

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu Bumbu Desa se-kota Bandung, yang terdiri dari dua outlet yang terletak di Jl. Pasirkaliki Bandung dan Jl. Laswi Bandung, serta satu satelit yang berlokasi di Jl. Dr. Setiabudhi Bandung.

Pengamatan dilakukan pada seluruh karyawan F&B *Department* Bumbu Desa se-kota Bandung yang berjumlah 73 orang karyawan pada kedua outlet Bumbu Desa Laswi dan Bumbu Desa Pasirkaliki, karena untuk satelit Bumbu Desa, karyawan yang bertugas disana merupakan penggabungan dari kedua outlet tersebut. Pengamatan ini mengukur motivasi karyawan dan persepsi karyawan mengenai peran pemimpin, yang dilakukan oleh karyawan, serta pemimpin melakukan pengukuran kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi subjektivitas pada pengukuran angket.

Subjek dalam penelitian ini, terdiri dari tiga variabel independen (X) yaitu; Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Supervisor yang mempengaruhi variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

3.2 Metode Penelitian

Jenis data pada penelitian ini yaitu kuantitatif, dimana menurut Sugiono (2009:23) “Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang di angkakan”. Dimana untuk skala ukurnya menggunakan skala Semantik.

Tia Handayani, 2012
Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif, dan analisis statistik inferensial. Menurut Sugiono (2009:23) “Statistik inferensial yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan untuk populasi dimana sampel itu diambil”. Winarno Surakhmad dalam Ferdiana (2010:37), mengemukakan deskriptif analitik yaitu “Suatu metode penelitian yang bermaksud untuk membuat suatu gambaran atau deskripsi tentang pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang dengan jalan mengumpulkan data, menyusun, dan menginterpretasikan data tersebut atau memfokuskan pada masalah yang terjadi dan memerlukan pemecahan melalui analisis tertentu”.

Sugiyono (2009:1), “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan, dan kegunaan tertentu, yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis”.

Metode penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi untuk diteliti, diolah menjadi sumber data agar bisa diketahui dan diharapkan dapat menyimpulkan sesuatu dari hasil data tersebut sebagaimana adanya.

3.3 Populasi

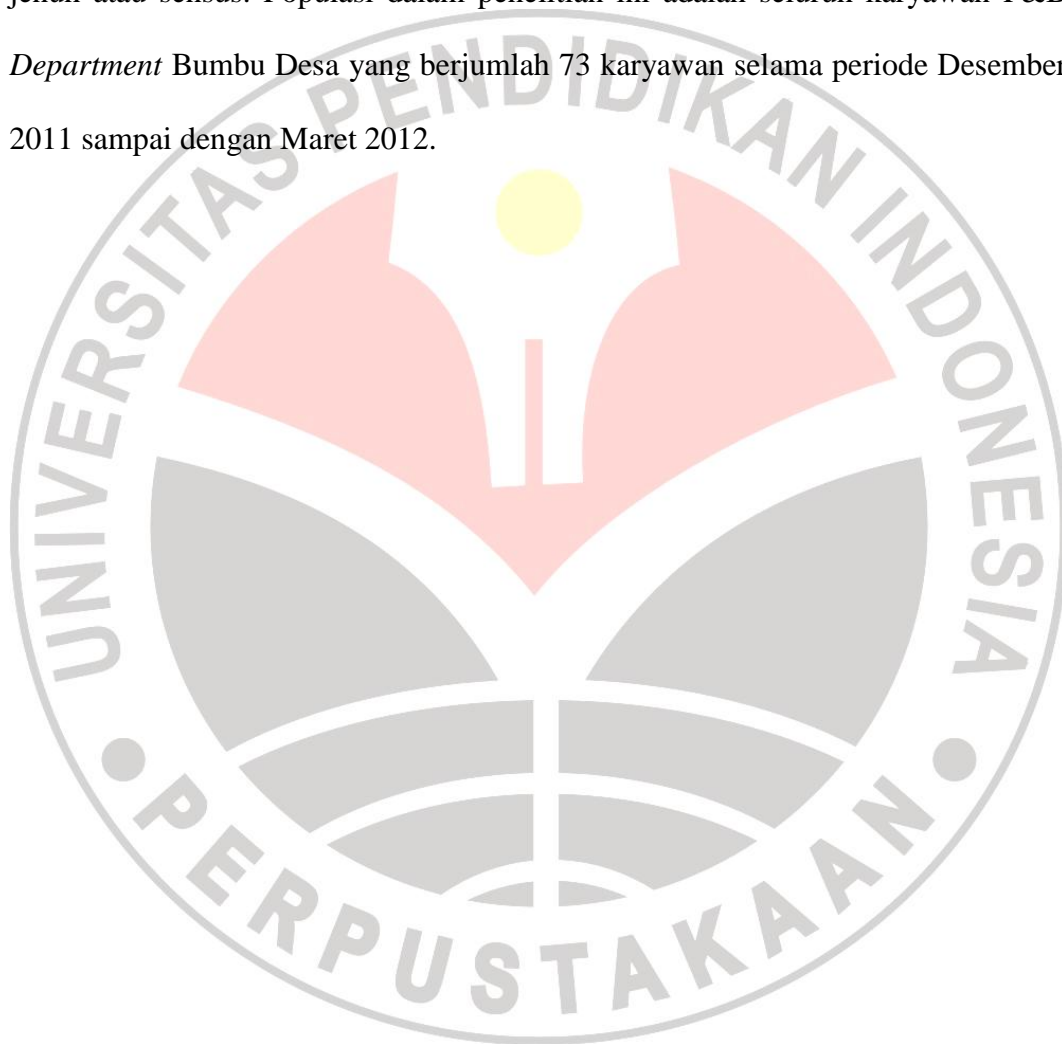
Menurut Sudjana (2005:6), mengatakan bahwa: “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif atau kualitatif, juga karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap, dan jelas”. Sedangkan menurut Sugiyono (2009:61), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

