedudukannya untuk menjawab tujuan penelitian ini yang bersifat deksriptif. Analisis ini dilakukan melalui tinjauan responden kontinum dan perbandingan rata-rata dat sampel.
6. Analisis verifikatif, digunakan untuk menjawab tujuan penelitin yang bersifat asosiatif serta menguji hipotesis melalui teknik analisis regresi berganda.

Yoga Perdana, 2015

**KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KANTOR PUSAT CILAKI BANDUNG**

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

### 3.8 Pengujian Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel diperlukan kualitas data instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kemudian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2014: 269).

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keandalan atau keabsahan sesuatu instrumen (Arikunto, 2013: 211). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tingkat validitas yang tinggi dalam suatu instrumen penelitian akan menghasilkan penjelasan masalah penelitian yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan  $df = n-2$ , secara matematis berikut formula dari korelasi *product moment*:

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

(Sugiyono, 2012: 227 – 228).

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

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

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

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

$n$  = Jumlah responden

Untuk menafsirkan uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai hitung alpha lebih besar ( $>$ ) dari nilai tabel  $r$  maka item angket dinyatakan valid, atau
- 2) Jika nilai hitung  $r$  lebih kecil ( $<$ ) dari nilai tabel  $r$  maka item angket dinyatakan tidak valid.

Yoga Perdana, 2015

**KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KANTOR PUSAT CILAKI BANDUNG**

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

Nilai tabel r dapat dilihat Tabel Harga r Product Moment dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n-2$  dengan tingkat kepercayaan 95%. Untuk menilai apakah nilai-nilai diatas valid, dapat dibandingkan dengan R Tabel pada  $df = n - 2$  dan Probabilitas 0,05. Nilai df dalam perhitungan ini adalah: jumlah responden (20) -2 = 18. R Tabel pada  $df = 18$  dengan Probabilitas 0,05 adalah 0,468. Maka item setiap pertanyaan dalam instrumen ini dapat dikatakan valid dan ada beberapa pertanyaan yang harus dihilangkan karena tidak valid. Karena  $r_{hitung}$  pada setiap item menunjukkan nilai yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Sedangkan yang tidak valid dikarenakan  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Artinya pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

Berikut merupakan hasil uji validitas yang dilakukan pada 20 responden karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel  $X_1$  (Kompetensi)**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,652	0,468	VALID
2	0,477	0,468	VALID
3	0,629	0,468	VALID
4	0,505	0,468	VALID
5	0,526	0,468	VALID
6	0,655	0,468	VALID
7	0,205	0,468	TIDAK VALID
8	0,513	0,468	VALID
9	0,610	0,468	VALID
10	0,572	0,468	VALID
11	0,786	0,468	VALID
12	0,631	0,468	VALID
13	0,693	0,468	VALID
14	0,627	0,468	VALID
15	0,739	0,468	VALID
16	0,638	0,468	VALID
17	-0,42	0,468	TIDAK VALID
18	-0,240	0,468	TIDAK VALID

Sumber: Hasil Pengolahan data tahun 2015, dengan SPSS 20,0 for Windows

Yoga Perdana, 2015

**KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KANTOR PUSAT CILAKI BANDUNG**

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

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada 15 pertanyaan yang valid dan 3 pertanyaan yang tidak valid. Karena yang digunakan dalam item pertanyaan hanya yang memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Oleh karena itu, yang digunakan untuk penelitian ini hanya data yang sudah valid saja berdasarkan pertanyaan tersebut. Sehingga pertanyaan yang sudah valid dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,642	0,468	VALID
2	0,743	0,468	VALID
3	0,793	0,468	VALID
4	0,298	0,468	TIDAK VALID
5	0,570	0,468	VALID
6	0,747	0,468	VALID
7	0,701	0,468	VALID
8	0,802	0,468	VALID
9	0,782	0,468	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2015, dengan *SPSS 20,0 for Windows*

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada 8 pertanyaan yang valid dan 1 pertanyaan yang tidak valid. Karena yang digunakan dalam item pertanyaan hanya yang memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Oleh karena itu, yang digunakan untuk penelitian ini hanya data yang sudah valid saja berdasarkan pertanyaan tersebut. Sehingga pertanyaan yang sudah valid dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,600	0,468	VALID
2	0,608	0,468	VALID
3	0,566	0,468	VALID
4	0,566	0,468	VALID
5	0,456	0,468	TIDAK VALID
6	0,635	0,468	VALID
7	0,594	0,468	VALID
8	0,649	0,468	VALID
9	0,647	0,468	VALID
10	0,791	0,468	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2015, dengan SPSS 20,0 for Windows

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada 9 pertanyaan yang valid dan 1 pertanyaan yang tidak valid. Karena yang digunakan dalam item pertanyaan hanya yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, yang digunakan untuk penelitian ini hanya data yang sudah valid saja berdasarkan pertanyaan tersebut. Sehingga pertanyaan yang sudah valid dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

### 3.8.2 Uji Reabilitas

Menurut Arikunto (2013: 221) reabilitas adalah menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi data dari instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur konsep. Untuk melihat tingkat realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) pada program SPSS.

