

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi. Yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu Kompetensi. Kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang kompetensi karyawan dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, maka pendekatan yang digunakan menurut Husein Umar (2008:45) adalah pendekatan *cross sectional*, yaitu “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang”. Oleh

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

karena itu akan diteliti Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.

## 3.2 Metode Penelitian

### 3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Metode merupakan keseluruhan langkah ilmiah yang digunakan untuk menemukan solusi atas suatu masalah. Sehubungan dengan hal tersebut Ulber Silalahi (2010:12), mengemukakan:

Metode penelitian merupakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk menyelidiki suatu masalah tertentu dengan maksud mendapatkan informasi yang digunakan sebagai solusi atas masalah tersebut.

Sugiyono (2011:2) menjelaskan:

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Ker Linger yang dikutip oleh Sugiyono (2011:11), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2011:7) mengemukakan bahwa “*Explanatory survey* merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.” Dengan kata lain penelitian *explanatory* adalah penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2011:58) “Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.”

Menurut Kedder dalam Sugiyono (2011:59) menyatakan bahwa “variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

kesimpulan.” Berdasarkan penjelasan tersebut, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat terlihat pada Tabel 3.1 berikut :

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

Konsep Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Skala
<b>Kompetensi (Variabel X)</b>  Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja dengan sangat baik.  <b>Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2012:299)</b>	<i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui pekerjaan</li> </ul>	Tingkat pengetahuan pegawai mengenai tugas-tugas pekerjaan.	Ordinal	1
			Tingkat kemampuan dalam mengingat materi pekerjaan.	Ordinal	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Memahami pekerjaan</li> </ul>	Tingkat kemampuan untuk memahami tugas	Ordinal	3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengaplikasikan pekerjaan</li> </ul>	Tingkat kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari .	Ordinal	4
			Tingkat kemampuan untuk dapat menyusun rencana kerja.	Ordinal	5
			Tingkat kemampuan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	Ordinal	6
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengevaluasi pekerjaan</li> </ul>	Tingkat kemampuan untuk dapat menilai sendiri hasil pekerjaan	Ordinal	7
	<i>Skill</i> (Keterampilan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keterampilan teknis ( kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik suatu bidang khusus)</li> </ul>	Tingkat kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	Ordinal	8
			Tingkat kemampuan untuk menggunakan alat-alat dalam pekerjaannya	Ordinal	9
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Keterampilan manusia (kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain baik perorangan maupun kelompok)</li> </ul>	Tingkat kemampuan menguasai aturan dalam melaksanakan tugas	Ordinal	10

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Konsep Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Skala
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Keterampilan Manajemen (kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian dan kemampuan mengikuti kebijakan perusahaan)</li> </ul>	Tingkat kemampuan mengarahkan kelompok kerja untuk bekerjasama	Ordinal	11
			Tingkat kemampuan melaksanakan tugas dengan efektif	Ordinal	12
	<i>Abilities or personality characteristics</i> (Kemampuan atau karakteristik kepribadian)	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Neuroticism</i> (menilai penyesuaian vs ketidakstabilan emosional. mengidentifikasi individu rentan terhadap tekanan psikologis, ide realistis, keinginan yang berlebihan atau dorongan.)</li> </ul>	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengukur kemampuan diri sendiri	Ordinal	13
			Tingkat kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri saat mengalami berbagai masalah	Ordinal	14
		<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Extraversion</i> (menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas, kebutuhan stimulasi dan kapasitas untuk kesenangan)</li> </ul>	Tingkat kemampuan menyesuaikan diri dalam lingkungan sekitar	Ordinal	15
			Tingkat keaktifan karyawan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan	Ordinal	16
		<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Openness to experience</i> (Keterbukaan akan pengalaman baru, menilai pencarian proaktif dan apresiasi pengalaman untuk kepentingan diri sendiri, toleransi untuk dan</li> </ul>	Tingkat kemampuan menerima pendapat dari orang lain	Ordinal	17
			Tingkat kemampuan mengemukakan ide yang inovatif	Ordinal	18
			Tingkat kesempatan karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki	Ordinal	19