Tia Handayani, 2012

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini yaitu penelitian populasi dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari penelitian ini yaitu penelian sampel jenuh atau sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan F&B *Department* Bumbu Desa yang berjumlah 73 karyawan selama periode Desember 2011 sampai dengan Maret 2012.



3.4 Operasional Variabel

Pada penelitian ini penulis membatasi variabel yang akan diukur. Oleh karena itu, variabel-variabel yang akan diteliti diberi batasan-batasan secara operasional sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analitis	Sumber	Skala	Item pertanyaan
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9)	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> •Tingkat ketelitian dalam bekerja •Tingkat kesesuaian kerja dengan kualitas kerja 	Angket di isi oleh Supervisor	O R D I N A L	1
		2. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> •Tingkat pemahaman mengenai pekerjaan •Tingkat kecepatan kerja •Tingkat kemampuan mencapai kuantitas yang ditentukan perusahaan 			2
						3
		3. Pengetahuan mengenai pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> •Tingkat pemahaman kerja •Tingkat pengetahuan karyawan pada pekerjaannya 			4
						5
		4. Kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> •Tingkat kreativitas kerja karyawan 			6
		5. Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> •Tingkat kerjasama antar karyawan •Tingkat kerjasama dengan atasan 			7
6. Kesadaran	<ul style="list-style-type: none"> •Tingkat kesediaan bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak ada •Tingkat kesediaan tidak akan pulang bila pekerjaan belum selesai 	8				
Kemampuan Kerja (X ₁)	Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keterampilan), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan	a. Kemampuan membuat konsep	<ul style="list-style-type: none"> •Kemampuan karyawan dalam merancang konsep •Mampu memberikan pengertian dan pendapat dalam melaksanakan pekerjaan 	Angket di isi oleh Supervisor	O R D I N A L	9
		b. Kemampuan kemanusiaan	<ul style="list-style-type: none"> •Kemampuan karyawan bekerja dalam kelompok •Kesediaan karyawan dalam membantu rekan kerja 			10
		7. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> •Tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja 			11
						12
						13
						14
						15
						16
						17

Tia Handayani, 2012

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

	pendidikan yang memadai untuk memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Keith Davis dalam Anwar Prabu (2001:67)		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat semangat kerja karyawan 			18
		c. Kemampuan teknis	<ul style="list-style-type: none"> • mampu mengatasi masalah dalam bekerja • pemahaman karyawan mengenai peralatan kerja 			19
						20
Motivasi (X ₂)	“Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Ketika suatu kebutuhan yang kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasinya untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan.” David C. McClelland (2005:185)	1. Kebutuhan akan prestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan karyawan mendapatkan penghargaan sesuai dengan hasil kerja • Keinginan mengembangkan potensi diri • Keinginan karyawan untuk selalu menjadi yang terbaik 	Angket di isi oleh Karyawan	O R D I N A L	21
						22
						23
		2. Kebutuhan akan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengaruh karyawan terhadap perusahaan dan rekan kerja • Tingkat kesediaan karyawan untuk selalu menjadi pelopor • Tingkat keinginan karyawan mencapai posisi pemimpin 			24
						25
						26
		27				
		28				
		29				
Kepemimpinan (X ₃)	Kemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.	1. Peran hubungan antar pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesediaan dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan • Tingkat kemampuan pemimpin berinteraksi dan berkomunikasi dengan karyawan • Tingkat kemampuan pemimpin dalam menginspirasi karyawan 	Angket di isi oleh Karyawan	O R D I N A L	30
						31
						32
		2. Peran informasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterbukaan pemimpin • Tingkat kemampuan pemimpin dalam menyampaikan informasi • Tingkat kemampuan pimpinan menjadi juru bicara dalam 			33
						34
		35				