Yoga Perdana, 2015

**KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KANTOR PUSAT CILAKI BANDUNG**

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

Secara matematis, Arikunto (2013:238) menyatakan formula *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Arikunto, 2013: 238)

Di mana:

$r$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya Butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma_t^2$  = Jumlah Varians Total

Rumus variansnya adalah

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

(Arikunto, 2013: 238)

Keterangan:

$\sigma_t^2$  = Jumlah Varians Total

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

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

$N$  = Jumlah responden

Adapun keputusan dalam uji reabilitas ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan reliabel
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian realibilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20 for Windows*, maka diperoleh hasil seperti dibawah ini:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kompetensi	0,675	0,468	Reliabel
Motivasi	0,766	0,468	Reliabel
Kinerja	0,810	0,468	Reliabel

Berdasarkan hasil kedua pengujian instrumen yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya karena tidak ada sesuatu yang menjadi kendala yang dapat menyebabkan kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrument yang belum teruji kevalidan dan keabsahannya.

### 3.9. Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Dekskriptif

Teknik analisis dekskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono,2014: 50). Sugiyono (2014: 51) menjelaskan bahwa statistik dekskriptif merupakan ilmu statistik yang mempelajari bagaimana cara menyusun dan menyajikan data dari data yang sudah dikumpulkan dalam penelitian ini serta untuk mempelajari bagaimana cara melakukan pengukuran nilai-nilai statistik. Analisis dekskriptif dalam penelitian ini menggunakan tinjauan kontinum untuk menggambarkan skor serta kedudukan variabel X dan variabel Y. Adapun langkah-langkah dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan formula

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

Di mana:

Yoga Perdana, 2015

**KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KANTOR PUSAT CILAKI BANDUNG**

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



ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Butir

JR = Jumlah Responden

- 2) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria.

Jumlah Skor Hasil angket dapat diperoleh dengan formula:

$$\sum Xi = X_1 + X_2 + X_n$$

Di mana:

$X_i$  = Jumlah skor hasil kuesioner variabel X/Y

$X_1 - X_n$  = Jumlah skor kuesioner masing-masing responden.

- 3) Membuat daerah kontinum guna melihat gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden. Daerah kontinum yang dibagi ke dalam tiga tingkatan dapat dilihat sebagai berikut:

Tinggi = ST × JB × JR

Sedang = SS × JB × JR

Rendah = SR × JB × JR

Di mana:

ST = Skor Tertinggi

SS = Skor Sedang

SR = Skor Rendah

JB = Jumlah Butir

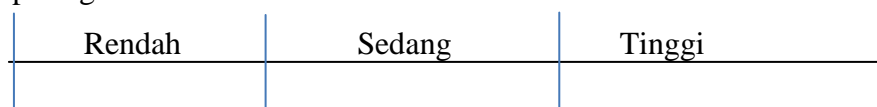
JR = Jumlah Responden

- 4) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap lingkungan, maka digunakan formula:

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

- 5) Menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan menambah selisih (R) secara bertahap dari kontinum tinggi sampai dengan kontinum yang rendah.

- 6) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk setiap variabel, seperti gambar berikut ini:



Yoga Perdana, 2015

**KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KANTOR PUSAT CILAKI BANDUNG**

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

### 3.9.2 Analisis Verifikatif

#### 1) Method of Successive Internal (MSI)

Pengolahan data menggunakan statistik parametrik mengharuskan data yang diukur dalam skala interval, mengingat data variabel sebelumnya berupa data ordinal maka terlebih dahulu dilakukan transformasi data ordinal ke data interval dengan menggunakan *Method of Successive Internal* (MSI). Adapun langkah-langkah dalam metode ini adalah sebagai berikut:

- a) Memperhatikan setiap butir pertanyaan;
- b) Menentukan berupa orang yang menjawab skor 1,2,3,4, dan 5 untuk setiap butir tersebut;
- c) Membagi setiap frekuensi dengan banyaknya responden ( $P_1 = \frac{f}{N}$ ) hasilnya disebut dengan proporsi (P);
- d) Menentukan proporsi kumulatif (PK) dengan cara menjumlahkan proporsi yang ada dengan proporsi sebelumnya;
- e) Menentukan nilai Z untuk setiap kategori proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal;
- f) Menentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel ordinal distribusi normal;
- g) Menghitung nilai skala atau *scale value* (SV) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \left( \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upperr Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}} \right)$$

- h) Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$Y = SV + K \text{ dimana } K = 1 + [SV \text{ Min}]$$

Untuk memperjelas langkah-langkah dimaksud diatas, berikut dapat disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 3.8**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

<b>Kriteria</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

## 2) Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal maka digunakan uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, skewnes dan Kurtonis atau uji Kolmogorov Smirnov.