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Konsep Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Skala
		eksplorasi asing)			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Agreeableness</i> (Keramahan, menilai kualitas dari satu orientasi dalam diri sepanjang rangkaian kesatuan dari rasa iba sampai antagonis di dalam pikiran, perasaan dan perbuatan.)</li> </ul>	Tingkat kemampuan karyawan untuk percaya terhadap rekan kerja	Ordinal	20
			Tingkat kemampuan karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	21
			Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan	Ordinal	22
			Tingkat kesadaran kehadiran untuk bekerja	Ordinal	23
			Tingkat keketepatan masuk kerja tepat waktu	Ordinal	24
			Tingkat ketepatan pulang kerja tepat waktu	Ordinal	25
<b>Kinerja Karyawan (Variabel Y)</b>  Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<b>Quality (Kualitas)</b>  merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja</li> </ul>	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	Ordinal	26
			Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan	Ordinal	27
	<b>Quantity (Kuantitas)</b>  merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencapaian target</li> </ul>	Tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	28
			Tingkat kemampuan mencapai kuantitas kerja sesuai standar kerja perusahaan	Ordinal	29
			Tingkat kemampuan untuk menghasilkan kinerja diatas standar kerja	Ordinal	30

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Konsep Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Skala
A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67)	satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyelesaian Jumlah Pekerjaan</li> </ul>	Tingkat kemampuan menyelesaikan jumlah/hasil kerja sesuai dengan target	Ordinal	31
	<b>Timelines (Ketepatan Waktu Kerja)</b>  merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lamanya penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Tingkat kemampuan bekerja sesuai dengan standar waktu kerja	Ordinal	32
			Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	33
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemanfaatan waktu secara efektif</li> </ul>	Tingkat kemampuan mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	34
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja</li> </ul>	tingkat kemampuan lembur untuk bekerja lembur	Ordinal	35
			Tingkat kemampuan untuk menanggung resiko	Ordinal	36
	<b>Cost Effectiveness (Efektifitas Biaya)</b>  merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penggunaan daya organisasi</li> </ul>	Tingkat kemampuan karyawan dalam menggunakan fasilitas perusahaan	Ordinal	37
			Tingkat kesesuaian fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang penyelesaian pekerjaan	Ordinal	38
			Tingkat kesesuaian bahan yang dibutuhkan/dipakai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	39

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Konsep Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Skala	
	penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.					
	<p><b>Need For Supervision (Kebutuhan pengawasan)</b></p> <p>tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang <i>supervisor</i> untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemandirian dalam bekerja</li> </ul>	Tingkat kemampuan bekerja secara mandiri	Ordinal	40	
			Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah	Ordinal	41	
			Tingkat kemampuan karyawan dalam mencari informasi untuk mengerjakan tugas	Ordinal	42	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreatif dalam bekerja</li> </ul>	Tingkat kemampuan menyelesaikan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan	Ordinal	43
				Tingkat kemampuan mengambil inisiatif dalam bekerja	Ordinal	44
				Tingkat kemampuan memunculkan ide-ide baru dalam bekerja	Ordinal	45
	<p><b>Interpersonal Impact (Dampak antar Hubungan Individu)</b></p> <p>merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemeliharaan hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan</li> </ul>	Tingkat kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja	Ordinal	46	
			Tingkat kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	Ordinal	47	
			Tingkat kemampuan untuk mendapatkan promosi jabatan	Ordinal	48	
			Tingkat kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	49	
			Tingkat kemampuan dalam memberikan saran-saran positif untuk lingkungan kerja	Ordinal	50	

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Data dan Berbagai Referensi Buku.

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2011:137) menjelaskan pengertian sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut :

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Sumber data yang dipakai oleh penelitian ini adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi, literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikannya dalam Tabel 3.2 berikut:

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

No.	Data	Jenis Data	Sumber data
1	Profil PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi	Sekunder	PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi
2	Data hasil akhir penilaian sasaran kinerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi tahun 2009-2012	Sekunder	PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi
3	Data rekapitulasi keluhan pelanggan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi	Sekunder	PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi
4	Data absensi karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan	Sekunder	PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

No.	Data	Jenis Data	Sumber data
	Banten di APJ Cimahi		Cimahi
5	Data Manajemen Unjuk Kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi	Sekunder	PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi
6	Data Jumlah Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi	Sekunder	PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi
7	Data mengenai PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi	Sekunder	Website PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi
8	Tanggapan karyawan terhadap kompetensi	Primer	Karyawan
9	Tanggapan asisten manajer terhadap kompetensi	Primer	Asisten Manajer
10	Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan	Primer	Karyawan
11	Tanggapan asisten manajer terhadap kinerja karyawan	Primer	Asisten Manajer

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013

### 3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan *Sampling*

#### 3.2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:61) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Margono (2010:118) “Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi yang berjumlah 55 orang.

Gambaran tentang jumlah populasi penelitian dapat dilihat dari Tabel 3.3:

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

**TABEL 3.3**  
**DATA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN**  
**BANTEN AREA PELAYANAN JARINGAN (APJ) CIMAH**  
**TAHUN 2012**

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
<b>1</b>	<b>Bagian Distribusi</b>	1
	Seksi Logistik	5
	Seksi Operasi Distribusi	6
	Seksi Pemeliharaan Jaringan	6
	Seksi pengendalian Pengukuran	3
<b>2</b>	<b>Bagian Alat Pengukur dan Pembatas</b>	1
	Seksi Perakitan APP	2
	Seksi Automatic Meter Reading (AMR)	1
	Seksi P2TL	3
<b>3</b>	<b>Bagian Keuangan dan Sumber Daya Manusia</b>	2
	Seksi pengendalian anggaran dan keuangan	2
	Seksi Pengawasan pendapatan	3
	Seksi Akuntansi	2
	Seksi Sumber Daya Manusia	3
	Seksi Sekretariat	3
<b>4</b>	<b>Bagian Pemasaran dan Niaga</b>	2
	Seksi Strategi Pemasaran	1
	Seksi peningkatan pelayanan	2
	Seksi tata Usaha Langgan	2
<b>5</b>	<b>Bagian Perencanaan</b>	2
	Seksi Perencanaan Sistem dan Kontruksi	2
	Seksi Sistem Teknologi dan Informasi	1
	<b>Jumlah</b>	<b>55</b>

Sumber: Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten APJ Cimahi

Berdasarkan Tabel 3.3 ada lima bagian bidang dalam PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten di Area Pelayanan Jaringan Cimahi, yang masing-masing terdiri dari lima bagian yang dikepalai oleh asisten manajer.

### 3.2.3.2 Sampel

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Menurut Sugiyono (2011:62) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Salah satu syarat dalam penarikan sampel bahwa sampel itu harus bersifat *representative*, artinya sampel yang digunakan harus mewakili populasi. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Dilanjutkan oleh Sugiyono (2011:85) mengemukakan bahwa:

Sampel Jenuh, adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Maka dalam penelitian ini jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, karena peneliti hanya mendapatkan 55 orang pada populasi maka sampel yang diteliti berjumlah 55 orang karyawan, terdiri dari 50 karyawan dan 5 asisten manajer PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten APJ Cimahi.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2011:402) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”.

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Berdasarkan sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2011:402) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data ke pada pengumpul, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Menurut Sugiyono (2011:402) “Jika dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya”.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk kepentingan penelitian. Data yang telah terkumpul digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

1. Wawancara

Metode pengumpulan data melalui wawancara ditujukan langsung oleh peneliti kepada pihak perusahaan yang bersangkutan yaitu manajer dan karyawan dengan tujuan untuk memperoleh data mengenai :

1. Sejarah singkat Perusahaan

2. Struktur Organisasi

2. Kuesioner

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Menurut Sugiyono (2011:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Cara mengumpulkan data primer dilakukan dengan mengajukan kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut dikonstruksi dalam dua jenis yang meliputi: (1) Instrumen tentang kompetensi, dan (2) Instrumen tentang kinerja karyawan. Item-item alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam kuesioner tersebut adalah item-item yang mirip dengan model skala yang dikembangkan oleh Likert. Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan.
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam kuesioner merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
- c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan.