Tia Handayani, 2012
 Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

Rivai Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (2003:2)		menyampaikan informasi ke luar organisasi			
	3. Peran pembuat keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan pimpinan dalam merancang kegiatan-kegiatan baru • Tingkat perhatian yang diberikan pemimpin • Tingkat kebijaksanaan pemimpin • Tingkat perundingan bersama dalam menetapkan keputusan 			36
					37
					38
					39

3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pihak-pihak yang diperkirakan mengetahui seluk beluk objek penelitian dan dapat membantu penulis dalam melengkapi data.

b. Studi Dokumentasi

Bersumber dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan dan pengaruh pada variabel-variabel yang diteliti.

c. Angket/Kuisisioner

Teknik ini dilakukan melalui penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yaitu subjek yang berhubungan dengan objek dimana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan dua data, yaitu data primer dan data sekunder yang berhubungan dengan objek penelitian. Menurut sumbernya, data dibedakan menjadi:

- a. Data Primer (*Primary Data Source*), Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Hal ini adalah untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal. Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi, dengan cara mewawancarai dan membagikan kuisisioner kepada karyawan dan supervisor agar diisi kuisisioner tersebut, serta melihat langsung cara kerja seluruh karyawan pada saat mereka bekerja.
- b. Data Sekunder (*Secondary Data Source*), Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder bisa diperoleh dari dalam suatu perusahaan (sumber internal).

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah instrument layak atau tidak untuk diujikan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas. Jika instrument

dinyatakan valid atau reliabel, maka instrumen tersebut layak untuk di ujikan. Valid yaitu apabila terjadi kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sebenarnya terjadi. Menurut Sugiyono (2009: 348), “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”.

Untuk menghitung kevalidan suatu instrumen, yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang kemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Sugiyono (2009: 228)

Dimana :

R_{xy} = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dari 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

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan (\leq) nilai r_{tabel} , maka Item pertanyaan dikatakan tidak valid.
2. Jika nilai r_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} , maka Item pertanyaan dikatakan valid.

Tia Handayani, 2012

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program *Microsoft Excel 2007 for windows*.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2009:354), “Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan tes-tes (*stability, equivalent* dan gabungan keduanya)”.

Setelah nilai-nilai diperoleh, maka dengan teknik *Korelasi Produk Moment* dapat dihitung nilai *r* sebagai nilai untuk mengukur reliabilitas instrumen terhadap kinerja karyawan *F&B Departement Bumbu Desa se-Kota Bandung*.

Sugiyono (2009:365) mengemukakan bahwa: “Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, untuk mencari reliabilitas instrumen, misalnya angket”. Rumus *Alpha Cronbach* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Rumus untuk mengukur reliabilitas tersebut menggunakan:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right\}$$

Sugiyono (2009: 365)

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen/ koefisien alfa

k = Banyaknya butir soal

$\sum s_i^2$ = Jumlah varian butir soal

S_i² = Varian total

Dan rumus variannya adalah:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{J_{ki}}{n} - \frac{J_{ks}}{n^2}$$

Sugiyono (2009: 365)

Keterangan:

J_{ki} = Jumlah kuadrat seluruh skor item

J_{ks} = Jumlah kuadrat subjek

n = Jumlah responden

Setelah dihasilkan nilai r_{hitung} , selanjutnya untuk dapat diputuskan instrumen tersebut reliabel atau tidak, maka nilai tersebut dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf kesalahan 5%. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk kesalahan taraf 5% ataupun 1% maka dapat disimpulkan instrumen kinerja karyawan tersebut reliable, dan dapat digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan penelitian pendahuluan terhadap 73 orang untuk menguji kelayakan kuesioner penelitian. Berikut hasil yang didapat dalam mengukur validitas dan Reliabilitas terhadap angket yang ingin disebarakan kepada responden:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen

Pertanyaan	Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
Kemampuan Membuat Konsep 1	Kemampuan Kerja	0,318	0,234	Valid
Kemampuan Membuat Konsep 2		0,366		Valid
Kemampuan Kemanusiaan 1		0,390		Valid
Kemampuan Kemanusiaan 2		0,287		Valid
Kemampuan Kemanusiaan 3		0,431		Valid
Kemampuan Teknis 1		0,427		Valid
Kemampuan Teknis 2		0,331		Valid
Kebutuhan Akan Prestasi 1	Motivasi	0,249		Valid
Kebutuhan Akan Prestasi 2		0,302		Valid
Kebutuhan Akan Prestasi 3		0,249		Valid
Kebutuhan Akan Kekuasaan 1		0,252		Valid
Kebutuhan Akan Kekuasaan 2		0,290		Valid
Kebutuhan Akan Kekuasaan 3		0,286		Valid
Kebutuhan Akan Afiliasi 1	Kepemimpinan	0,365		Valid
Kebutuhan Akan Afiliasi 2		0,243		Valid
Kebutuhan Akan Afiliasi 3		0,447		Valid
Peran Hubungan Antar Pribadi 1		0,429		Valid
Peran Hubungan Antar Pribadi 2	0,371	Valid		
Peran Hubungan Antar Pribadi 3	0,289	Valid		
Peran Informasi 1	Kepemimpinan	0,369		Valid
Peran Informasi 2		0,291		Valid
Peran Informasi 3		0,339		Valid
Peran Membuat Keputusan 1		0,252		Valid
Peran Membuat Keputusan 2	0,530	Valid		
Peran Membuat Keputusan 3	0,462	Valid		
Peran Membuat Keputusan 4	0,437	Valid		

Sumber : Pengolahan Data Maret Tahun 2012

Untuk pertanyaan variabel dependen dengan 26 item pertanyaan yang mewakili sub-sub Kemampuan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kepemimpinan (X3). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien validitas berada antara 0,243 sampai 0,530. Nilai tersebut lebih besar dari nilai batas atau kriteria validnya suatu item pertanyaan yaitu 0,234. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan untuk mengukur Kemampuan Kerja (X1), Motivasi

Tia Handayani, 2012

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

(X2), dan Kepemimpinan (X3) sudah valid semuanya dan sudah layak dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Kinerja Karyawan (Y)	R_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
Kualitas Kerja 1	0,679		Valid
Kualitas Kerja 2	0,552		Valid
Kualitas Kerja 3	0,643		Valid
Kuantitas Kerja 1	0,525		Valid
Kuantitas Kerja 2	0,651		Valid
Pengetahuan Mengenai Pekerjaan 1	0,532		Valid
Pengetahuan Mengenai Pekerjaan 2	0,547	0,234	Valid
Kreatifitas	0,409		Valid
Kerjasama 1	0,647		Valid
Kerjasama 2	0,532		Valid
Kesadaran 1	0,589		Valid
Kesadaran 2	0,403		Valid
Inisiatif	0,481		Valid

Sumber : Pengolahan Data Maret Tahun 2012

Untuk pertanyaan variabel independen sebanyak 13 item pertanyaan, dari tabel diatas nilai koefisien validitas berada antara 0,403 sampai 0,679. Nilai tersebut lebih besar dari nilai batas atau kriteria validnya suatu item pertanyaan yaitu 0,234. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan untuk mengukur pertanyaan Kemampuan Kerja (Y) sudah valid semuanya, dan sudah layak dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Pertanyaan (X)	Variabel Y	R_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
Kemampuan Kerja		0,557		Reliable
Motivasi	Kinerja Karyawan	0,553	0,234	Reliable
Kepemimpinan		0,566		Reliable

Sumber : Pengolahan Data Maret Tahun 2012

Nilai Koefisien Reliabilitas untuk variabel dependen, yaitu nilai koefisien kemampuan kerja 0,557, nilai koefisien motivasi 0,553, dan nilai koefisien kepemimpinan 0,566, berada diatas standar yang ditetapkan yaitu 0,234. Menunjukkan bahwa kuesioner tersebut mempunyai keandalan yang baik.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Method of Successive Interval

Untuk menganalisa data berskala ordinal ditingkatkan menjadi skala interval adalah dengan menggunakan metode interval berurutan MSI (*Method of Successive Interval*) dari Thurstone. Penarikan skala dari ordinal ke interval ini dilakukan untuk setiap item per variabel, adapun tahapannya menurut sedarmayanti (2002:101) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan frekuensi (f) tiap responden
- 2) Menentukan proporsi (p) setiap responden yaitu dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah sampel.
- 3) Menentukan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.
- 4) Menentukan nilai z untuk masing-masing proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.
- 5) Menghitung skala *Scale of Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus sebagai berikut:

Scale Value

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

- 6) Mengubah *Scale of Value* terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *transformed scale of value* (TSV)

