

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:13), objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X atau variabel bebas (*independent variabel*) adalah kompetensi (X_1) dengan dimensinya yang mencakup 1. *Planning competency* (kompetensi perencanaan), 2. *Influence competency* (kompetensi mempengaruhi), 3. *Communication competency* (kompetensi komunikasi), 4. *Interpersonal competency* (kompetensi interpersonal), 5. *Thinking competency* (kompetensi berpikir), 6. *Organizational competency* (kompetensi organisasi), 7. *Human resources management competency* (kompetensi SDM), 8. *Leadership competency* (kompetensi kepemimpinan), 9. *Client service competency* (kompetensi pelayanan pelanggan), 10. *Business competency* (kompetensi bisnis), 11. *Self management competency* (kompetensi manajemen diri). Serta motivasi (X_2) dengan dimensinya yang mencakup 1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), 2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), 3. Kebutuhan sosial (*social needs*), 4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan 5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

Masalah penelitian yang merupakan variabel Y atau variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja dengan dimensinya yang mencakup 1. *quality of work* (kualitas pekerjaan); 2. *quantity of work performed* (kuantitas kinerja pekerjaan) dan 3. *interpersonal effectiveness* (efektifitas interpersonal). Alasan utama dipilihnya kinerja sebagai salah satu variabel penelitian karena kinerja dinilai sangat penting sebagai ukuran pencapaian tujuan perusahaan dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja ialah antara lain melalui kompetensi dan motivasi terhadap karyawan.

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII. Berdasarkan kurun waktu penelitian yang dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. Menurut Creswell (2012:217), *Cross sectional survei* yaitu survei yang dilakukan dengan mengumpulkan data satu persatu dalam satu waktu. Sedangkan menurut Umar (2008:45) mengemukakan bahwa, Pendekatan *cross sectional* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka panjang.

1.2 Metode Penelitian

1.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, maka pendekatan ilmu yang digunakan sebagai acuan dasar pengembangan teori dan pemecahan masalah adalah pendekatan MSDM. Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut Sugiyono (2013:11) Penelitian *deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Tujuan dari penelitian *deskriptif* adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Penelitian *deskriptif* ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII. Menurut Sugiyono (2013:55) penelitian *verifikatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini penelitian *verifikatif* bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi teh PT. Perkebunan Nusantara VIII.

Mengingat penelitian ini bersifat *deskriptif* dan *verifikatif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian

yang digunakan adalah *explanatory survey* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2013:11):

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

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

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2014:64) mengemukakan Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran dan skalanya, dimana terdapat dua variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2014:64). Kompetensi diidentifikasi sebagai variabel independen (X_1) dan motivasi sebagai variabel independen (X_2).
2. Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi/menjadi akibat karena adanya variabel independen. Kinerja diidentifikasi sebagai variabel dependen (Y).

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

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variable	Konsep Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kompe-	Kompetensi	<i>Planning</i>	Karyawan mampu	Tingkat	Interval	1

Variable	Konsep Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
tensi (X ₁)	adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2013:324)	<i>competency</i>	membuat target tujuan penyelesaian pekerjaan	kemampuan karyawan membuat target tujuan penyelesaian pekerjaan		
			Karyawan mampu menyusun strategi dalam mencapai tujuan kerja	Tingkat kemampuan karyawan menyusun strategi dalam mencapai tujuan kerja	Interval	2
		<i>Influence competency</i>	Karyawan mampu memberikan motivasi pada karyawan lain	Tingkat kemampuan karyawan memberikan motivasi pada karyawan lain	Interval	3
			Karyawan mampu menjadi teladan untuk karyawan lain	Tingkat kemampuan karyawan menjadi teladan untuk karyawan lain	Interval	4
		<i>Communication competency</i>	Karyawan memiliki kemampuan berbicara yang baik, sopan, santun dan ramah	Tingkat kemampuan karyawan berbicara yang baik, sopan, santun dan ramah	Interval	5
			Karyawan mampu menyampaikan informasi dengan jelas	Tingkat kemampuan karyawan menyampaikan informasi dengan jelas	Interval	6
		<i>Interpersonal competency</i>	Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik secara verbal dan nonverbal	Tingkat kemampuan karyawan berkomunikasi dengan baik secara verbal dan nonverbal	Interval	7
			Karyawan memiliki rasa	Tingkat kemampuan	Interval	8

Variable	Konsep Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			peduli terhadap masalah karyawan lain	karyawan memiliki rasa empati terhadap masalah karyawan lain		
			Karyawan mampu bersosialisasi dengan karyawan lain	Tingkat kemampuan karyawan bersosialisasi dengan karyawan lain	Interval	9
			Karyawan mampu menghargai pekerjaan orang lain	Tingkat kemampuan karyawan menghargai pekerjaan orang lain	Interval	10
			Karyawan mampu bergaul untuk menciptakan rasa kebersamaan	Tingkat kemampuan karyawan bergaul untuk menciptakan rasa kebersamaan	Interval	11
	<i>Thinking competency</i>		Karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	12
			Karyawan mampu berfikir secara kreatif	Tingkat kemampuan karyawan berfikir secara kreatif	Interval	13
			Karyawan mampu menciptakan gagasan atau ide baru dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan menciptakan gagasan atau ide baru dalam bekerja	Interval	14
	<i>Organizational competency</i>		Karyawan memiliki kemampuan merencanakan pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan merencanakan pekerjaan	Interval	15
			Karyawan mampu mengatur rekan	Tingkat kemampuan	Interval	16

Variable	Konsep Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			kerja dalam bekerja	karyawan mengatur rekan kerja dalam bekerja		
	<i>Human resources management competency</i>		Karyawan mampu membangun tim kerja yang solid	Tingkat kemampuan karyawan membangun tim kerja yang solid	Interval	17
			Karyawan mampu memberdayakan karyawan lain dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan memberdayakan karyawan lain dalam bekerja	Interval	18
	<i>Leadership competency</i>		Karyawan memiliki kemampuan memimpin rekan kerja lainnya	Tingkat kemampuan karyawan dalam memimpin rekan kerja lainnya	Interval	19
			Karyawan mampu memberikan contoh yang baik dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam memberikan contoh yang baik dalam bekerja	Interval	20
			Karyawan mampu mengambil keputusan dengan adil dan bijaksana	Tingkat kemampuan karyawan mengambil keputusan dengan adil dan bijaksana	Interval	21
	<i>Business competency</i>		Karyawan mampu memprediksikan resiko-resiko yang akan di hadapi dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan memprediksikan resiko-resiko yang akan di hadapi dalam pekerjaan	Interval	22
			Karyawan mampu menganalisis pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan dalam menganalisis pekerjaan	Interval	23
	<i>Client service</i>		Karyawan	Tingkat	Interval	24

Variable	Konsep Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		<i>competency</i>	memiliki kemampuan dalam melayani pelanggan	kemampuan karyawan melayani pelanggan		
			Karyawan mampu membangun <i>partnership</i> dengan pelanggan	Tingkat kemampuan karyawan membangun <i>partnership</i> dengan pelanggan	Interval	25
		<i>Self management competency</i>	Karyawan mampu mengembangkan bakat	Tingkat kemampuan karyawan mengembangkan bakat	Interval	26
			Karyawan mampu mengendalikan emosi saat bekerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi saat bekerja	Interval	27
			Karyawan mampu membangun semangat kerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam membangun semangat kerja	Interval	28
Motivasi (X ₂)	<i>Motivation as the processes that account for an individuals intensity. Direction, and persistence of effort toward attaining a goal.</i> Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha individu	Kebutuhan fisiologis	Gaji yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan karyawan	Tingkat pemberian gaji yang cukup bagi kebutuhan hidup karyawan	Interval	29
			Terpenuhinya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Tingkat terpenuhinya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Interval	30
			Terpenuhinya fasilitas kerja untuk karyawan	Tingkat terpenuhinya fasilitas kerja untuk karyawan	Interval	31
		Kebutuhan keamanan	Terjaminnya keselamatan kerja karyawan dari kecelakaan saat bekerja	Tingkat terjaminnya keselamatan kerja karyawan dari kecelakaan saat	Interval	32

Variable	Konsep Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
	ke arah pencapaian tujuan. (Robbins dan Judge, 2013:302)			bekerja			
			Terpenuhinya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua yang disediakan perusahaan bagi setiap karyawan	Tingkat kesesuaian jaminan kesehatan dan jaminan hari tua yang disediakan perusahaan bagi setiap karyawan	Interval	33	
		Kebutuhan sosial		Kemampuan karyawan untuk saling menghargai terhadap atasan, bawahan, maupun rekan kerja lainnya	Tingkat kemampuan karyawan untuk saling menghargai terhadap atasan, bawahan, maupun rekan kerja lainnya	Interval	34
				Kemampuan karyawan untuk saling bekerja sama dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif	Tingkat kemampuan karyawan untuk saling bekerja sama dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif	Interval	35
			Ketersediaan lingkungan sosial yang nyaman dalam perusahaan	Tingkat ketersediaan lingkungan sosial yang nyaman dalam perusahaan	Interval	36	
	Kebutuhan penghargaan		Terpenuhinya bimbingan dan perhatian dari perusahaan untuk karyawan	Tingkat terpenuhinya bimbingan dan perhatian dari perusahaan untuk karyawan	Interval	37	
			Kemampuan perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi	Tingkat kemampuan perusahaan dalam memberikan apresiasi kepada karyawan yang	Interval	38	

Variable	Konsep Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				berprestasi		
			Kemampuan perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat kemampuan perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	39
		Kebutuhan aktualisasi diri	Terpenuhinya kesempatan karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan	Tingkat terpenuhinya kesempatan karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan	Interval	40
			Kemampuan perusahaan untuk mengembangkan keterampilan karyawan	Tingkat kemampuan perusahaan untuk mengembangkan keterampilan karyawan	Interval	41
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Jauvani, 2010: 548-549)	<i>Quality of Work</i>	Karyawan mampu mengerjakan tugas dengan teliti dan tepat	Tingkat kemampuan karyawan mengerjakan tugas dengan teliti dan tepat	Interval	42
			Karyawan selalu mengutamakan kualitas kerja	Tingkat karyawan dalam mengutamakan kualitas kerja	Interval	43
			Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP	Tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP	Interval	44
			Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan	Interval	45

Variable	Konsep Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				pekerjaan		
	<i>Quantity of Work</i>		Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditentukan	Tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan target yang telah ditentukan	Interval	46
			Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	Tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditentukan	Interval	47
	<i>Interpersonal Effectiveness</i>		Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan kerja	Interval	48
			Karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	49
	<i>Competencies</i>		Karyawan mampu membuat rencana kerja	Tingkat kemampuan karyawan membuat rencana kerja	Interval	50
			Karyawan mampu bekerja dengan menggunakan alat-alat kantor	Tingkat kemampuan karyawan bekerja dengan menggunakan alat-alat kantor	Interval	51
			Karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	Interval	52

Sumber : Berdasarkan dari berbagai referensi buku

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum PT. Perkebunan Nusantara VIII beserta data masing-masing variabel atau sub variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi, 2010:219) Dalam penelitian ini, sumber data penelitian terdiri dari:

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:187). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu wawancara terhadap, manajer personalia, karyawan serta data kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu pada karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII.

1. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014:187). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu buku-buku terkait penelitian, artikel, situs di internet dan jurnal atau tulisan-tulisan ilmiah yang membantu memberikan informasi untuk bahan penelitian.

Lebih jelasnya mengenai jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menyajikannya dalam Tabel 3.2 berikut ini.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Kinerja Indonesia yang tergolong rendah	Sekunder	http://www.swa.co.id/memprihatinkan-indonesia-kekurangan-sdm-berkualitas
2	Peringkat <i>Human Development Index</i> (HDI) Negara Asean	Sekunder	http://www.hrd.undp.org/data
3	Kinerja BUMN Perkebunan	Sekunder	http://finance.detik.com/nasib-holding-bumn-kebun

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
4	Data Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Periode 2014 – 2016	Sekunder	Bagian Urusan Perencanaan dan Pengembangan PT. Perkebunan Nusantara VIII
5	Rekapitulasi Absensi Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Tahun 2014 – 2016	Sekunder	Bagian Urusan Perencanaan dan Pengembangan PT. Perkebunan Nusantara VIII
6	Kompetensi Wajib dan Pendukung Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII	Sekunder	Bagian Urusan Perencanaan dan Pengembangan PT. Perkebunan Nusantara VIII
7	Program Pengembangan Kompetensi	Sekunder	Bagian Urusan Perencanaan dan Pengembangan PT. Perkebunan Nusantara VIII
8	Tanggapan Responden terhadap Kompetensi Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII	Primer	Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII
9	Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII	Primer	Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII
10	Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII	Primer	Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII

Sumber: Berdasarkan hasil Pengolahan Data 2016

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Sangadji dan Sopiah (2010:185) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bisa berupa subjek maupun objek penelitian, jadi populasi bukan hanya orang saja, tetapi juga benda-benda alam. Populasi memiliki dua status, yaitu 1) sebagai objek penelitian, jika populasi bukan sebagai sumber informasi, tetapi sebagai substansi yang diteliti; serta 2) sebagai subjek penelitian, jika berfungsi sebagai sumber informasi.

William, Barry, Jon, dan Mitch (2012:650), populasi merupakan grup yang terdiri dari kesatuan yang memiliki keadaan yang umum dari sebuah karakteristik. Berdasarkan pengertian tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII dengan jumlah N=124 orang.

3.2.4.2 Sampel

Sampel merupakan suatu bagian (*subset*) dari populasi Asep Hermawan (2009:145). Sedangkan menurut Sangadji dan Sopiah (2010:186) mengemukakan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Uma dan Bougie (2013:241), sampel adalah bagian dari populasi. Sampel demikian sub kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti harus mampu menarik kesimpulan yang digeneralisasikan. Sementara itu menurut S. Sreejesh, Sanjay, dan Anusree (2014:61), sampel merupakan indikator yang terdiri dari kategori yang sama atau segmen dari original populasi yang diteliti.

Untuk mengambil sampel dari populasi sampel yang representatif dan mewakili maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Ukuran sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel yang karakteristiknya diteliti. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Sangadji dan Sopiah (2010:189). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

N = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang tidak dapat ditolerir

Adapun perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$N = 124 \quad e = 0,05$$

Maka:

$$n = \frac{124}{1 + (124 \cdot (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{124}{1,31} = 94,6 \approx 95 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 95 orang

3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling dapat diklasifikasikan sebagai probabilitas dan non-probabilitas. Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *simple random sampling*, *systematic sampling*, *stratification sampling* dan *cluster sampling*. Sedangkan sampel *non probability* memiliki tiga jenis teknik penarikan yaitu *convenience sampling*, *purposive sampling*, *snowball sampling* (Naresh, 2010:375).

Probabiliti sampling adalah suatu teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, teknik ini terdiri atas: *simple random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *proportionate stratified random sampling* dan area sampling (*cluster sampling*). Sedangkan Non probability sampling adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, teknik ini terdiri atas: sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, *purposive sampling*, dan *sampling snowball* (Sugiyono, 2013:86).

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur sampel, pengambilan sampel dibedakan berdasarkan level jabatan, oleh karena itu digunakan *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang

ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013:64). Adapun data dalam penarikan jumlah sampel disajikan dalam Tabel 3.3 berikut ini.

TABEL 3.3
JUMLAH SEBARAN SAMPEL KARYAWAN KANTOR PUSAT
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII

No	Sub Divisi	Sebaran Sampel (orang)
1	Sekretaris Perusahaan	9
2	SPI	14
3	Tanaman	11
4	Teknik dan Pengelolaan	8
5	Pemasaran	8
6	SDM	8
7	Hukum dan Umum	6
8	Pengadaan	5
9	Keuangan	7
10	Akuntansi	8
11	Optimalisasi Aset	5
12	Teknologi Informasi	6
Total Sampel		95

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian dapat diperoleh. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2013:375). Kaitannya dalam hal tersebut, serta dengan melihat konsep analitis dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dapat melalui kombinasi secara langsung atau tidak. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sangadji dan Sopiha (2010:192), “Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra sehingga hanya dengan pengamatan mata”. Pada penelitian ini, teknik observasi yang dilakukan adalah teknik observasi partisipatif dimana pengamat terlibat langsung pada kegiatan. Melalui kegiatan observasi ini pula penulis melakukan studi

pendahuluan dimana diantaranya melihat, mengenal, dan mengidentifikasi masalah yang diteliti khususnya mengenai kompetensi dan motivasi serta kinerja karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VIII.

2. Kuesioner

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:193), “Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar ia memberikan jawabannya”. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X_1 (kompetensi), variabel X_2 (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat. Kuesioner yang disebar oleh peneliti secara langsung kepada karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VIII.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner dilakukan sebagai berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
- c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala interval.

3. Studi Literatur

Dengan teknik ini penulis berusaha untuk mencari informasi serta data baik berupa teori-teori, pengertian-pengertian dan uraian-uraian dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal, artikel, situs website dan majalah sebagai landasan teoritis khususnya mengenai masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan.

4. Wawancara

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:191), Wawancara merupakan teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Dalam hal ini Sugiyono (2012:194) membedakan wawancara menjadi dua macam yaitu:

- a. Wawancara terstruktur, digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.
- b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dengan pengumpul datanya.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara secara langsung kepada kepala bagian Pengelolaan dan Pengendalian Sumber Daya Manusia, dan Kepala Urusan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara VIII

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Kebenaran suatu data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 23.0 for macbook.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Naresh (2010:316), mengemukakan bahwa validitas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana perbedaan benar dalam apa yang sedang diukur bukan kesalahan sistematis atau acak. Sedangkan menurut Uma dan

Bougie (2013:225), validitas adalah cara pengujian mengenai seberapa baik instrumen dikembangkan dengan konsep langkah-langkah tertentu yang ditujukan untuk mengukur variabel tertentu. Dengan demikian bahwa data valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, yaitu menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono (2012:241) adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\} \{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- 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 atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Milki Akabar, 2017

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTO RPUSAT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII DI BANDUNG

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

2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar **0.374**. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for macbook*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam angket valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} yang bernilai **0.374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL KOMPETENSI (X_1) TAHAP PERTAMA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Planning competency</i>				
1	Membuat target tujuan penyelesaian pekerjaan	0,187	0,374	Tidak Valid
2	Menyusun strategi dalam mencapai tujuan kerja	0,569	0,374	Valid
<i>Influence competency</i>				
3	Memberikan motivasi pada karyawan lain dalam bekerja	0,503	0,374	Valid
4	Mampu menjadi teladan untuk karyawan lain dalam bekerja	0,800	0,374	Valid
<i>Communication competency</i>				
5	Berbicara dengan baik, sopan, santun dan ramah	0,665	0,374	Valid
6	Menyampaikan informasi pekerjaan dengan jelas	0,716	0,374	Valid
7	Mampu berkomunikasi dengan baik secara verbal dan nonverbal	0,926	0,374	Valid
<i>Interpersonal competency</i>				
8	Memiliki rasa peduli terhadap masalah yang dihadapi karyawan lain	0,752	0,374	Valid
9	Bersosialisasi dengan karyawan lain dalam bekerja	0,828	0,374	Valid
10	Menghargai setiap pekerjaan rekan kerja	0,835	0,374	Valid
11	Menciptakan rasa kebersamaan dalam bekerja	0,740	0,374	Valid
<i>Thinking competency</i>				
12	Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	0,849	0,374	Valid
13	Berfikir secara kreatif dalam menyelesaikan	0,892	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	pekerjaan			
14	Menciptakan gagasan atau ide baru dalam bekerja	0,343	0,374	Tidak Valid
Organizational competency				
15	Merencanakan pekerjaan sebelum bekerja	0,667	0,374	Valid
16	Mampu mengatur rekan kerja dalam bekerja	0,818	0,374	Valid
Human resources management competency				
17	Membangun tim yang solid dalam bekerja	0,888	0,374	Valid
18	Memberdayakan karyawan lain dalam bekerja	0,864	0,374	Valid
Leadership competency				
19	Memiliki kemampuan memimpin rekan kerja	0,731	0,374	Valid
20	Memberikan contoh yang baik dalam bekerja	0,802	0,374	Valid
21	Mengambil keputusan dengan adil dan bijaksana	0,926	0,374	Valid
Business competency				
22	Memprediksikan resiko-resiko yang akan di hadapi dalam pekerjaan	0,752	0,374	Valid
23	Menganalisis setiap pekerjaan yang ditugaskan	0,828	0,374	Valid
Client service competency				
24	Mampu melayani pelanggan dengan baik	0,835	0,374	Valid
25	Membangun <i>partnership</i> dengan pelanggan	0,740	0,374	Valid
Self management competency				
26	Mengembangkan bakat dalam bekerja	0,849	0,374	Valid
27	Mampu mengendalikan emosi saat bekerja	0,892	0,374	Valid
28	Membangun semangat kerja dalam bekerja	0,343	0,374	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat di lihat bahwa terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid, karena nilai r_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Sehingga item pernyataan butir 1 mengenai membuat target tujuan penyelesaian pekerjaan dengan nilai r_{hitung} sebesar **0.187**, kemudian item pernyataan butir 14 mengenai menciptakan gagasan atau ide baru dalam bekerja dengan nilai r_{hitung} sebesar **0,343** dan item pernyataan butir 28 mengenai membangun semangat kerja dalam bekerja dengan nilai r_{hitung} sebesar **0.343** dieliminasi atau dibuang. Selanjutnya dilakukan uji validitas kembali dan dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} mengalami perubahan, seperti terlihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL KOMPETENSI (X₁) TAHAP KEDUA

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
<i>Planning competency</i>				
1	Menyusun strategi dalam mencapai tujuan kerja	0,635	0,374	Valid
<i>Influence competency</i>				
2	Memberikan motivasi pada karyawan lain dalam bekerja	0,377	0,374	Valid
3	Mampu menjadi teladan untuk karyawan lain dalam bekerja	0,812	0,374	Valid
<i>Communication competency</i>				
4	Berbicara dengan baik, sopan, santun dan ramah	0,712	0,374	Valid
5	Menyampaikan informasi pekerjaan dengan jelas	0,736	0,374	Valid
6	Mampu berkomunikasi dengan baik secara verbal dan nonverbal	0,905	0,374	Valid
<i>Interpersonal competency</i>				
7	Memiliki rasa peduli terhadap masalah yang dihadapi karyawan lain	0,665	0,374	Valid
8	Bersosialisasi dengan karyawan lain dalam bekerja	0,800	0,374	Valid
9	Menghargai setiap pekerjaan rekan kerja	0,792	0,374	Valid
10	Menciptakan rasa kebersamaan dalam bekerja	0,741	0,374	Valid
<i>Thinking competency</i>				
11	Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	0,870	0,374	Valid
12	Berfikir secara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0,908	0,374	Valid
<i>Organizational competency</i>				
13	Merencanakan pekerjaan sebelum bekerja	0,674	0,374	Valid
14	Mampu mengatur rekan kerja dalam bekerja	0,862	0,374	Valid
<i>Human resources management competency</i>				
15	Membangun tim yang solid dalam bekerja	0,899	0,374	Valid
16	Memberdayakan karyawan lain dalam bekerja	0,897	0,374	Valid
<i>Leadership competency</i>				
17	Memiliki kemampuan memimpin rekan kerja	0,726	0,374	Valid
18	Memberikan contoh yang baik dalam bekerja	0,738	0,374	Valid
19	Mengambil keputusan dengan adil dan bijaksana	0,905	0,374	Valid
<i>Business competency</i>				
20	Memprediksikan resiko-resiko yang akan di hadapi dalam pekerjaan	0,665	0,374	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
21	Menganalisis setiap pekerjaan yang ditugaskan	0,800	0,374	Valid
Client service competency				
22	Mampu melayani pelanggan dengan baik	0,792	0,374	Valid
23	Membangun <i>partnership</i> dengan pelanggan	0,741	0,374	Valid
Self management competency				
24	Mengembangkan bakat dalam bekerja	0,870	0,374	Valid
25	Mampu mengendalikan emosi saat bekerja	0,908	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.5 setelah dilakukan uji validitas kembali, maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pada instrumen variabel X_1 (kompetensi) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *thinking competency* dengan item pernyataan berfikir secara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang memperoleh nilai sebesar **0.908** serta dimensi *self management competency* dengan item pernyataan mampu mengendalikan emosi saat bekerja yang memperoleh nilai sama besar yaitu **0.908** dan nilai terendah terdapat pada dimensi *Influence competency* dengan item pernyataan memberikan motivasi pada karyawan lain dalam bekerja yang memperoleh nilai sebesar **0.377**.

Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel motivasi kerja sebagai variabel X_2 :

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2) TAHAP PERTAMA

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis				
29	Gaji yang anda terima sesuai dan memenuhi kebutuhan primer sehari-hari	0,362	0,374	Tidak Valid
30	Terpenuhinya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	0,775	0,374	Valid
31	Terpenuhinya fasilitas kerja membuat anda termotivasi dalam bekerja	0,809	0,374	Valid
Kebutuhan Keamanan				
32	Adanya jaminan keselamatan kerja	0,754	0,374	Valid
33	Adanya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	0,784	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Sosial				
34	Adanya saling menghargai terhadap atasan, bawahan, maupun rekan kerja dalam bekerja	0,662	0,374	Valid
35	Adanya kerja sama menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif	0,720	0,374	Valid
36	Adanya lingkungan kerja yang nyaman dalam perusahaan	0,658	0,374	Valid
Kebutuhan Penghargaan				
37	Adanya perhatian dan bimbingan dalam bekerja	0,757	0,374	Valid
38	Adanya apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan	0,616	0,374	Valid
39	Adanya kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	0,542	0,374	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri				
40	Perusahaan mengikutsertakan karyawan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan	0,754	0,374	Valid
41	Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan keterampilan	0,784	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat di lihat bahwa terdapat satu item pernyataan yang tidak valid, karena nilai r_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Sehingga dimensi kebutuhan fisiologis item pernyataan butir 29 mengenai gaji yang anda terima sesuai dan memenuhi kebutuhan primer sehari-hari dengan nilai r_{hitung} sebesar **0.362**, sehingga item pertanyaan tersebut dieliminasi atau dibuang. Selanjutnya dilakukan uji validitas kembali dan dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} mengalami perubahan, seperti terlihat pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₂) TAHAP KEDUA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis				
26	Terpenuhinya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	0,761	0,374	Valid
27	Terpenuhinya fasilitas kerja membuat anda termotivasi dalam bekerja	0,802	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Keamanan				
28	Adanya jaminan keselamatan kerja	0,753	0,374	Valid
29	Adanya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	0,773	0,374	Valid
Kebutuhan Sosial				
30	Adanya saling menghargai terhadap atasan, bawahan, maupun rekan kerja dalam bekerja	0,677	0,374	Valid
31	Adanya kerja sama menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif	0,764	0,374	Valid
32	Adanya lingkungan kerja yang nyaman dalam perusahaan	0,706	0,374	Valid
Kebutuhan Penghargaan				
33	Adanya perhatian dan bimbingan dalam bekerja	0,718	0,374	Valid
34	Adanya apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan	0,627	0,374	Valid
35	Adanya kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	0,573	0,374	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri				
36	Perusahaan mengikutsertakan karyawan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan	0,753	0,374	Valid
37	Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan keterampilan	0,773	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.7 setelah dilakukan uji validitas kembali, maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pada instrumen variabel X_2 (motivasi kerja) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi kebutuhan fisiologis dengan item pernyataan butir 27 mengenai terpenuhinya fasilitas kerja membuat anda termotivasi dalam bekerja yang memperoleh nilai sebesar **0.802** dan nilai terendah terdapat pada dimensi kebutuhan penghargaan dengan item pernyataan butir 34 mengenai adanya apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan yang memperoleh nilai sebesar **0.627**.

Berikut ini Tabel 3.8 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Quality of Work</i>				
38	Mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan tepat	0,767	0,374	Valid
39	Mengutamakan kualitas dalam setiap pekerjaan	0,850	0,374	Valid
40	Bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,697	0,374	Valid
41	Bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,723	0,374	Valid
<i>Quantity of Work</i>				
42	Bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan	0,791	0,374	Valid
43	Mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,769	0,374	Valid
<i>Interpersonal Effectiveness</i>				
44	Adanya kerjasama dengan rekan kerja	0,781	0,374	Valid
45	Berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,745	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel Y (kinerja karyawan) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *quality of work* dengan item pernyataan mengenai mengutamakan kualitas dalam setiap pekerjaan yang memperoleh nilai sebesar **0.850** sedangkan nilai terendahpun terdapat pada dimensi *quality of work* dengan item pernyataan butir 38 mengenai mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan tepat yang memperoleh nilai sebesar **0.697**.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabel berarti dapat dipercaya, hal ini berarti uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan dapat dipercaya. Apabila instrumennya sudah valid dan terpercaya, maka tentunya data yang dihasilkan bisa tepat, dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Selain itu, uji reliabilitas digunakan dalam mengetahui ketepatan nilai instrumen yang digunakan. Hal ini

berarti instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama secara berkali-kali walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Pengukuran yang memiliki realibilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut Sugiyono (2013:183), Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten. Sedangkan menurut Suharsimi (2010:178) Reliabilitas adalah menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya dan karena hasilnya yang konsisten itu, maka suatu instrumen dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*dependable*). Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown menurut Sugiyono (2012:180), yaitu:

$$r_i = \frac{2.r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

- r_i = reliabilitas internal seluruh instrument
- r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Pengujian reliabilitas tersebut menurut Sugiyono (2012:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $>$ r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) \leq r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for macbook* diketahui bahwa semua variabel reliabel, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai **0.374**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.9 sebagai berikut

TABEL 3.9
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI (X₁),
MOTIVASI KERJA (X₂), DAN KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompetensi	0.971	0.374	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.917	0.374	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.897	0.374	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

3.2.7 Teknik Analisis Data

Menurut Hermawan (2009:210) dalam *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, setelah data dikumpulkan proses selanjutnya dilakukan persiapan dan analisis data. Tahap-tahap dalam persiapan data sebagai berikut :

1. Validasi data (*validation*) merupakan suatu proses penentuan apakah suatu wawancara dalam survei atau observasi dilakukan dengan benar dan bebas dari bias.
2. Data *editing* dan *coding*. *Editing* merupakan proses dimana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Sedangkan *Coding* merupakan pengelompokkan dan pemberian nilai terhadap berbagai respon dari instrument survei.
3. Data *entry* merupakan prosedur yang digunakan untuk memasukkan data ke dalam komputer untuk dianalisis lebih lanjut.
4. Tabulasi data merupakan suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori.
5. Deteksi kesalahan merupakan menentukan apakah *software* yang digunakan untuk data *entry* dan tabulasi akan memungkinkan peneliti melakukan *error edit routines*.

6. Pemrosesan data dan analisis data merupakan proses pengolahan data dan analisis data yang dapat menggunakan SPSS (*statistical package for social sciences*).

Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Editing, yaitu pemeriksaan kuisisioner dimana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian kuisisioner secara menyeluruh.
2. Skoring, yaitu menghitung bobot nilai dengan skala interval menggunakan metode skala perbedaan semantik (*semantic differential scale*),

TABEL 3.10
PEDOMAN NILAI KUESIONER

Alternatif Jawaban	Setuju/ Baik	Rentang Jawaban							Tidak Setuju/ Tidak Baik
		7	6	5	4	3	2	1	
	Positif	7	6	5	4	3	2	1	Negatif

Sumber : Modifikasi dari Riduwan (2013:91)

yaitu skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda atau *checklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum di mana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh melalui pengukuran dengan skala *semantic differential* adalah data interval.

Biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap atau karakteristik tertentu yang dimiliki seseorang (Djaali dan Pudji, 2007:29). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala interval mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif seperti pada Tabel 3.10

3. Tabulasi, yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.
4. Pengujian
Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode verifikatif, maka dilakukan analisis

data regresi linier berganda. Karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y), maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data regresi linear berganda.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Menurut Uma dan Bougie (2013:158), analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikansinya.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kontemporer dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan dengan tujuan penelitian dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Pemberian skoring dalam angket harus memenuhi ketentuan dalam penentuan skoring. Berikut adalah rumus untuk mencari hasil skor ideal:

Nilai Indeks Maksimum	=	Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Nilai Indeks Minimum	=	Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Jarak Interval	=	[Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval
Persentase Skor	=	[(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Kompetensi (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap kompetensi yang meliputi: *planning competency, Influence competency, communication competency, interpersonal competency, thinking competency, organizational competency, human resources management competency, leadership competency, business competency, client service competency, self management competency.*

2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap komunikasi kerja yang meliputi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi: *quality of work, quantity of work dan interpersonal effectiveness.*

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.11 sebagai berikut :

TABEL 3.11
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak Seorang pun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% -99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: (Ali, 2013:184)

3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif menggunakan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear ganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Gunawan Sumodiningrat; 2010:271).

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan

pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

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

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

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

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

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Sigih, 2016:206).

5. Analisis Regresi Linear Ganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear ganda. Menurut Sugiyono (2012:243), Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Regresi linier berganda rumus umumnya sebagai berikut Muhamad Idrus (2009:186):

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

Keterangan:

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas (kompetensi dan motivasi)

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

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

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

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

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

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

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

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013:136) yaitu:

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

Keterangan:

Milki Akabar, 2017

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTO RPUSAT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII DI BANDUNG

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

KD	= koefisien determinasi
r	= koefisien korelasi
100%	= konstanta

3.2.8 Pengujian Hipotesis

3.2.8.1 Uji F (Keberartian Regresi)

Untuk mengetahui apakah regresi dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan, dapat menggunakan uji keberartian regresi dengan prosedur sebagai berikut:

1. H_0 : Regresi tidak berarti
 H_a : Regresi berarti
2. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n: jumlah pengamatan dan k: jumlah variabel.
3. Dengan F hitung sebesar:

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

Sumber: Anwar Sanusi (2011:143)

Keterangan:

F	= F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
SSR	= keragaman regresi
SSE	= keragaman kesalahan
k	= jumlah variabel bebas
n	= jumlah sampel penelitian

4. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:
 - a. Bila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Bila F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.2.8.2 Uji t

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dari koefisien regresi tiap variabel independen. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dari tiap variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. menentukan formula hipotesis

a. Hipotesis 1

$H_o : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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

b. Hipotesis 2

$H_o : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

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

c. Hipotesis 3

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

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

2. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 dengan $dk = n - k$

3. Menentukan kriteria pengujian

a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima

b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak

4. Menentukan nilai statistik t dengan rumus

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

Sumber: Anwar Sanusi (2011:144)

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

b_i = Koefisien regresi variabel

S_{b_i} = Standar *error* variabel

5. Membuat kesimpulan apakah H_0 diterima atau ditolak