**TABEL 3.4**  
**KRITERIA BOBOT PENILAIAN ALTERNATIF SKALA LIKERT**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan Positif	Bobot Pertanyaan Negatif
Sangat setuju/selalu/sangat positif	5	1
Setuju/sering/positif	4	2
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral/tidak tahu	3	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2	4

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif	1	5
---	---	---

Mengingat data variabel diukur dalam bentuk data skala 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 ditransformasikan menjadi skala interval.

Pola pengubahan tersebut digunakan untuk setiap item dari seluruh item instrumen, secara teknis operasional pengubahan data dari ordinal ke interval menggunakan bantuan *software microsoft excel 2007* melalui *method of successive interval*.

### 3. Observasi

Observasi dilakukan dengan meninjau serta melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi, khususnya aktivitas mengenai kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten APJ Cimahi

### 4. Dokumentasi

Metode Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data pendukung. Data yang diperoleh dengan metode ini antara lain :

1. Struktur Organisasi Perusahaan
2. Daftar Nama Karyawan
3. Data absensi karyawan

Dika Rimadhiani Astika, 2014

***Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi***

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

4. Data penilaian akhir sasaran kinerja
5. 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 kompetensi dan kinerja karyawan. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber, yaitu:

- a. Perpustakaan UPI, UNPAD
- b. Skripsi, Tesis
- c. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- d. Media cetak dan media elektronik (internet)

### **3.2.6 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas**

#### **3.2.6.1 Pengujian Validitas**

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Akuratnya data tergantung dari instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu *validitas* dan *reliabilitas*.

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suharsimi Arikunto (2010:168) mengemukakan bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

(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

Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4

dibawah ini:

**TABEL 3.4**  
**INTERPRESTASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Selanjutnya perlu diuji apakah koefisien validitas tersebut signifikan pada taraf kesalahan tertentu, artinya adanya koefisien validitas tersebut bukan karena faktor kebetulan, diuji dengan rumus statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono 2011:250})$$

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
2. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka soal tersebut valid.
3. Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka soal tersebut tidak valid.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompetensi (X) sebanyak 30 responden, dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n-2$  ( $30-2=28$ ),

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

maka didapati nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 2.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid, karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5:

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN KOMPETENSI**

No	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Knowledge (Pengetahuan)</b>				
1	Saya memahami pekerjaan saya dengan baik	0,633	0,374	Valid
2	Saya mengetahui dengan jelas tugas-tugas pekerjaan	0,526	0,374	Valid
3	Saya mampu mengingat tugas pekerjaan dengan baik	0,381	0,374	Valid
4	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang saya pelajari	0,704	0,374	Valid
5	Saya mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,541	0,374	Valid
6	Saya mampu menyusun rencana kerja setiap hari	0,522	0,374	Valid
7	Saya mampu menilai sendiri hasil pekerjaan	0,385	0,374	Valid
<b>Skill (Keterampilan)</b>				
8	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik	0,704	0,374	Valid
9	Saya mampu menggunakan alat-alat dalam melaksanakan pekerjaan	0,640	0,374	Valid
10	Saya memahami semua aturan dalam melaksanakan tugas	0,541	0,374	Valid
11	Saya mampu mengarahkan kelompok kerja untuk bekerjasama	0,747	0,374	Valid
12	Saya mampu melaksanakan dalam tugas dengan efektif	0,525	0,374	Valid
<b>Abilities or personality characteristics (Kemampuan atau karakteristik kepribadian)</b>				
13	Saya mampu mengukur kemampuan diri sendiri	0,446	0,374	Valid
14	Saya mampu mengendalikan diri saat mengalami berbagai masalah	0,507	0,374	Valid
15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,532	0,374	Valid
16	Saya aktif dalam melaksanakan berbagai pekerjaan	0,747	0,374	Valid
17	Saya mampu menerima pendapat dari orang lain	0,481	0,374	Valid
18	Saya mampu mengemukakan ide yang inovatif	0,657	0,374	Valid
19	Saya mampu mencari kesempatan untuk	0,552	0,374	Valid