Tia Handayani, 2012

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

3.8.2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk melihat perkiraan nilai variabel dependen (Y) berdasarkan variabel independen (X), serta perkiraan perubahan pada variabel dependen untuk setiap satu satuan perubahan variabel independen.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 275) yaitu: “Regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanupulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah dua”. Model persamaan regresi untuk tiga prediktor, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = variabel dependen, kinerja karyawan

a = nilai Y pada saat X = 0 atau konstanta

b₁ = angka arah regresi atau koefisien regresi X₁

b₂ = angka arah regresi atau koefisien regresi X₂

b₃ = angka arah regresi atau koefisien regresi X₃

X₁ = variabel independent, kemampuan kerja

X₂ = variabel independen, motivasi

X₃ = variabel independen, peran kepemimpinan supervisor

Arti dari B positif (+) yaitu adanya hubungan searah, dan arti dari B negatif (-) yaitu tidak ada hubungan searah. Maksudnya akan terjadi hubungan yang searah antara variabel independen apabila terjadi penurunan atau

Tia Handayani, 2012

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

peningkatan akan mempengaruhi besarnya penurunan atau peningkatan pada variabel dependen. Namun bila nilai B negatif maka tidak ada hubungan yang searah antara nilai variabel independen apabila menurun atau meningkat tidak akan mempengaruhi nilai variabel dependen.

Setelah nilai-nilai pada persamaan regresi tersebut, maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda pada masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum X_1 Y &= b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 + b_3 \sum X_1 X_3 \\ \sum X_2 Y &= b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2 X_3 \\ \sum X_3 Y &= b_1 \sum X_1 X_3 + b_2 \sum X_2 X_3 + b_3 \sum X_3^2 \\ a &= \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2 - b_3 \bar{X}_3\end{aligned}$$

Sugiyono (2009: 283-284)

1. Setelah nilai a, b₁, b₂, dan b₃, diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dengan rumus :

$$R_{yx_1x_2x_3} = \sqrt{\frac{rx_1y + rx_2y + rx_3y - 2rx_1y \cdot rx_2y \cdot rx_3y \cdot rx_1x_2x_3}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Sugiyono (2009: 233)

Keterangan :

$R_{yx_1x_2x_3}$ = korelasi antara variabel X₁, X₂ dan X₃
secara bersama-sama dengan variabel Y.

rx_1y = korelasi produk moment antara X₁ dengan Y

rx_2y = korelasi produk moment antara X₂ dengan Y

rx_3y = korelasi produk moment antara X₃ dengan Y

Dimana : rx_y = korelasi antar variabel X dengan Y

Tia Handayani, 2012

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

$$X = (X_1 - \bar{X})$$

$$Y = (Y_1 - \bar{Y})$$

Setelah diadakannya pengujian yang signifikan terhadap korelasi ganda, maka selanjutnya untuk uji signifikan koefisien korelasi ganda dicari F_{hitung} dulu, kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , rumus yang digunakan untuk mencari F_{hitung} sebagai berikut :

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

Sugiyono (2009: 235)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan dicari dan diuji ini yaitu berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian yang menjadi variabel independent yaitu kemampuan kerja, motivasi, dan kepemimpinan sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Dalam perumusan hipotesis digunakan hipotesis nol (H_0) untuk pernyataan koefisien regresi tidak berarti atau tidak signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) untuk koefisien regresi berarti atau signifikan. Jika salah satu di tolak, maka yang lain pasti diterima. H_0 ditolak apabila t_{hitung} atau F_{hitung} lebih kecil atau sama

Tia Handayani, 2012

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dengan (\leq) t_{tabel} atau F_{tabel} dan H_a di terima apabila t_{hitung} atau F_{hitung} lebih besar ($>$) dari t_{tabel} atau F_{tabel} .

- Secara bersama-sama (simultan)

Untuk uji hipotesis ini dilakukan Uji F dengan menggunakan rumus:

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

Sugiyono (2009: 235)

Maka hipotesisnya adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) antara kemampuan kerja, motivasi, dan peran kepemimpinan supervisor terhadap kinerja karyawan F&B *Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) antara kemampuan kerja, motivasi, dan peran kepemimpinan supervisor terhadap kinerja karyawan F&B *Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.

- Secara parsial

Untuk uji hipotesis parsial, dilakukan Uji t statistik dengan rumus:

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

Sugiyono (2009: 230)

Untuk hipotesisnya yaitu :

Tia Handayani, 2012
Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan F&B *Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan F&B *Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan F&B *Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan F&B *Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari Peran Kepemimpinan Supervisor terhadap Kinerja Karyawan F&B *Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari Peran Kepemimpinan Supervisor terhadap Kinerja Karyawan F&B *Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.