Untuk mendeteksi normalitas data kali ini penulis mencoba untuk menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dilihat dari nilai residual. Arikunto (2013: 278) menyebutkan dikatakan normal apabila nilai residual yang dihasilkan diatas nilai signifikansi yang ditetapkan.

## 3) Analisis Korelasi

Analisis korelasi menurut Arikunto (2013: 313) adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Uji korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dan kapasitas antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, maka digunakan analisis korelasi *product moment* serta korelasi berganda untuk mengetahui seberapa kuat hubungan

Yoga Perdana, 2015

**KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KANTOR PUSAT CILAKI BANDUNG**

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

antara kompetensi dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Sugiyono (2014:75) menggunakan prosedur matematik untuk mengukur tingkat hubungan antar variabel tersebut ke dalam bentuk angka atau indeks koefisien korelasi yang bergerak antara -1 sampai +1. Sebuah nilai yang mendekati +1 menunjukkan bahwa sebuah arah atau hubungan positif antar variabel, sebaliknya jika nilai mendekati -1 menunjukkan hubungan kebalikan atau negatif antar variabel. Apabila dijabarkan lebih lanjut, maka dapat dilihat tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.9**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,00	Sangat Tinggi
0,60 - 0,79	Tinggi
0,40 - 0,59	Sedang
0,20 - 0,39	Rendah
0,00 - 0,19	Sangat Rendah

Adapun rumus matematis untuk menghitung koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014: 85) adalah:

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

Sugiyono (2014: 85)

Di mana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel Terikat

N = Jumlah Populasi

#### 4) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa besarnya sumbangan sebuah variabel bebas (X) atau lebih terhadap naik turunnya variabel terikat (Y). Maka untuk mengetahui besarnya persentase kompetensi dan motivasi sebagai determinan terhadap kinerja dilakukan analisis dengan formula sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2013: 314)

Di mana:

Kd = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi.

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

#### 5) Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Arikunto (2013: 360), analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengembangkan persamaan regresi dan memberikan perkiraan. Pada umumnya uji regresi bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini menggunakan jenis uji regresi berganda karena memiliki lebih dari satu variabel independen (kompetensi

dan motivasi) yang mempengaruhi variabel dependennya (kinerja).  
 Persamaan regresi berganda dengan 2 variabel adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 +$$

Di mana:

- Y = Variabel dependen (Kinerja)  
 X<sub>1</sub> = Variabel independen (Kompetensi)  
 X<sub>2</sub> = Variabel Independen (Motivasi)  
 a = Harga Y apabila X = 0 (harga konstan)  
 b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = koefisien regresi

Uji regresi ini dapat dilakukan jika telah memenuhi asumsi-asumsi yang berlaku dalam regresi berganda. Menurut Arikunto (2013: 378) asumsi tersebut antara lain:

- 1) Terdapat hubungan yang linear (terdapat hubungan garis lurus antara variabel terikat dan variabel bebas);
- 2) Variabel-variabel independennya tidak boleh berkorelasi. Pada umumnya jumlah variabel independen berkisar antara 2 sampai 4 variabel. Walaupun sevara teoritis bias digunakan dengan banyak variabel bebas, namun penggunaan lebih dari 7 variabel bebas dianggap tidak efektif; dan
- 3) Memenuhi asumsi klasik

Dalam pengujian regresi ini menggunakan program SPSS yang bertujuan untuk menguji apakah model yang dibuat mempunyai kesesuaian yang baik atau memiliki hubungan kausalitas yang dihipotesiskan.

### 3.9.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis secara simultan kompetensi dan motivasi sebagai determinan terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2014:130)

Di mana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Apabila  $F_h$  lebih besar dari  $F_1$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- 1) Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 3) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis (Uji-t) yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-Student) sebagai berikut:

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

(Sugiyono,2014: 128)

Di mana:

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut:

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

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

1) Hipotesis pertama.

- a)  $H_0: \rho > 0$ , artinya berpengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

Yoga Perdana, 2015

**KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KANTOR PUSAT CILAKI BANDUNG**

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

- b)  $H_1: \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan
- 2) Hipotesis kedua.
- a)  $H_0: \rho > 0$ , artinya berpengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
  - b)  $H_1: \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan
  - c)
- 3) Hipotesis ketiga.
- a)  $H_0: \rho > 0$ , artinya berpengaruh positif antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
  - b)  $H_1: \rho \leq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan