

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ultrajaya Tbk, yang terletak di Jln. Raya Cimareme 131, Padalarang, Kab. Bandung. Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu kompetensi sebagai variabel bebas (X_1), kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

Pada penelitian ini, subjek yang dijadikan responden adalah karyawan divisi sumber daya manusia PT Ultrajaya Tbk.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian dipilih untuk mempermudah proses penelitian. Selain itu penelitian juga berguna sebagai pedoman dan arahan dalam mencapai tujuan penelitian. Adapun pengertian metode penelitian Sugiyono (2007 :4) yaitu:

“Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami,

Sondy Heru Diyana, 2013

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

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

memecahkan dan mengantisipasi masalah”

Berdasarkan variabel- variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut pendapat Sugiyono (2007:11), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Melalui penelitian deskriptif maka akan diperoleh :

1. Deskripsi tentang persepsi karyawan mengenai kompetensi di PT Ultrajaya Tbk
2. Deskripsi tentang persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja di PT Ultrajaya Tbk
3. Deskripsi tentang persepsi karyawan mengenai kinerja di PT Ultrajaya Tbk

Jenis penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2006 :8) pada dasarnya menguji kebenaran dari suatu hipotesa yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam hal ini masih menurut Suharsimi Arikunto (2006 :8), penelitian verifikatif bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh antara kompetensi dengan kinerja secara parsial
2. Mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja secara parsial
3. Mengetahui hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara simultan

Jenis penelitian verifikatif yaitu jenis penelitian untuk menguji hipotesis

dengan menggunakan pengujian statistik. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sedangkan variabel dependennya adalah (Y) yaitu kinerja karyawan.

Dilihat dari jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *exploratory survey*. Menurut Sugiyono (2007:11) "Metode *exploratory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel- variabel yang diteliti serta pengaruh antar satu variabel dengan variabel yang lain".

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu "metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu yang panjang". (Husain Umar, 2002:45)

3.2.2 Desain Penelitian

Pengertian desain penelitian menurut para ahli dalam Umar (2008:6): "Suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang dilakukan periset, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir".

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun dalam sebuah desain penelitian. Istijanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain riset dapat dibagi menjadi tiga macam. Pertama, riset eksplanatori

yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar. Kedua, riset deskriptif yaitu riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu. Ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji hubungan sebab akibat.

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri atas variabel variabel kompetensi (X1),kepuasan kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi dari masing-masing variabel tersebut diuraikan dalam tabel berikut:

TABEL 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi (X₁) <i>“A competency is an underlying characteristic of individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation.”</i> Artinya karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya	Kompetensi berprestasi dan bertindak	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bekerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan bekerja karyawan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan memperbaiki kesalahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan memperbaiki kesalahan 	
	Kompetensi pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesediaan karyawan membantu rekan kerja • Kemampuan karyawan memahami perasaan orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesediaan karyawan membantu rekan kerja • Tingkat kemampuan karyawan untuk memahami perasaan orang lain 	Ordinal
	Kompetensi mempengaruhi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan menjaga hubungan baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 	Ordinal

<p>atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.</p> <p>Spencer and Spencer (1993:9)</p>	<p>Kompetensi manajerial</p>	dengan rekan kerja		Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan memberikan dukungan kepada orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan memberikan dukungan kepada orang lain 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan memimpin 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan memimpin orang lain dalam kelompok kerja 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan mengarahkan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan mengarahkan rekan kerja 	
	<p>Kompetensi keahlian</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan memahami dan mencari solusi tentang masalah yang terjadi dalam organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan memahami dan mencari solusi tentang masalah yang terjadi dalam organisasi 	
	<p>Efektivitas diri</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan diri karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan diri karyawan akan kemampuannya dalam bekerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menjaga emosi diri 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan menjaga emosi diri 	
<p>Variabel X2 Kepuasan Kerja</p> <p>Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dianggap penting</p>	<p>Pekerjaan itu sendiri</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap penempatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap penempatan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap fasilitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap fasilitas 	
	<p>Promosi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap promosi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap promosi 	Ordinal
	<p>Pengawasan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan oleh atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengawasan oleh atasan 	Ordinal

Luthans (2006:243)		<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap bimbingan atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap bimbingan atasan 	
	Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap kerjasama dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kerja sama dengan rekan kerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja 	Ordinal
	Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap gaji 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap gaji 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap tunjangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap tunjangan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) "Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang di dapat dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu yang tertentu. (Bernardin dan Russel, 2010:147)	Quality	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mencapai standar kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketelitian dalam bekerja 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kerapihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerapihan dalam bekerja 	
	Quantity	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian kerja rutin 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyelesaian kerja rutin 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan 	
	Timeliness	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Penghematan waktu kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penghematan waktu kerja sehingga dapat melakukan tugas kerja yang lain 	
	Cost Effectiveness	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan menggunakan fasilitas perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan menggunakan fasilitas perusahaan 	Ordinal

		fasilitas perusahaan		
	<i>Need for Supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat inisiatif karyawan 	Ordinal
	<i>Interpersonal impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pemeliharaan harga diri dan nama baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemeliharaan harga diri dan nama baik 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama dengan karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan 	

