

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* yang pertama yaitu kompetensi dan yang kedua adalah motivasi. Adapun yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan kualitatif.

Penelitian ini dilakukan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung yang berada di Jalan Moch. Toha No. 77 Bandung. PT Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri dan perakitan barang elektronika akan tetapi saat ini PT INTI lebih menekankan pada jasa peralatan telekomunikasi. Pra penelitian dilakukan pada awal bulan Maret 2011 pada divisi Sumber Daya Manusia dan yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT INTI.

Berdasarkan variabel penelitian tersebut, maka akan diteliti sejauh mana motivasi dan kompetensi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, yang mana seluruh jawaban kuesioner berdasarkan persepsi karyawan.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menurut Suharsimi Arikunto (2006:10) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang atau yang sedang terjadi. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif ini maka dapat diperoleh deskripsi mengenai 1) Gambaran motivasi karyawan di PT. INTI (PERSERO), 2) Gambaran kompetensi karyawan PT. INTI (PERSERO), 3) Gambaran kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO).

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) penelitian ini bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO).

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Kerlinger (1996) dalam Sugiono (2009:7) bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*, karena dilaksanakan dalam kurun waktu yang tidak berkesinambungan dan panjang (kurang dari satu tahun). Husein Umar (2002:45) mengemukakan bahwa “*Cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam waktu panjang)”.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT INTI (PERSERO)” maka terdapat 3 variabel penelitian yaitu:

1. Kompetensi yang merupakan variabel bebas */independent variable* (X_1)
2. Motivasi yang merupakan variabel bebas */independent variable* (X_2)
3. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat */dependent variable* (Y)

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Penelitian
Kompetensi
(Variabel X_1)

Variabel	Indikator	Tingkat Ukuran	Skala
Kompetensi Ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan superior	Kompetensi berprestasi dan tindakan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan bekerja melampaui standar yang ditentukan manajemen • Tingkat kemampuan berinisiatif selalu mencari informasi 	Ordinal Ordinal
	Kompetensi melayani	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan untuk mengerjakan sesuatu untuk membantu orang lain • Tingkat kemampuan untuk melayani orang lain 	Ordinal Ordinal
	Kompetensi memimpin	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan untuk mempengaruhi orang lain • Tingkat kemampuan untuk menjaga hubungan baik 	Ordinal Ordinal

Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto (2010:71)	Kompetensi mengelola	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan untuk bekerja sama dengan tim • Tingkat kemampuan untuk menjadi pemimpin kelompok 	Ordinal Ordinal
	Kompetensi befikir	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan untuk memahami suatu masalah • Tingkat kemampuan untuk memahami situasi 	Ordinal Ordinal
	Kompetensi kepribadian yang efektif	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan untuk menjaga emosi • Tingkat kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru • Tingkat kemampuan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal Ordinal Ordinal

Motivasi
(Variabel X₂)

Variabel	Indikator	Tingkat Ukuran	Skala
David McClelland dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) Motivasi Dorongan dari diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja).	Kebutuhan untuk berprestasi / <i>Need for Achievement (n-Ach)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan untuk mengambil pekerjaan di tempat lain • Tingkat dorongan untuk bekerja melebihi target • Tingkat dorongan untuk menyelesaikan dengan cara-cara baru • Tingkat dorongan untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan • Tingkat dorongan untuk menerima kritik dari atasan dan rekan kerja 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
	Kebutuhan akan kekuasaan/ <i>Need for Power (n-Pow)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan • Tingkat dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan harapan menjadi orang yang berpengaruh • Tingkat dorongan untuk mendapatkan kedudukan/posisi yang lebih tinggi dalam pekerjaan • Tingkat dorongan untuk bersaing secara kompetitif dengan karyawan lain dalam prestasi kerja 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
	Kebutuhan akan afiliasi/ <i>Need for Affiliation (n-Aff)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk dilibatkan dalam setiap kegiatan • Tingkat dorongan untuk bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja • Tingkat dorongan dalam membuat tim untuk memecahkan masalah organisasi 	Ordinal Ordinal Ordinal

Kinerja Karyawan
(Variabel Y)

Variabel	Indikator	Tingkat Ukuran	Skala
Kinerja karyawan Catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu Faustino Cardoso Gomes (2003:135)	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keakuratan, ketelitian, kecermatan terhadap pekerjaan 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketercapaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan 	Ordinal
	Pengetahuan tentang pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman tugas dan tanggung jawab pekerjaan Tingkat penggunaan teknologi informasi, peralatan kantor dan teknik tepat dalam pekerjaan 	Ordinal Ordinal
	Kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penguasaan teknologi informasi serta prosedur yang terbaru 	Ordinal
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemberian bantuan dan dukungan kepada rekan kerja Tingkat bekerja sama dengan tim 	Ordinal Ordinal
	Kesadaran	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kehadiran secara rutin dan tepat waktu Tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan 	Ordinal Ordinal
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat mengemukakan ide, tindakan dan solusi yang inovatif Tingkat mencari tantangan baru, pengembangan diri dan kesempatan untuk belajar 	Ordinal Ordinal
	Kualitas diri	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemeliharaan sikap yang baik dan profesional antar individu Tingkat pemeliharaan interaksi hubungan kerja yang efektif 	Ordinal Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan maka data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden, pada saat penelitian di lapangan dengan melakukan pengamatan langsung yaitu dengan mengadakan wawancara dengan responden, dan pengamatan tidak langsung pada objek penelitian yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk diisi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur seperti buku-buku teori, dokumen-dokumen yang berisi informasi dari instansi yang bersangkutan dengan penelitian, karya ilmiah yang dipublikasikan serta artikel-artikel yang berasal dari internet berupa data dan teori yang ada kaitannya dengan dengan masalah yang diteliti.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan secara lebih rinci pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.1
Jenis dan Sumber Data

NO	DATA PENELITIAN	JENIS DATA	SUMBER DATA
1	Data penilaian akhir/raport karyawan	Sekunder	PT INTI (PERSERO)
2	Data tingkat absensi karyawan	Sekunder	PT INTI (PERSERO)
3	Data tingkat pendidikan karyawan	Sekunder	PT INTI (PERSERO)
4	Data pra penelitian motivasi karyawan	Primer	Kuesioner
5	Data rekapitulasi pegawai	Sekunder	PT INTI (PERSERO)
6	Gambaran variabel kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan	Primer	Kuesioner

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi kedalam tiga bagian yaitu:

1. Observasi yaitu upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
2. Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.
3. Penelusuran literatur yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan dari peneliti sebelumnya. Pengamatan literatur juga disebut juga pengamatan tidak langsung.
4. 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 disebarakan kepada karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan salah satu wilayah sumber data yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Suharsimi Arikunto (2006:130) mengemukakan “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung sebanyak 650 karyawan dengan komposisi sebagai berikut.

Tabel 3.2
Rekapitulasi Karyawan
PT Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung

NO	DIVISI	TOTAL
1	Direktur Utama	19
2	Dir Keuangan	2
3	Dir OP Teknik	2
4	Dir SDM dan Umum	1
5	Dir Pemasaran	1
6	ACC. PE	14
7	ACC. CELCO 1	8
8	ACC. CELCO 2	12
9	ACC TELCO	9
10	DAAN&LOG	52
11	HUMAN&PAT	14
12	KUG	36
13	MAN PROD	20
14	MAN SDM	38
15	OP JUAL	22
16	OPS CELCO	104
17	OPS TELCO	75

18	PROD & PURJU	75
19	SALES ENG	28
20	SEK PER	15
21	SUS TEK FO	24
22	SPI	13
23	TAN	27
24	UMUM	37
25	CLTP	2
TOTAL		650

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Penarikan sampel tidak hanya sebatas menarik sebagian populasi yang dilakukan begitu saja, melainkan ada aturan-aturan atau teknik-teknik tertentu. Menggunakan teknik yang tepat akan memungkinkan peneliti dapat menarik data yang reliabel. Karena itu ketentuan-ketentuan dalam penarikan sampel menjadi penting dalam kegiatan penelitian ilmiah. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . Husain Umar (2008:59), mengemukakan bahwa “Ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Slovin*”.

Untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan teknik Slovin rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2+1} \dots\dots\dots (Umar Husein, 2008:78)$$

Keterangan:

- N = Jumlah sampel
 N = Jumlah Populasi
 D = Presisi yang ditetapkan menggunakan 0,01

Pengambilan sampel pada karyawan PT INTI tidak termasuk Direktur Utama, Dir Keuangan, Dir OP Tek, Dir SDM dan Umum dan Dir Pemasaran. Berdasarkan rumus di atas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{625}{625 \cdot 0,01 + 1} = 86,21 \sim 86$$

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 responden dari populasi 625 karyawan.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* atau teknik pengambilan acak sistematis untuk populasi yang bergerak. Rumus penarikan sampel adalah sebagai berikut :

$$ni = \frac{Ni \times n}{N} \dots\dots\dots (Riduwan, 2005:66)$$

Keterangan :

n_i = Anggota sampel pada proporsi ke-1

N_i = Populasi ke-1

N = Populasi total

n = Sampel yang diambil dalam penelitian

Dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel berikut ini :

Tabel 3.3
Alokasi Sampel

NO	DIVISI	TOTAL	SAMPEL	JUMLAH
1	ACC. PE	14	14/625X86	2
2	ACC. CELCO 1	8	8/625X86	1
3	ACC. CELCO 2	12	12/625X86	2
4	ACC TELCO	9	9/625X86	1
5	DAAN&LOG	52	52/625X86	7
6	HUMAN&PAT	14	14/625X86	2
7	KUG	36	36/625X86	5
8	MAN PROD	20	20/625X86	3
9	MAN SDM	38	38/625X86	5
10	OP JUAL	22	22/625X86	3
11	OPS CELCO	104	104/625X86	14
12	OPS TELCO	75	75/625X86	10
13	PROD & PURJU	75	75/625X86	10
14	SALES ENG	28	28/625X86	4
15	SEK PER	15	15/625X86	2
16	SUS TEK FO	24	24/625X86	3
17	SPI	13	13/625X86	2
18	TAN	27	27/625X86	4
19	UMUM	37	37/625X86	5
20	CLTP	2	2/625X86	0
TOTAL		625		86

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pra Penelitian

3.6 Uji Instrument

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan keterpercayaannya suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang atau rendah berarti memiliki validitas yang rendah (Suharsimi Arikunto 2006:168).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui *valid* atau tidaknya kuesioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan metode koefisien Korelasi Pearson (*product moment coefisient of corelation*) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma XY - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \dots\dots\dots \text{(Suharsimi Arikunto 2006:274)}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua varabel yang dikorelasikan
- R = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
- X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X
- ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 19.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.5 berikut

Tabel 3.4
Hasil Penghitungan Validitas X dan Y

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X_1)	1	0.842	0.468	Valid
	2	0.592	0.468	Valid
	3	0.626	0.468	Valid
	4	0.607	0.468	Valid
	5	0.574	0.468	Valid
	6	0.578	0.468	Valid
	7	0.839	0.468	Valid
	8	0.616	0.468	Valid
	9	0.542	0.468	Valid
	10	0.667	0.468	Valid
	11	0.818	0.468	Valid
	12	0.511	0.468	Valid
Motivasi (X_2)	1	0.590	0.468	Valid
	2	0.862	0.468	Valid
	3	0.907	0.468	Valid
	4	0.690	0.468	Valid
	5	0.612	0.468	Valid

	6	0.838	0.468	Valid
	7	0.765	0.468	Valid
	8	0.898	0.468	Valid
	9	0.840	0.468	Valid
	10	0.874	0.468	Valid
	11	0.573	0.468	Valid
	12	0.776	0.468	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.528	0.468	Valid
	2	0.625	0.468	Valid
	3	0.688	0.468	Valid
	4	0.646	0.468	Valid
	5	0.819	0.468	Valid
	6	0.701	0.468	Valid
	7	0.730	0.468	Valid
	8	0.807	0.468	Valid
	9	0.724	0.468	Valid
	10	0.788	0.468	Valid
	11	0.764	0.468	Valid
	12	0.810	0.468	Valid
	13	0.591	0.468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 19.0, 2011

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat kesalahan (α) 5% dengan $n=20-2=18$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,468.

Melihat hasil pengujian validitas pada tabel 3.5, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Reabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Oleh karena itu digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Untuk instrumen yang di dalamnya terdapat skor yang berbentuk rentangan antara beberapa nilai atau yang berbentuk skala bertingkat (1-3,1-5,1-7, dan seterusnya), seperti pertanyaan dalam bentuk uraian dan angket yang berstruktur, rumus pengujian validitas yang paling tepat digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha* (Suharsimi Arikunto, 2006:196).

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Formula rumus Koefisien Alpha Cronbach ($C\alpha$) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

- k = Banyaknya butir pertanyaan
 Ss_b^2 = Jumlah varians butir
 s_t^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan:

- s_t^2 = Varians total
 $\sum X$ = Jumlah skor item
 $\sum X^2$ = Jumlah skor item dikuadratkan
 n = Jumlah responden

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 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, Motivasi
dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
Kompetensi	0.759	0,70	Reliabel
Motivasi	0.775	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.765	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 19.0

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 orang responden dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $(20-2=18)$. Dari tabel 3.6 dapat diketahui bahwa nilai $C\alpha_{hitung}$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{minimal}$ menurut ketentuan yang dikemukakan oleh Hair (2005:88), atau dengan kata lain $C\alpha_{hitung} \geq 0.70$. Dengan demikian hal tersebut dapat diartikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berapa kalipun ditanyakan kepada responden akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

Dari kedua 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 koreliabilitasnya.

3.6.3 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.6.3.1 Menentukan Nilai Angket

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat hubungan antara variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan variabel Kinerja (Y). Dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, dalam hal kelengkapan jawaban,

untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.

2. Menghitung bobot nilai dengan skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk lebih jelasnya kriteria pemberian skor dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.6
Pedoman Nilai Angket

Alternatif Jawaban	Skor
Setuju/selalu	5
Setuju/sering	4
Ragu-ragu/kadang-kadang	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber : Sugiyono (2009:94)

3. Rekapitulasi nilai angket variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan variabel Kinerja (Y).
4. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan variabel Kinerja (Y) yang divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Menghitung skor terendah dan skor tertinggi dari bobot instrumen sebagai berikut :

Skor terendah = SR x JB x JR

Skor tertinggi = ST x JB x JR

Keterangan :

SR = Skor terendah

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah butir pertanyaan

JR = Jumlah responden

- b. Menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi lima.
- c. Menentukan ukuran sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.
- d. Membuat parameter untuk kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

SR	R	S	T	ST
a	b	c	d	e

(Sugiyono 2009:95)

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan variabel Kinerja (Y).

3.6.3.3 Method Of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka semua data 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:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan 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:

$$\frac{(\text{Density at Lower limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

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.

3.6.3.3 Analisis Korelasi

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 (X_1) dan (X_2) dan satu

variabel terikat (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 (2009:231) korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain.

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 motivasi dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2009:233})$$

Dimana:

$R_{yx_1x_2}$ = Kolerasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Kolerasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Kolerasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Kolerasi product moment antara X_1 dengan X_2

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

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Klasifikasi
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)

3.6.3.4 Analisis Regresi Ganda

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikan 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 (kriterium), 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 Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (Sugiyono, 2009:275)$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

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

b₁, b₂ = 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.

X₁, X₂ = 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 X₁, X₂, dan Y dari sejumlah responden) dari hasil penelitian disusun terlebih dahulu kedalam tabel penolong (Tabel yang berisikan, $\sum Y$, $\sum X_1$, $\sum X_2$, $\sum X_1Y$, $\sum X_2Y$, $\sum X_1X_2$, $\sum X_1^2$, $\sum X_2^2$).
2. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b₁, b₂ dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}\sum Y &= an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \quad \dots\dots \quad (\text{Sugiyono, 2009:278}) \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

3. Setelah nilai nilai pada tabel penolong diketahui, masukan nilai-nilai tersebut kedalam persamaan diatas untuk mendapatkan koefisien a, b₁, dan b₂.

3.6.4 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 Signifikasi 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 :

$H_0 : \rho \leq 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh positif antar variabel

$H_0 : \rho \geq 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat hubungan positif antar variabel.

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a 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 $F_h > F_t$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_h < F_t$ Maka H_0 diterima dan H_a 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 ditulis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho \leq 0$, artinya kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO).
- $H_0 : \rho \geq 0$, artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO).

2. Hipotesis kedua

- $H_0 : \rho \leq 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO).
- $H_0 : \rho \geq 0$, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO).

3. Hipotesis ketiga

- $H_0 : \rho \leq 0$, artinya kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO).
- $H_0 : \rho \geq 0$, artinya kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO).