

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja yang terdiri dari dimensi-dimensi berikut ini:

1. Keterampilan (*Skill*)

Adalah keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator *Skill* meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer.

2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator *knowledge* meliputi: Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.

3. Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai Indikator pengalaman kerja meliputi : Menguasai pekerjaan dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi.

Variabel bebas kedua yang digunakan yaitu motivasi yang memiliki tiga indikator yaitu, kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*).

Variabel terikat atau *dependent variable* dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang memiliki indikator-indikator khusus yang mengidentifikasi kinerja dari karyawannya sebagai berikut, *Quantity of work* (kuantitas kerja), *Quality of work* (kualitas kerja), *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan), *Creativeness* (kreativitas), *Cooperation* (kerja sama), *Dependability* (keteguhan), *Initiative* (inisiatif), *Personal qualities* (kualitas pribadi).

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang kemampuan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu Tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *cross sectional method* (pendekatan silang). “*Cross sectional method* adalah salah satu rancangan riset yang terdiri dari pengumpulan informasi mengenai sampel tertentu dari elemen populasi hanya satu kali “(Malhotra, 2007: 95-96).

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2012:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Travens dalam Husein Umar (2008:21) menjelaskan bahwa “Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Sedangkan menurut Mohammad Sugiyono (2013:29) mengemukakan bahwa:

Metode deskriptif adalah *statistic* yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum

Berdasarkan tingkat kejelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskriptif tentang ciri-ciri variabel sedangkan sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.” Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Verifikatif menurut Mashuri (2008:45), yaitu:

Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Bermaksud untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Jadi, penelitian verifikatif ini untuk menguji pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat.

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

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

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

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

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

1. Variabel bebas (X)

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

2. Variabel terikat (Y)

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

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

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL X₁
KEMAMPUAN

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item	
<p>Kemampuan (X₁)</p> <p>Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.</p> <p>Robbins, S.P. (2001:46) dalam Suhaji dan Wijaya (2012:5)</p>	1. Keterampilan	1. Kecakapan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	1. Tingkat kecakapan menyelesaikan tugas tepat waktu	Interval	1	
		Adalah keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya	2. Mampu bekerja secara cepat dan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin	3. Tingkat kemampuan bekerja secara cepat dan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin	Interval	2
			4. Mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	5. Tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	Interval	
	2. pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, peng-alaman, dan pelatihan di bidang kerjanya.	1. Pengetahuan dan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan	2. Tingkat kesesuaian pengetahuan dan pendidikan dengan bidang pekerjaan	Interval	3
			2. Pendidikan terakhir yang sesuai dengan pekerjaan	3. Tingkat pendidikan terakhir yang sesuai dengan pekerjaan	Interval	5
			3. Perkembangan kemampuan setelah mengikuti pelatihan di bidangnya	4. Tingkat perkembangan kemampuan setelah mengikuti pelatihan di bidangnya	Interval	6
	3. Pengalaman kerja (<i>work experience</i>)	Adalah pengalaman kerja yang dimiliki Pegawai	2. Penguasaan tugas dan pekerjaan dengan baik	3. Tingkat Penguasaan tugas dan pekerjaan dengan baik	Interval	7
			4. Keseringan pindah tempat kerja	5. Tingkat keseringan pindah tempat kerja	Interval	8
			6. Peningkatan kemampuan kerja	7. Tingkat peningkatan kemampuan kerja	Interval	9

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
	Winardi (2001:67)	sesuai dengan jangka waktu dan pengalaman kerja	sesuai dengan jangka waktu pengalaman kerja		

TABEL 3.2
OPERASIONALISASI VARIABEL X₂
MOTIVASI

variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<p>Motivasi (X₂)</p> <p>“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan</p> <p>Hasibuan (2006:143)</p>	1. Kebutuhan dalam mencapai ke-suksesan (<i>Need for achievement</i>)	1. Mencapai target pekerjaan dengan baik dalam berbagai situasi	1. Tingkat pencapaian target pekerjaan dengan baik dalam berbagai situasi	Interval	10
	Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah di-tentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan	2. Berusaha menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan	2. Tingkat usaha penyelesaian tugas sesuai standar perusahaan	interval	11
	2. Kebutuhan dalam ke-kuasaan atau otoritas kerja (<i>need for power</i>)	3. Berpengaruh diantara rekan kerja	3. Tingkat pengaruh di antara rekan kerja	interval	12
	Kebutuhan untuk mem-buat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing – masing	4. Memiliki keselarasan dengan rekan kera/bawahan	4. Tingkat keselarasan dengan rekan kerja/bawahan	interval	13
	Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat	5. Mampu berbaur dengan rekan kerja/bawahan	5. Tingkat kemampuan berbaur dengan rekan kerja/	interval	14

rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. (David McClelland dalam Rivai 2009:837)		bawahan		
	6. Mampu berpartisipasi kerja dengan baik	6. Tingkat kemampuan partisipasi kerja dengan baik	Interval	15

TABEL 3.3
OPERASIONALISASI VARIABEL Y
KINERJA KARYAWAN

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu). Faustino Cardoso Gomes (2003:135)	1. <i>Quantity of work</i> (kuantitas kerja) Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.	1. kesesuaian jumlah pencapaian kerja sesuai waktu yang ditetapkan	1. Tingkat kesesuaian jumlah pencapaian kerja sesuai waktu yang ditetapkan	Interval	16
		2. Kesesuaian jumlah pencapaian kerja sesuai standar yang ditetapkan	2. Kesesuaian jumlah pencapaian kerja sesuai standar yang ditetapkan	Interval	17
	3. <i>Quality of work</i> (kualitas kerja) Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.	3. Kesesuaian standar mutu hasil kerja dengan standar perusahaan	3. Tingkat kesesuaian standar mutu hasil kerja dengan standar perusahaan	Interval	18
		4. Kesesuaian hasil kerja dengan harapan atasan atau pimpinan	4. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan harapan atasan atau pimpinan	Interval	19
	5. <i>Job knowledge</i> (pengetahuan pekerjaan) Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan	5. Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi pekerjaan	5. Tingkat pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan	Interval	20
		6. Pemahaman terhadap standar operasional	6. Tingkat pemahaman terhadap standar		21

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		prosedur perusahaan	operasional prosedur perusahaan	Interval	
	4. <i>Creativeness</i> (kreativitas), Keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.	8. Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	8. Tingkat kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	interval	22
		9. Kecepatan tanggapan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	9. Tingkat kecepatan tanggapan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	23
	5. <i>Cooperation</i> (kerja sama) Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).	10. Kerja sama dalam tim kerja	10. Tingkat kerja sama dalam tim kerja	Interval	24
	6. <i>Dependability</i> (keteguhan) Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran	11. Kejujuran yang baik dalam bekerja	11. Tingkat kejujuran yang baik dalam bekerja	Interval	25
		12. Kedisiplinan dalam kehadiran dan bekerja	12. Tingkat kedisiplinan dalam kehadiran dan bekerja	interval	26
	7. <i>Initiative</i> (inisiatif) Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab	13. Semangat dalam melaksanakan tugas baru	13. Tingkat semangat dalam melaksanakan tugas baru	Interval	27
		14. Tanggung jawab dalam bekerja	14. Tingkat tanggung jawab dalam bekerja	Interval	28

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
	8. <i>Personal qualities</i> (kualitas pribadi) Kepemimpinan dan integritas pribadi Faustino Cardoso Gomes (2003:142)	15. Kepemimpinan dalam tim kerja/bawahan	15. Tingkat kepemimpinan dalam tim kerja/bawahan	Interval	29

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2010:129). Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian, menurut Malhotra (2007:120-121) mengungkapkan definisi-definisi tersebut, antara lain:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara ataupun data berupa file dari staf sumber daya manusia Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.2.4 Populasi Sampel Dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

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

Berdasarkan pengertian populasi, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni karyawan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat yang berjumlah 232 orang. (Sumber: Staf Personnel Grand Cempaka Business Hotel Jakarta pusat)

3.2.4.2 Sampel

Mendapatkan data merupakan sesuatu yang paling utama dalam proses penelitian. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu objek penelitian yang telah ditentukan populasi dari objek yang akan diteliti. Langkah selanjutnya ialah mencari sampel yang bertujuan memudahkan dalam meneliti objek penelitian. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang representatif atau mewakili, maka diupayakan setiap objek dalam populasi mempunyai peluang untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2012:116), yang dimaksud dengan

sampel adalah “Bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu”. Untuk mengambil sampel dari populasi sampel yang representatif dan mewakili maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Sangadji dan Sopiah (2010:186) mengemukakan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Ukuran sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel yang karakteristik 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:

$$N = 232 \quad e = 0,05$$

Maka:

$$n = \frac{232}{1 + (232 \cdot (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{232}{1,58}$$

$$n = 146 \approx 146 \text{ orang}$$

Berdasarkan pendapat di atas, jumlah karyawan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat adalah 232 orang, dengan sampel yang diambil 146 orang.

3.2.4.2 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:81) pengertian teknik sampling adalah "Merupakan teknik pengambilan sampel." Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Berpedoman pada uraian di atas maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono 2007:82)

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

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

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs *web-site*, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan

masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat.

3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat.
4. Angket/Kuesioner

Sugiyono (2012:199) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam hal ini peneliti memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman responden, serta mengenai program kemampuan dan motivasi yang dilakukan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian dan tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

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

Rumus yang digunakan untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus Korelasi *Product Moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X)(\sum Y)(n-1)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010:170})$$

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

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan

diuji adalah validitas dari instrumen kemampuan dan motivasi kerja sebagai variabel X, kinerja karyawan sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X₁ adalah 9 item, jumlah pertanyaan variabel X₂ adalah 6 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 14 pertanyaan.

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEMAMPUAN

KETERAMPILAN				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0.563	0,374	Valid
2.	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	0.500	0,374	Valid
3.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	0.468	0,374	Valid
PENGETAHUAN				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
4.	Kesesuaian pengetahuan dan pendidikan dengan bidang pekerjaan	0.890	0,374	Valid
5.	Kesesuaian pendidikan terakhir dengan pekerjaan	0.495	0,374	Valid
6.	Perkembangan kemampuan setelah mengikuti pelatihan	0.511	0,374	Valid
PENGALAMAN KERJA				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan

7.	Penguasaan tugas dan pekerjaan dengan baik	0.708	0,374	Valid
8.	Tingkat keseringan pindah tempat kerja	0.708	0,374	Valid
9.	Peningkatan kemampuan kerja sesuai jangka waktu pengalaman bekerja	0.890	0,374	Valid

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

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{Tabel} sebesar 0,374, dari Tabel hasil pengujian validitas diketahui bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden seluruhnya dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{Tabel} sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap konsep yang seharusnya diukur.

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel kemampuan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi pengalaman kerja dan pengetahuan dengan item pertanyaan no 9 dan no 4, yang bernilai 0,890 dan nilai terendah terdapat pada dimensi keterampilan dengan item pertanyaan nomor 3, yang bernilai 0,468 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel motivasi kerja berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{Tabel} yang bernilai 0.374. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

Ai Arini Pratiwi, 2017

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOKUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANGRAND CEMPAKA
BUSINEES HOTEL JAKARTA PUSAT**

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

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA

KEBUTUHAN DALAM MENCAPAI KESUKSESAN (<i>NEED FOR ACHIEVEMENT</i>)				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Saya selalu mencapai target kerja dalam berbagai situasi dengan baik	0.827	0,374	Valid
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan.	0.418	0,374	Valid
KEBUTUHAN DALAM KEKUASAAN ATAU OTORITAS KERJA (<i>NEED FOR POWER</i>)				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
3.	Pengaruh di antara rekan kerja	0.509	0,374	Valid
KEBUTUHAN UNTUK BERAFILIASI (<i>NEED FOR AFFILIATION</i>)				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
4.	Keselarasan dengan rekan kerja/bawahan	0.827	0,374	Valid
5.	Kemampuan berbaur dengan rekan kerja/bawahan	0.528	0,374	Valid
6.	Berpartisipasi kerja dengan baik	0.618	0,374	Valid

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

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *need for achievement* dan dimensi *need for affiliation* item pertanyaan no 1 dan 4 yang bernilai 0,827 dan nilai terendah terdapat pada dimensi *need for achievement* dengan item pertanyaan nomor 2, yang bernilai 0,418 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

<i>QUANTITY OF WORK (KUANTITAS KERJA)</i>				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Kesesuaian jumlah pencapaian kerja sesuai waktu yang ditetapkan	0.538	0,374	Valid
2.	Kesesuaian jumlah pencapaian kerja sesuai standar yang ditetapkan	0.869	0,374	Valid
<i>QUALITY OF WORK (KUALITAS KERJA)</i>				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
3.	Kesesuaian standar mutu hasil kerja dengan standar perusahaan	0.708	0,374	Valid
4.	kesesuaian hasil kerja dengan harapan atasan atau pimpinan	0.889	0374	Valid
<i>JOB KNOWLEDGE (PENGETAHUAN PEKERJAAN)</i>				
No.	Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
5.	Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan	0.709	0,374	Valid
6.	Pemahaman terhadap standar operasional perusahaan	0.734	0,374	Valid
<i>CREATIVENESS (KREATIVITAS)</i>				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
7.	Kreatifitas saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0.879	0,374	Valid
8.	Kecepatan tanggapan saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0.628	0,374	Valid
<i>COOPERATION (KERJA SAMA)</i>				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
9.	Kerja sama saya dalam tim kerja	0.871	0,374	Valid
<i>DEPENDABILITY (KETEGUHAN)</i>				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
10.	Tingkat kejujuran saya dalam bekerja	0.709	0,374	Valid

Ai Arini Pratiwi, 2017

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOKUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANGRAND CEMPAKA
BUSINEES HOTEL JAKARTA PUSAT

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

11.	kedisiplinan saya dalam kehadiran dan bekerja	0.834	0,374	Valid
INITIATIVE (INISIATIF)				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
12.	Saya selalu semangat dalam melaksanakan tugas baru	0.380	0,374	Valid
13.	Tanggung jawab saya dalam bekerja	0.699	0,374	Valid
PERSONAL QUALITIES (KUALITAS PRIBADI)				
No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
14.	Kepemimpinan saya dalam tim kerja/ bawahan	0.833	0,374	Valid

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

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *quality of work* dengan item pertanyaan no 4, yang bernilai 0,899 dan nilai terendah terdapat pada dimensi *initiative* dengan item pertanyaan 12, yang bernilai 0,380 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi.

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2010:245) dapat dilihat pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

TABEL 3.7
KOEFISIEN KORELASI

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0.700 sampai dengan 1.000	Sangat Tinggi
Antara 0.600 sampai dengan 0.500	Tinggi
Antara 0.500 sampai dengan 0.400	Agak Tinggi
Antara 0.400 sampai dengan 0.300	Sedang
Antara 0.300 sampai dengan 0.200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0.200 sampai dengan 0.100	Tidak Tinggi
Antara 0.100 sampai dengan 0.000	Sangat tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

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

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dinamis dengan rumus Spearman Brown, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012:180)

Dimana:

r_i = Reliabilitas seluruh instrumen

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) $\geq r_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari dengan r_{Tabel} yang bernilai 0,374.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	Kemampuan	0,880	0,374	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,837	0,374	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,946	0,374	Reliabel

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

3.2.7 Rancangan Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

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

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

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti. Yaitu mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Editing

Memeriksa kelengkapan identitas responden, mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden serta memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.

2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pemberian skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differential*. Menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya: bagus buruk, jujur tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat

lambat)”. Dalam penelitian ini, pertanyaan dari angket terdiri dari 7 kategori sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Sangat Setuju	Rentang Jawaban							Sangat Tidak Setuju	
		←	7	6	5	4	3	2		1
Positif			7	6	5	4	3	2	1	
Negatif			1	2	3	4	5	6	7	

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

Menurut Iskandar dalam Riduwan (2010:21) karakteristik bipolar tersebut mempunyai tiga dimensi dasar sikap seseorang terhadap objek, yaitu:

- a. Potensi, yaitu kekuatan atau atraksi fisik suatu objek.
 - b. Evaluasi, yaitu hal-hal yang menguntungkan atau tidak menguntungkan suatu objek
 - c. Aktivitas, yaitu tingkatan gerakan suatu objek.
3. Pengujian

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear ganda.

