

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi *independent variable* (variabel bebas) adalah kompetensi yang terdiri dari kemampuan teknis, kemampuan memahami dan kemampuan konseptual.

Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu tertentu, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah *cross sectional method*. Pada penelitian ini objek yang dijadikan responden adalah karyawan divisi pemasaran PT. Axiata kota Bandung, maka hal-hal yang akan dianalisis adalah pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **3.2 Metode Penelitian**

(Sugiyono, 2009:6) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Dalam mencapai suatu tujuan penelitian yang telah direncanakan diperlukan penggunaan metode yang tepat agar memperoleh hasil penelitian yang baik.

##### **3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan**

Berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yaitu dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut (Arifin, 2014:41) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan (*to describe*), menjelaskan, dan menjawab persoalan-persoalan tentang fenomena dan peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena sebagaimana adanya maupun analisis hubungan antara berbagai variabel dalam suatu fenomena. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah

tertentu. Penelitian verifikatif menurut (Arifin, 2014:28) adalah jenis penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu (pendidikan) yang telah ada, baik berupa konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktik pendidikan itu sendiri. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Setelah variabel-variabel diklasifikasikan dan diidentifikasi, selanjutnya variabel-variabel didefinisikan secara operasional. (Arifin, 2014:190) mendefinisikan operasional adalah definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, dapat diamati dan dilaksanakan oleh peneliti lain. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan 2 variabel, yaitu:

1. Variabel *Independent* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah kompetensi yang dinyatakan dengan simbol X.
2. Variabel *Dependent* (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Prestasi kerja karyawan merupakan variabel terikat dan dinyatakan dengan simbol Y.

Dua variabel di atas dituangkan dalam operasionalisasi variabel. Maksud dari operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Operasionalisasi variabel X dan Y dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi (X)	kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan	<b>1. Keterampilan Teknis :</b> Kemampuan menerapkan pengetahuan	Tingkat kemampuan Menerapkan pengetahuan	Interval
		Keinginan untuk pencapaian prestasi kerja	Tingkat keinginan untuk pencapaian prestasi kerja	Interval
		Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai tanggung	Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan	Interval

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	
	berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik  <b>(DeCenzo &amp; Robbins, 2012:38)</b>	jawab yg diberikan	tanggung jawab yang diberikan		
		Kemampuan menerapkan keahlian dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan menerapkan keahlian dalam pekerjaan	Interval	
		<b>2. Keterampilan Memahami :</b>			
		Kemampuan komunikasi	Tingkat kemampuan berkomunikasi	Interval	
		Kemampuan memotivasi	Tingkat kemampuan memotivasi	Interval	
		Kemampuan mendengarkan secara aktif	Tingkat kemampuan mendengarkan secara aktif	Interval	
		Keterampilan mengelola konflik	Tingkat keterampilan mengelola konflik	Interval	
		<b>3. Keterampilan Konseptual :</b>			
		Kemampuan untuk menganalisis situasi	Tingkat kemampuan untuk menganalisis situasi	Interval	
		Kemampuan perencanaan dan pengorganisasian	Tingkat kemampuan merencanakan dan mengorganisasikan	Interval	
		Kemampuan mengintegrasikan ide-ide untuk berinovasi	Tingkat menciptakan ide-ide baru untuk berinovasi	Interval	
		<b>Stephen Robins dan Timothy A. Judge (2013:240)</b>			
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja ( <i>performance</i> ) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur,	<b>1. <i>Quality of work</i> (Kualitas pekerjaan) :</b>  Pegawai selalu mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan	Tingkat intensitas pegawai mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan	Interval	
		Hasil kerja sesuai dengan standar ketetapan	Tingkat hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar ketetapan	Interval	
		<b>2. <i>Quantity of work performed</i> (Kuantitas pekerjaan) :</b>  Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan	Tingkat intensitas melaksanakan	Interval	

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi  (Torang, 2012:118)		pekerjaan sesuai dengan aturan	
		Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan	Interval
<b>3 <i>Interpersonal effectiveness</i> (Efektivitas interpersonal) :</b>				
		Pegawai selalu berkerjasama dengan rekan kerja	Tingkat intensitas pegawai berkerjasama dengan rekan kerja	Interval
		Pegawai selalu berdiskusi dalam hal pekerjaan	Tingkat intensitas pegawai berdiskusi dalam hal pekerjaan	Interval

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam dua kelompok data yaitu dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

#### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh dari data penilaian menggunakan alat ukur yang menjadi standar baku di perusahaan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Axiata Kota Bandung.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh peneliti lain) yang telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari PT. Axiata kota Bandung.

Untuk lebih jelas mengenai jenis dan sumber data dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Data	Jenis data	Sumber data
1.	Target dan Realisasi Penjualan Kartu Perdana PT. Axiata Kota Bandung 2012 – 2014	Sekunder	Pengolahan Data Bagian Penjualan PT. Axiata Kota Bandung
2.	Data Penilaian Prestasi kerja Karyawan PT. Axiata Kota Bandung Tahun 2014	Primer	Bagian HRD PT. Axiata Kota Bandung
3.	Data Penilaian Kompetensi Karyawan PT Axiata Kota Bandung Tahun 2014	Primer	Bagian HRD PT. Axiata Kota Bandung

### 3.2.4 Populasi dan Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Menurut (Arifin, 2014:215) Populasi atau *universe* adalah keseluruhan objek yang diteliti, baik berupa orang, benda, kejadian, nilai maupun hal-hal yang terjadi. Pendapat lain menurut (Sugiyono, 2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data yang dikumpulkan digunakan untuk mengambil keputusan dalam menguji hipotesis.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menentukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Axiata Kota Bandung sebanyak 51 orang.

#### **3.2.4.2 Sampel**

Sampel menurut (Arifin, 2014:215) bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diselidiki atau dapat juga dikatakan bahwa sampel adalah populasi dalam bentuk mini (*miniatur population*). (Sugiyono, 2013:116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel harus mampu mewakili dan representatif, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel.

Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah karyawan di kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau jumlah karyawan di PT. Axiata Kota Bandung yaitu sebanyak 51 orang.

#### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data merupakan suatu proses dalam mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

##### **1. Studi literatur**

Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti, terdiri dari studi literatur mengenai karakteristik pekerjaan dan prestasi kerja karyawan. Studi literatur terdapat dari berbagai sumber, yaitu:

- a. Perpustakaan UPI
- b. Skripsi
- c. Jurnal
- d. Media elektronik (internet).

##### **2. Wawancara**

Wawancara adalah suatu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar peneliti dengan pihak perusahaan yang bersangkutan dengan objek penelitian. Wawancara dilakukan pada Administrasi Umum PT. Axiata Kota Bandung.

### 3. Data Penilaian Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan Divisi Pemasaran PT Axiata kota Bandung

Data penilaian yang dilakukan oleh supervisor merupakan data primer yang didapat dengan cara pengolahan data yang diberikan dari perusahaan.

Lebih jelasnya mengenai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.3 sebagai berikut:

**TABEL 3.3**  
**TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

No.	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data	Digunakan untuk Tujuan Penelitian		
			T-1	T-2	T-3
1.	Studi Literatur	Skripsi, Jurnal, Media Elektronik (internet)	✓	✓	
2.	Wawancara	Administrasi Umum dan K3 PT. Axiata Kota Bandung	✓	✓	✓
3.	Data penilaian	Karyawan PT. Axiata Kota Bandung	✓	✓	✓

Keterangan:

T-1 : Mengetahui kompetensi karyawan

T-2 : Mengetahui prestasi kerja karyawan

T-3 : Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan

#### 3.2.5 Pengujian Validitas

Dalam suatu penelitian yang menjadi syarat pokok dari instrumen adalah adanya validitas. Tingkat validitas suatu hasil penelitian ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, apabila alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Pada kasus penelitian ini, tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas karena data yang dianalisis adalah data hasil penilaian prestasi kerja dan kompetensi dari supervisor terhadap karyawan divisi pemasaran PT Axiata kota Bandung yang telah menjadi standar baku penilaian di perusahaan tersebut.

### 3.2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. (Sugiyono, 2013:428) 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 penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah standar baku penilaian yang biasa digunakan oleh perusahaan untuk menilai kompetensi dan prestasi kerja karyawan PT. Axiata kota Bandung. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan hasil penilaian yang terkumpul setelah diisi oleh supervisor.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil
3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik.
5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan terdapat dua penggunaan jenis analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif bagi variabel yang bersifat kualitatif, yaitu berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis verifikatif menitikberatkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.



### 3.2.6.1 Analisis Deskriptif

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif berdasarkan rentang nilai dan persentase dengan tujuan agar diperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah.

1. Analisis deskriptif variabel X yaitu kompetensi karyawan

Variabel X berfokus pada penelitian terhadap kompetensi karyawan yang meliputi keterampilan teknis, keterampilan konseptual dan keterampilan memahami.

2. Analisis deskriptif variabel Y yaitu prestasi kerja karyawan

Variabel Y berfokus pada penelitian terhadap prestasi kerja karyawan yang meliputi *quality of work* (kualitas pekerjaan), *quantity of work performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *interpersonal effectiveness* (efektivitas interpersonal).

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.4.

**TABEL 3.4**  
**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: Surya, Moch (1985:184)

### 1.2.6.2 Analisis Verifikatif Menggunakan *Product Moment*

Untuk menghitung keeratan hubungan antara kompetensi dengan prestasi kerja maka digunakan analisis korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2013:248)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

N = Jumlah populasi

$\sum X^2$  = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$  = Kuadrat faktor variabel Y

Kaidah keputusan uji korelasi:

- Terima jika  $H_0 : r = 0$
- Tolak jika  $H_a : r \neq 0$

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kompetensi karyawan dengan prestasi kerja karyawan divisi pemasaran PT Axiata kota bandung, digunakan program statistik *Statistical Package for Social Science* (SPSS) ver 21.0

Adapun besarnya nilai koefisiensi korelasi dapat diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel interpretasi besaran koefisien korelasi dari (Riduwan 2013:228) seperti pada Tabel 3.5 :

**TABEL 3.5**  
**INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI**

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,00 sampai dengan 0,19	Sangat Rendah
Antara 0,20 sampai dengan 0,39	Rendah
Antara 0,40 sampai dengan 0,59	Cukup
Antara 0,60 sampai dengan 0,79	Kuat
Antara 0,80 sampai dengan 1.00	Sangat Kuat

Sumber: (Riduwan, 2013:228)

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar kompetensi mempengaruhi prestasi kerja karyawan divisi pemasaran PT Axiata kota Bandung, maka dilakukan juga penghitungan koefisien determinasi dengan rumus:

$$KD = r_{xy} \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi antara variabel X dengan variabel Y.

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

Pengujian parsial diadakan dengan melakukan uji  $t_{hitung}$ , mencari besarnya  $t_{hitung}$  yang akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Pengujian  $t_{hitung}$  digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel X terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel Y, rumus uji  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = Jumlah responden (n-2 = derajat kebebasan)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji satu sisi). Kriteria pengujian adalah:

- Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (signifikan).
- Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  (tidak signifikan).

Berdasarkan kaidah pengujian parsial diatas maka dapat disimpulkan, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  memiliki arti bahwa variabel X memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  berarti bahwa variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.