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data, maka suharsimi arikunto mengklasifikasikannya menjadi “3P yaitu : *Person* (orang), *Place* (tempat), *Paper* (simbol)” (2006:129)

Sumber data primer adalah sumber data utama dimana penulis memperolehnya dari lokasi penelitian yang berguna untuk menganalisis masalah. Data primer berupa objek/ person yang memiliki hubungan langsung dengan objek penelitian dalam hal ini adalah karyawan divisi sumber daya manusia PT Ultrajaya Tbk. Dalam hal ini penulis mempergunakan teknik pengumpulan data berupa studi dokumentasi, observasi, dan penyebaran angket.

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat

memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam hal ini yang menjadi sumber data sekunder adalah arsip di PT Ultrajaya Tbk, literatur teori, artikel serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis, yaitu :

1. Studi Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari berkas-berkas yang menjadi dokumen dari tempat dilaksanakannya penelitian.
2. Penggunaan kuesioner (angket), yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti. Daftar pertanyaan ini disebarluaskan kepada karyawan divisi sumber daya manusia PT Ultrajaya Tbk
3. Observasi

Penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data tentang kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi langsung ke kantor divisi sumber daya manusia PT Ultrajaya Tbk untuk melihat langsung keadaan disana yang berhubungan dengan kompetensi di divisi sumber daya manusia PT Ultrajaya Tbk, kepuasan kerja karyawan di divisi sumber daya manusia PT Ultrajaya Tbk, dan pengaruh kompetensi

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di divisi sumber daya manusia PT Ultrajaya Tbk.

3.5 Populasi, Sample dan Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:61) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan divisi sumber daya manusia PT. Ultrajaya Tbk. Bandung yang berjumlah 45 pegawai. Mengingat populasi dalam penelitian ini sedikit, maka penulis menggunakan teknik sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan responden. Menurut Sugiyono (2006:78) “ Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi realtif kecil “.

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen

Mengingat pengumpulan data atau informasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan- pertanyaan dari kuesioner merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus *valid* dan *realibel*

a. Pengujian Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto,2006 :168). Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Riduan,2005:109). Untuk menguji validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

N = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah skor Item

$\sum Y$ = Jumlah skor Total

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali skor item dan skor total setiap responden

$(\sum X^2)$ = Kuadrat jumlah skor X

$(\sum Y^2)$ = Kuadrat jumlah skor total

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software* SPSS 16.0 for windows, dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,710	0,468	Valid
2	0,605	0,468	Valid
3	0,477	0,468	Valid
4	0,879	0,468	Valid
5	0,512	0,468	Valid
6	0,535	0,468	Valid
7	0,543	0,468	Valid
8	0,570	0,468	Valid
9	0,584	0,468	Valid
10	0,847	0,468	Valid
11	0,501	0,468	Valid
12	0,728	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,597	0,468	Valid
2	0,674	0,468	Valid
3	0,621	0,468	Valid
4	0,666	0,468	Valid
5	0,806	0,468	Valid
6	0,683	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan

1	0,710	0,468	Valid
2	0,606	0,468	Valid
3	0,477	0,468	Valid
4	0,879	0,468	Valid
5	0,512	0,468	Valid
6	0,535	0,468	Valid
7	0,543	0,468	Valid
8	0,570	0,468	Valid
9	0,584	0,468	Valid
10	0,847	0,468	Valid
11	0,501	0,468	Valid
12	0,728	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $20-2=18$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Sehingga item pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur variabel yang diteliti.

b. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Suharsimi Arikunto (2006 : 178)menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah

dapat dipercaya, yang reliabel akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik dengan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut :

$$C\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Sugiyono, 2007 : 282)

Dimana :

$C\alpha$ = Cronbach Alpha (Reliabilitas Instrumen)

k = Banyaknya item angket

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi	0,887	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,730	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,853	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil uji reliabilitas variabel X_1 , X_2 dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan ketiga pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasannya.

3.6.2 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul dan telah teruji valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data angket.

Di dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrument berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

TABEL 3.6**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat sesuai/ selalu/ sangat setuju/ sangat paham/ sangat transparan/ sangat terbuka/ sangat jelas/ sangat tinggi/ sangat puas/ sangat adil/ sangat harmonis/ sangat lengkap/ sangat mampu	5
Sesuai/ sering/ setuju/ paham/ transparan/ terbuka/ jelas/ tinggi/ puas/ adil/ harmonis/ lengkap/ mampu	4
Kurang sesuai/ kadang- kadang/ kurang setuju/ kurang paham/ kurang transparan/ kurang terbuka/ kurang jelas/ kurang tinggi/ kurang puas/ kurang adil/ kurang harmonis/ kurang lengkap/ kurang mampu	3
Tidak sesuai/ jarang/ tidak setuju/ tidak paham/ tidak transparan/ tidak terbuka/ tidak jelas/ rendah/ tidak puas/ tidak adil/ tidak harmonis/ tidak lengkap/ tidak mampu	2
Sangat tidak sesuai/ tidak pernah/ sangat tidak setuju/ sangat tidak paham/ sangat tidak transparan/ sangat tidak terbuka/ sangat tidak jelas/ sangat rendah/ sangat tidak puas/ sangat tidak	1

lengkap/ sangat tidak adil/ sangat tidak
harmonis/ sangat tidak lengkap/ sangat
tidak mampu

Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert* yaitu kuesioner yang disebarluaskan dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal memberi tanda *checklist* pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden masing-masing.

3. *Tabulating* adalah menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item					n
	1	2	3	4		
1						
2						
3						
4						
n						

4. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

X_i = jumlah skor hasil angket variabel x

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

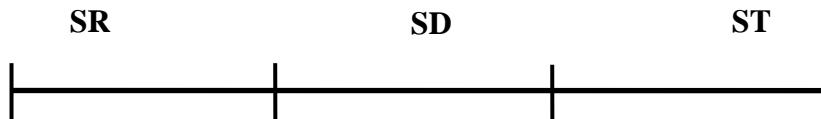
Keterangan:

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

d. Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel kompetensi (X1), kepuasan kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y)



5. *Methode Successive Interval (MSI)*

Merubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dalam bentuk sekala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir dan menentukan banyaknya frekuensi berdasarkan banyaknya orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5.
- b. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proposisi, dengan menggunakan rumus : $P_i = f/N$
- c. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- d. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- e. Menghitung *Scala Value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{Density\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{}$$

Area Under Upper Limit – Area Under Liwer Limit

f. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus

$$Y = NS + k \quad K = [1 + | NS_{\min} |]$$

Langkah-langkah diatas jika dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat seperti berikut :

Tabel 3.8

Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

Kriteria / Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Scala Value					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +1

6. Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi dilakukan setelah semua data yang ada terkumpul.

Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni Kompetensi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dan satu variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sehingga analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda. Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y.

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel

yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Menurut Sugiyono (2011:231) korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dengan X_2 dan X_n dengan Y . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan secara bersama-sama antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$R_{y_{x1}x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}} \dots \dots \dots \text{(Sugiyono, 2009:233)}$$

Dimana:

R_{yx1x2} = Kolerasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = Kolerasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx2} = Kolerasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{X_1 X_2}$ = Kolerasi product moment antara X_1 dengan X_2

Menurut Sugiyono (2009:231) untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.9

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

7. Analisis Regresi Ganda

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi ganda. Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2009:275) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu (Y) Kinerja dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).

b_1, b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan.

X_1, X_2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi ganda adalah sebagai berikut:

1. Data mentah (sumber data penelitian yang berisikan nilai X_1 , X_2 , dan Y dari sejumlah responden) dari hasil penelitian disusun terlebih dahulu kedalam tabel penolong (Tabel yang berisikan, $\sum Y$, $\sum X_1$, $\sum X_2$, $\sum X_1 Y$, $\sum X_2 Y$, $\sum X_1 X_2$, $\sum X_1^2$, $\sum X_2^2$).
2. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a , b_1 , b_2 dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$ (Sugiyono, 2009:278)

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

3. Setelah nilai-nilai pada tabel penolong diketahui, masukan nilai-nilai tersebut kedalam persamaan diatas untuk mendapatkan koefisien a , b_1 , dan b_2 .

3.6.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Melalui langkah ini dapat diambil suatu kesimpulan, menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (uji t-student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2009:230). Rumus yang digunakan adalah:

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

Di mana :

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$

r_s = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

$H_0 : \rho = 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan

$H : \rho \neq 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

- Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N - 2

Sedangkan Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus berikut, yaitu dengan uji F.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \dots \dots \dots \text{ (Sugiyono, 2009:235)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota Sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n - k - 1).

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

1. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$, artinya kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia PT. Ultrajaya Tbk
- $H_a : \rho \neq 0$, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia PTUltrajaya Tbk.

2. Hipotesis kedua

- $H_0 : \rho = 0$, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia PT Ultrajaya Tbk..
- $H_a : \rho \neq 0$, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia PT. Ultrajaya Tbk

3. Hipotesis ketiga

- $H_0 : \rho = 0$, artinya kompetensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia PT. Ultrajaya Tbk.
- $H_a : \rho \neq 0$, artinya kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia PT. Ultrajaya Tbk.