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya (Sugiyono, 2009:144).

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

1. Analisis deskriptif tentang kemampuan yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja.
2. Analisis deskriptif tentang motivasi yang terdiri dari 3 indikator yaitu , Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan/prestasi (*eed for achievement*), Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for afiliation*).
3. Analisis deskriptif tentang kinerja yang terdiri dari *Quantity of work* (kuantitas kerja), *Quality of work* (kualitas kerja), *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan), *Creativeness* (kreativitas), *Cooperation* (kerja sama), *Dependability* (keteguhan), *Initiative* (inisiatif), *Personal qualities* (kualitas pribadi).

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
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: Moch. Ali (1985:184)

3.2.7.2 Analisis Verifikatif

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) yaitu menggunakan analisis regresi linear ganda dan analisis korelasi karena penelitian ini menganalisis tiga variabel. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat digunakan statistik *parametric* karena skala data yang diperoleh adalah dalam bentuk skala interval, skala yang digunakan yaitu skala *diferensial semantik* atau skala perbedaan semantik yang berisikan serangkaian karakteristik bipolar (dua kutub).

Adapun teknik analisa yang digunakan dalam statistik adalah teknik analisa regresi linear ganda, hal ini dikarenakan data yang diperoleh bersifat interval. Dengan menggunakan teknik analisa linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti sebaran baku normal atau tidak. Normalitas data hanya diterapkan terhadap variabel terikat (Y). 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.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada *problem autokorelasi*. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

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

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

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

$d < d_L$ atau $d > 4 - d_L$; artinya terjadi autokorelasi.

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

$d_L < d < d_U$ atau $4 - d_u < d < 4 - d_L$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

d. Uji Multikolinearitas

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

e. Analisis Regresi Linear Ganda

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

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

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

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

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

- a. Menentukan hubungan antara variabel *dependent* (Y) dengan variabel *independent* (X_1, X_2) dengan bentuk model yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad \text{Sugiyono (2012:277)}$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = kemampuan

X_2 = Motivasi

e = variabel pengganggu

Regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$, untuk menghitung harga-harga a, b_1, b_2 dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\sum Y = a.n + b_1 \sum X_1 + \sum X_2 \quad \text{Sugiyono (2010:108)}$$

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

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

- b. Setelah a, b_1, b_2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang

terjadi dari dua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$ menggunakan rumus:

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

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

5.2.4.1 Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih.

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan uji F untuk mencari pengaruh secara simultan dan uji t untuk mencari pengaruh secara parsial.

Uji F Statistik digunakan untuk mengetahui apakah variable *independent* kemampuan (X1), motivasi (X2), secara simultan berdampak terhadap variabel *dependent* kinerja (Y). dicari F_{hitung} terlebih dahulu kemudian dibandingkan dengan F_{Tabel} , dimana untuk mencari F_{hitung} dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad \text{Sugiyono (2012:257)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Uji t statistik digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* kemampuan (X_1), motivasi (X_2), secara parsial berdampak terhadap variabel *dependent* kinerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain adalah nol. Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji t yang digunakan sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} ; db = n-2 \text{ (Suharsimi Arikunto,2010:157)}$$

Untuk menguji koefisien korelasi antar variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{Tabel} , yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student (*t-student*). Rumus dari *t-student* adalah:

$$Uji t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{t:366}$$

Keterangan:

T = distribusi *student*

R = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya data

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

$$t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}} \text{ maka } H_0 \text{ ditolak dan } H_a \text{ diterima}$$

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

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

Ai Arini Pratiwi, 2017

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOKUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANGRAND CEMPAKA
BUSINEES HOTEL JAKARTA PUSAT**

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

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

2. Hipotesis 2

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kemampuan terhadap kinerja karyawan

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kemampuan terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis 3

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

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