

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Subjek Penelitian**

Sugiyono (2013:58) menyatakan bahwa variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan variabel *dependent* atau variabel terikat. Variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel *independent*.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan objek merupakan hal-hal yang mencakup terhadap tempat penelitian serta data-data yang dicantumkan pada saat melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan di beberapa Hotel bintang empat di Kota Bandung. Penelitian ini meneliti mengenai keterkaitan antar variabel *independent* (x) yang akan memengaruhi suatu kegiatan atau variabel *dependent* (y). Yang termasuk variabel *independent* (x) pada penelitian ini ialah sertifikasi kompetensi (x1) dan motivasi kerja (x2), sedangkan yang dipengaruhi atau variabel *dependent* ialah prestasi kerja karyawan (y).

Sedangkan subjek dalam penelitian ini ialah karyawan bagian *food and beverage product* di Hotel bintang empat di Kota Bandung.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang harus dilalui agar bisa memperoleh pengetahuan ilmiah, sehingga apabila disusun secara sistematis dapat menghasilkan ilmu pengetahuan (Suryana, 2010:16). Untuk penelitian dalam laporan ini, digunakan penelitian melalui upaya sebagai berikut:

1. Cara deskriptif yaitu memberikan gambaran terhadap bagaimana pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Gambaran ini dapat dikemukakan dalam bentuk tabel, grafik serta penjelasan.

2. Selain secara deskriptif, dalam penelitian ini juga menggunakan cara verifikatif yaitu untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan langsung dan hubungan tidak langsung dari sertifikasi kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan serta hubungan langsung dan hubungan tidak langsung dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

### 3.3 Operasional Variabel

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analisis	Skala	Nomor Item
Sertifikasi Kompetensi (X1)	Sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata adalah proses pemberian sertifikat kompetensi di bidang kepariwisataan yang dilakukan secara bertahap dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, standar internasional dan/atau standar khusus. (Peraturan Pemerintah Nomor 52 tahun 2012).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Task Skills</i></li> <li>• <i>Task Management Skills</i></li> <li>• <i>Contingency Management Skills</i></li> <li>• <i>Job Role/ Environment Skills</i></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji kompetensi sangat penting dilakukan untuk menunjang prestasi kerja.</li> <li>2. Uji kompetensi bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja.</li> <li>3. Peningkatan daya saing setelah melakukan uji kompetensi kerja.</li> <li>4. Pengakuan kompetensi kerja dari perusahaan.</li> <li>5. Pengakuan kompetensi kerja dari masyarakat.</li> </ol>	Skala Ordinal	1-5
Motivasi Kerja (X2)	Menurut teori Herzberg yang mengembangkan teori Higiene dan Motivasi yakni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor Higienis:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Hubungan antar</li> </ul> </li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.</li> <li>2. Komunikasi yang baik antar</li> </ol>		6, 8, dan 9

Roro Andrini Nur Fitriana, 2018

**ANALISIS PENGARUH SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FOOD AND BEVERAGE PRODUCT BEBERAPA HOTEL BINTANG 4 DI KOTA BANDUNG**

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

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analisis	Skala	Nomor Item
	puas atau tidak puas, yang menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. (Frederick Herzberg dalam B. Yusuf)	<p>manusia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor Motivasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promosi jabatan</li> <li>- Tanggung jawab</li> </ul> </li> </ul>	<p>karyawan.</p> <p>3. Nyaman bekerja dalam satu tim dengan rekan kerja yang lain.</p> <p>1. Mendapat promosi jabatan setelah melakukan uji kompetensi.</p> <p>2. Dapat menerima tanggung jawab yang lebih tinggi.</p> <p>3. Berusaha mencapai keunggulan dalam bekerja.</p>	Skala Ordinal	7, 10, dan 11
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Cooper dalam B. Yusuf)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap</li> </ul>	<p>1. Adanya hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan.</p> <p>2. Memiliki rasa solidaritas terhadap rekan kerja lain.</p> <p>3. Dapat membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja lain untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan.</p> <p>4. Dapat membantu mengembangkan kemampuan rekan kerja lain untuk mendukung</p>		12-15

Roro Andrini Nur Fitriana, 2018

**ANALISIS PENGARUH SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FOOD AND BEVERAGE PRODUCT BEBERAPA HOTEL BINTANG 4 DI KOTA BANDUNG**

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

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analisis	Skala	Nomor Item
		• Ketangguhan	<p>proses penyelesaian pekerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan disiplin kerja dengan hadir di tempat kerja sebelum jadwal yang ditetapkan.</li> <li>Meningkatkan ketataan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.</li> </ol>		16 dan 17
		• Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan alur kerja sesuai <i>Standard Operational Procedure</i> yang sudah ditetapkan.</li> <li>Bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.</li> <li>Meningkatkan proses adaptasi yang lebih baik dengan atasan.</li> <li>Dapat bekerja dengan baik apabila diberi target oleh atasan.</li> </ol>	Skala Ordinal	18-21
		• Mutu kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan.</li> </ol>		22-25

Roro Andrini Nur Fitriana, 2018

**ANALISIS PENGARUH SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FOOD AND BEVERAGE PRODUCT BEBERAPA HOTEL BINTANG 4 DI KOTA BANDUNG**

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

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analisis	Skala	Nomor Item
			2. Peningkatan kualitas sikap sesuai dengan bidang pekerjaan. 3. Peningkatan kualitas keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan. 4. Mendapat pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.		

Sumber: Data Diolah, 2018

### 3.4 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang diteliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Neolaka, 2016:91). Penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*, yaitu teknik yang membutuhkan pertimbangan khusus dalam penentuan sampel. Penulis menentukan beberapa kriteria untuk reponden yang akan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitiannya, kriteria tersebut yaitu:

1. Hotel yang dituju bersedia untuk dijadikan tempat penelitian.
2. Karyawan bagian *food and beverage product* yang sudah pernah melaksanakan uji kompetensi.
3. Karyawan bersedia untuk mengisi kuesioner.

Dalam penelitian ini, seluruh karyawan *food and beverage product* hotel bintang empat di Kota Bandung merupakan populasi, tempat di mana dilakukannya penelitian serta pengambilan 52 sampel untuk pengumpulan data tersebut. Hotel bintang empat yang dijadikan tempat penelitian yaitu, Horison Ultima Bandung Hotel, Galeri Ciumbuleuit Hotel & Apartement, Prime Park Hotel Bandung, Grand Tjokro Bandung, dan Aston Braga Hotel & Residence

Roro Andriani Nur Fitriana, 2018

**ANALISIS PENGARUH SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FOOD AND BEVERAGE PRODUCT BEBERAPA HOTEL BINTANG 4 DI KOTA BANDUNG**

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

Bandung karena hanya kelima hotel tersebut yang bersedia dijadikan subjek untuk melakukan penelitian. Selain 52 sampel tersebut, terdapat 9 orang lainnya yang diwawancarai oleh penulis untuk membantu mengumpulkan data, yaitu bagian HRD dan *Chef* masing-masing hotel.

### 3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Di dalam melakukan penelitian digunakan beberapa teknik pengumpulan data-data yang di mana data-data tersebut akan diolah dan dideskripsikan secara singkat. Berikut beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Teknik kuantitatif yaitu mengolah data angka menjadi data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar.
2. Teknik kualitatif yaitu mengolah data wawancara langsung yang dilakukan kepada pihak HRD Hotel Bintang 4 di Kota Bandung menjadi kalimat deskriptif.
3. Teknik lain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan membagikan *questioner* yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan sertifikasi kompetensi, motivasi dan prestasi kerja karyawan kepada karyawan bagian *kitchen* yang sudah pernah melaksanakan uji kompetensi sebelumnya. Penulis menitipkan kuesioner kepada salah satu karyawan *kitchen*, kemudian karyawan tersebut menyebarkan kuesioner kepada rekan kerja lain.
4. Selain teknik-teknik yang telah disebutkan di atas, penelitian ini juga didukung dengan bantuan lainnya dari *studi literature*, yaitu teknik yang dilakukan dengan cara mengambil informasi dari buku maupun jurnal yang berkaitan dengan sertifikasi kompetensi, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan.

### 3.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010:211). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

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

Dimana:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x dan y
- x : Jumlah skor setiap item dari seluruh responden
- y : Jumlah skor total seluruh item dari seluruh responden
- n : Banyaknya responden

Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dianggap valid, sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dianggap tidak valid atau tidak bisa digunakan dalam penelitian ini.

Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0:

**Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1 atau Sertifikasi Kompetensi**

No.	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Uji kompetensi sangat penting dilakukan untuk menunjang prestasi kerja.	0,750	0,349	Valid
2	Uji kompetensi bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja.	0,792	0,349	Valid
3	Meningkatkan daya saing setelah melakukan uji kompetensi kerja.	0,750	0,349	Valid
4	Adanya pengakuan kompetensi kerja dari perusahaan.	0,780	0,349	Valid
5	Adanya pengakuan kompetensi kerja dari	0,728	0,349	Valid

Roro Andrini Nur Fitriana, 2018

**ANALISIS PENGARUH SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FOOD AND BEVERAGE PRODUCT BEBERAPA HOTEL BINTANG 4 DI KOTA BANDUNG**

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

masyarakat.
-------------

Sumber: Data Diolah, 2018

Dari tabel 3.2 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dari variabel X1 atau sertifikasi kompetensi dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan seluruh instrumen dari variabel X1 dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel X2 atau Motivasi Kerja**

No.	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan.	0,754	0,349	Valid
2	Mendapat promosi jabatan setelah melakukan uji kompetensi.	0,620	0,349	Valid
3	Terdapat komunikasi yang baik antar karyawan.	0,765	0,349	Valid
4	Merasa nyaman bekerja dalam satu tim dengan rekan kerja yang lain.	0,706	0,349	Valid
5	Dapat menerima tanggung jawab yang lebih tinggi.	0,584	0,349	Valid
6	Selalu berusaha mencapai keunggulan dalam bekerja.	0,432	0,349	Valid

Sumber: Data Diolah, 2018

Dari tabel 3.3 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dari variabel X2 atau motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan seluruh instrumen dari variabel X2 dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y atau Prestasi Kerja**

No.	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Adanya hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan.	0,671	0,349	Valid
2	Memiliki rasa solidaritas terhadap rekan kerja lain.	0,718	0,349	Valid
3	Dapat membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja lain untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan.	0,784	0,349	Valid
4	Dapat membantu mengembangkan kemampuan rekan kerja lain untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan.	0,797	0,349	Valid
5	Dapat meningkatkan disiplin kerja dengan hadir di tempat kerja sebelum jadwal yang ditetapkan.	0,754	0,349	Valid

Roro Andrini Nur Fitriana, 2018

**ANALISIS PENGARUH SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FOOD AND BEVERAGE PRODUCT BEBERAPA HOTEL BINTANG 4 DI KOTA BANDUNG**

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



No.	Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
6	Dapat meningkatkan ketataan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.	0,813	0,349	Valid
7	Dapat meningkatkan alur kerja sesuai <i>Standard Operational Procedure</i> yang sudah ditetapkan.	0,652	0,349	Valid
8	Bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.	0,680	0,349	Valid
9	Dapat meningkatkan proses adaptasi yang lebih baik dengan atasan.	0,583	0,349	Valid
10	Dapat bekerja dengan baik apabila diberi target oleh atasan.	0,412	0,349	Valid
11	Adanya peningkatan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan.	0,575	0,349	Valid
12	Adanya peningkatan kualitas sikap sesuai dengan bidang pekerjaan.	0,581	0,349	Valid
13	Adanya peningkatan kualitas keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan.	0,709	0,349	Valid
14	Mendapat pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.	0,617	0,349	Valid

Sumber: Data Diolah, 2018

Dari tabel 3.4 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dari variabel Y atau prestasi kerja karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan seluruh instrumen dari variabel Y dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang ada di dalam kuesioner sudah valid dan dimengerti oleh responden yang akan mengisi kuesioner tersebut.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat kumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Apabila data sudah sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil, hasilnya tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Roro Andrini Nur Fitriana, 2018

**ANALISIS PENGARUH SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FOOD AND BEVERAGE PRODUCT BEBERAPA HOTEL BINTANG 4 DI KOTA BANDUNG**

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

$$r = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana:

$r$  : *Coefficient reliability instrument*

$K$  : Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  : Total varians butir

$\sigma^2 t$  : Total varians

Cara mencari jumlah varian butir yaitu mencari nilai varians setiap item, kemudian jumlahkan. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai varians setiap item adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

$\sigma^2$  : Varians tiap butir

$\sum x$  : Jumlah skor tiap butir

$N$  : Jumlah responden

Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dalam penelitian ini  $r_{tabel} = 0,700$ , maka reliabilitas dianggap mencukupi, namun jika nilai  $r_{hitung} > 0,800$  maka seluruh item dianggap reliabel dan memiliki reliabilitas yang kuat.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0:

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Sertifikasi Kompetensi	0,808	0,700	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,727	0,700	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,904	0,700	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2018

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel X1 atau Sertifikasi Kompetensi, variabel X2 atau Motivasi Kerja, dan variabel Y atau Prestasi kerja memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka masing-masing variabel dinyatakan reliabel atau

Roro Andrini Nur Fitriana, 2018

**ANALISIS PENGARUH SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FOOD AND BEVERAGE PRODUCT BEBERAPA HOTEL BINTANG 4 DI KOTA BANDUNG**

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

keadaan tersebut tidak akan berubah-ubah walaupun diujikan pada saat yang berbeda.

### 3.7 Regresi Linear Ganda

Analisis regresi linear ganda digunakan apabila bermaksud untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel *dependent* bila variabel *independent* diubah-ubah atau dinaik-turunkan. Penggunaan persamaan regresi untuk dua prediktor ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- $X_1$  : Sertifikasi Kompetensi
- $X_2$  : Motivasi Kerja
- $Y$  : Prestasi Kerja Karyawan
- $a$  : Konstanta
- $b_1$  : Koefisien Regresi Sertifikasi Kompetensi
- $b_2$  : Koefisien Regresi Motivasi Kerja

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini digunakan hipotesis hubungan *asosiatif*. Hipotesis Hubungan (*Asosiatif*) adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### 3.8.1 Uji F

Uji f merupakan teknik untuk menguji bagaimana pengaruh seluruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara bersama-sama. Uji hipotesis dilakukan melalui uji f statistik dengan rumus. Berikut rumusnya:

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

Dimana:

- $R$  : Nilai koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel *independent* (bebas)

n : Jumlah anggota sampel

Untuk menerima atau menolak, hipotesis  $H_0$  diterima jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan menolak  $H_0$  apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0.05 pada taraf signifikansi 95%.

### 3.8.2 Uji T

Uji t merupakan teknik untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Untuk menerima atau menolak, hipotesis  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan apabila menolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Tingkat kesalahan yang digunakan 5% atau 0.05.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel .....	50
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1 atau Sertifikasi Kompetensi .....	55
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel X2 atau Motivasi Kerja .....	56
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y atau Prestasi Kerja .....	56
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas .....	58

## Contents

BAB III.....	49
METODE PENELITIAN .....	49
3.1 Objek dan Subjek Penelitian.....	49
3.2 Metode Penelitian .....	49
3.3 Operasional Variabel .....	50
3.4 Populasi .....	53
3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	54
3.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	55
3.6.1 Uji Validitas .....	55
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	57
3.7 Regresi Linear Ganda .....	59
3.8 Pengujian Hipotesis .....	59
3.8.1 Uji F .....	59
3.8.2 Uji T.....	60