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

No	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	meningkatkan potensi			
20	Saya mampu untuk percaya dengan rekan kerja	0,655	0,374	Valid
21	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	0,497	0,374	Valid
22	Saya mampu mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan	0,613	0,374	Valid
23	Saya mampu selalu hadir sesuai dengan jam kerja	0,747	0,374	Valid
24	Saya selalu masuk kerja tepat waktu	0,393	0,374	Valid
25	Saya selalu pulang kerja tepat waktu	0,433	0,374	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel kompetensi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Skill* (Keterampilan) dengan item pertanyaan saya mampu mengarahkan kelompok kerja untuk bekerjasama yang bernilai 0,747, dan juga pada dimensi *Abilities or personality characteristics* (Kemampuan atau karakteristik kepribadian) dengan item pertanyaan saya aktif dalam melaksanakan berbagai pekerjaan dan saya mampu selalu hadir sesuai dengan jam kerja yang bernilai 0,747, sedangkan nilai terendah pada dimensi *knowledge* (pengetahuan) dengan item pertanyaan saya mampu mengingat tugas pekerjaan dengan baik yang bernilai 0,381 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks kolerasinya cukup tinggi.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 2.0 for windows. Menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.6 sebagai berikut ini.

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA**  
**KARYAWAN**

No	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Quality (Kualitas)</b>				
1	Saya mampu mencapai kualitas kerja sesuai standar kerja perusahaan	0,629	0,374	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu perusahaan	0,484	0,374	Valid
3	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan	0,629	0,374	Valid
<b>Quantity (Kuantitas)</b>				
4	Saya mampu mencapai kuantitas kerja sesuai standar kerja perusahaan	0,559	0,374	Valid
5	Saya mampu menghasilkan kinerja diatas standar pekerjaan	0,578	0,374	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan jumlah kerja sesuai dengan target	0,536	0,374	Valid
<b>Timelines (Ketepatan Waktu)</b>				
7	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar waktu kerja	0,559	0,374	Valid
8	Saya mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,652	0,374	Valid
9	Saya mampu mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,535	0,374	Valid
10	Saya mampu untuk bekerja lembur	0,619	0,374	Valid
11	Saya mampu menanggung resiko dari hasil pekerjaan	0,473	0,374	Valid
<b>Cost Effectiveness (Efektifitas Biaya)</b>				
12	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.	0,546	0,374	Valid
13	Saya mampu menggunakan fasilitas perusahaan dalam bekerja	0,619	0,374	Valid
14	Saya mampu menyesuaikan bahan yang dibutuhkan dalam bekerja	0,428	0,374	Valid
<b>Need For Supervision (Kebutuhan akan pengawasan)</b>				
15	Saya mampu bekerja secara mandiri	0,595	0,374	Valid
16	Saya mampu melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah dari atasan	0,623	0,374	Valid
17	Saya mampu mencari informasi untuk mengerjakan tugas	0,595	0,374	Valid
18	Saya mampu menyelesaikan persoalan pekerjaan	0,520	0,374	Valid

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

No	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
19	Saya mampu memunculkan ide-ide baru dalam bekerja	0,575	0,374	Valid
20	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	0,411	0,374	Valid
<b>Interpersonal Impact (Hubungan Antar Individu)</b>				
21	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja	0,575	0,374	Valid
22	Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	0,559	0,374	Valid
23	Saya mampu untuk mendapatkan promosi jabatan	0,578	0,374	Valid
24	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	0,536	0,374	Valid
25	Saya mampu memberikan saran-saran positif untuk lingkungan kerja	0,693	0,374	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Interpersonal Impact* (Hubungan Antar Individu) dengan item pertanyaan Saya mampu memberikan saran-saran positif untuk lingkungan kerja 0,693, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi *Need For Supervision* (Kebutuhan akan pengawasan) dengan item pertanyaan Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja yang bernilai 0,411, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks kolerasinya cukup tinggi.

### 3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Realibitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Menurut Sugiyono (2011:172) “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:178) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.”

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha* ( $\alpha$ ). Rumus *Croanbach Alpha* ( $\alpha$ ) digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010:196})$$

**Keterangan:**

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
- $S_t^2$  = Deviasi standar total
- $\sum S_b^2$  = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya menggunakan *Croanbach Alpha* ( $\alpha$ ) adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010:184})$$

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

**Keterangan:**

- n = Jumlah sampel  
 $\sigma$  = Nilai varians  
 X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas instrumen yang dilakkukan dengan program SPSS 2.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,374, hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.7 berikut ini.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kompetensi	0,747	0,374	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,693	0,374	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

### 3.2.7 Rancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Setelah pengolahan data dilakukan, selanjutnya hasil pengolahan itu dianalisis untuk memahami dan menjelaskan hasil pengolahan secara statistik. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.

Pengolahan data yang terkumpul dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah seluruh data responden terkumpul. Kegiatan analisis data dilakukan melalui dua tahap yaitu:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, dengan langkah sebagai berikut:
  - a. Pemberian skor pada setiap item
  - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
  - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
3. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verivikatif.

### **3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat kuantitatif serta digunakan untuk melihat faktor penyebab. Penelitian ini

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

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

1. Analisis deskriptif kompetensi (X).

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap kompetensi yang meliputi knowledge (pengetahuan), skill (kemampuan/keterampilan), *Abilities or personality characteristics* (Kemampuan atau karakteristik kepribadian).

2. Analisis deskriptif kinerja karyawan (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi *Quality (Kualitas)*, *Quantity (Kuantitas)*, *Timelines* (Ketepatan waktu), *Cost Effectiveness* (Efektifitas Biaya), *Need For Supervision* (kebutuhan akan pengawasan), *Interpersonal Impact* (hubungan antar individu).

Data yang terkumpul dari kuesioner diolah agar memperoleh makna yang berguna. Data yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

1. Setiap variabel yang dinilai diklasifikasikan ke dalam lima alternatif jawaban, dimana setiap *option* terdiri dari lima kriteria skor.
2. Peringkat jawaban diberikan skor antara satu sampai dengan lima. Setiap peringkat jawaban mencerminkan penilaian karyawan terhadap kompetensi yang meliputi knowledge (pengetahuan), skill (kemampuan/keterampilan), *Abilities or personality characteristics* (Kemampuan atau karakteristik kepribadian), dan pada kinerja karyawan yang meliputi *Quality (Kualitas)*, *Quantity (Kuantitas)*,

Dika Rimadhiani Astika, 2014

***Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi***

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

*Timelines* (ketepatan waktu), *Cost Effectiveness* (Efektifitas Biaya), *Need For Supervision* (kebutuhan akan pengawasan), *Interpersonal Impact* (hubungan antar individu).

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut:

**TABEL 3.8**  
**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 Rancangan Analisis Verikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel.

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

## 1. Uji Asumsi Statistik

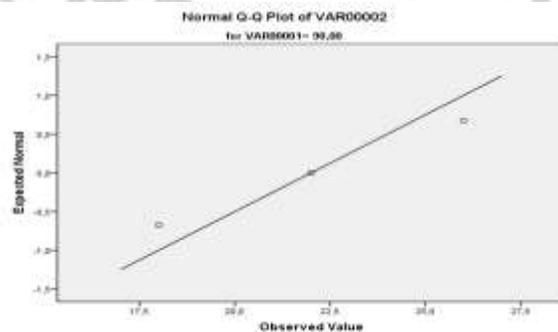
### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik-titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, maka lakukan langkah-langkah berikut :

1. Entry data atau buka file data yang akan dianalisis
2. Pilih menu berikut ini, Analyze, Descriptives Statistics, Explore misalnya Kolmogorov–Smirnov. Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal



Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

### GAMBAR 3.1 OUTPUT UJI NORMALITAS

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan semua populasi berdistribusi normal. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut.

1. Tetapkan taraf signifikansi uji  $\alpha = 0.05$
2. Bandingkan  $\alpha$  dengan taraf signifikansi yang diperoleh
3. Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$  , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh  $< \alpha$  , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

#### **b. Uji Linieritas data**

Uji linieritas regresi variabel x atas variabel y, dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear atas variabel x dan variabel y. pengujian linieritas data dapat dibuktikan melalui Ftest (Husaeni dan R. Purnomo, 2008:113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya Fhitung melalui uji ANOVA atau Ftest, sedangkan besarnya Ftabel diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, k-2) dan dk penyebut (dk kesalahan, n-k) dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ )=0,05. Dengan

kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya data linier. Untuk distribusi F yang digunakan diambil  $\alpha=0,05$ , dk pembilangnya =  $(k-2)$  dan dk penyebut =  $(n-k)$ .

Keterangan:  $k$  = jumlah kelompok untuk data yang sama

$n$  = jumlah sampel

## 2. Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dan koefisien determinasi karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang telah diteliti menggunakan *Method of Successive Interval*.

### a. *Method of Successive Interval* (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasional variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi ( $f$ ) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Means Of Interval} = \frac{(\text{Dencity at Lower Limit}) - (\text{Dencity at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Are Below Lower Limit})}$$

Dimana:

*Means Of Interval* : Rata-rata interval

*Density at Lower Limit* : Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* : Kepadatan batas atas

*Area Under Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area Under Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam statistik *non parametric* adalah teknik analisa regresi linier

Dika Rimadhiani Astika, 2014

***Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi***

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

sederhana, hal ini dikarenakan data yang diperoleh bersifat ordinal. Maka pada metode regresi linier sederhana, data yang diperoleh haruslah dalam bentuk interval, dikarenakan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dalam bentuk ordinal maka semua datanya harus ditransformasikan menjadi skala interval terlebih dahulu.

#### **b. Analisis Kolerasi**

Setelah data diubah ke dalam bentuk *scale value*, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi dengan tujuan mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y.

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi ( $r$ ). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 ( $-1 \leq r \leq 1$ ), artinya jika:

$r = 1$ , hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)

$r = -1$ , hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$ , hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Penentuan koefisien korelasi (  $r$  ) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2011:170)

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.9 di berikut:

**TABEL 3.9**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI**  
**KOEFISIEN KORELASI**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011:250)

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu kompetensi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Maka bentuk umum persamaannya adalah:

$$Y = a + bX$$

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Sugiyono (2011:262)

Dimana:

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan  
 a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)  
 b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.  
 X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

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

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu:  $\sum X_i$ ,  $\sum Y_i$ ,  $\sum X_i Y_i$ ,  $\sum X_i^2$ ,  $\sum Y_i^2$ , serta
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan

Sudjana (1996: 315) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

atau  $\bar{y} = a + b \bar{x}$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

### c. Koefisien Determinasi

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (KD). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2011: 210})$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.10 sebagai berikut:

**TABEL 3.10**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRESTASI**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0-19,99%	Sangat lemah
20%-39,99%	Lemah
40%-59,99%	Sedang
60%-79,99%	Kuat
80%-100%	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:95)

### 3.2.8 Rancangan Pengujian Hipotesis

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2011:93) ialah:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya maka  $H_1$  diterima. Artinya X berpengaruh terhadap Y

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima maka  $H_1$  ditolak. Artinya X tidak

Dika Rimadhiani Astika, 2014

*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi*

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

berpengaruh terhadap Y

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

$H_0: \rho \leq 0$  Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.

$H_1: \rho > 0$  Artinya terdapat pengaruh yang positif kompetensi karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten di APJ Cimahi.

Adapun untuk membantu dalam pengolahan data dan pengujian hipotesis, dapat menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product for Service Solutskaion*) 20.0 dan dibantu *software microsoft excel*.

Dika Rimadhiani Astika, 2014

***Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi***

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