

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian dari pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum terdiri dari variable bebas (*independent*) dan variable terikat (*dependent*). Yang menjadi variabel bebas yaitu kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kepemimpinan ( $X_3$ ) dan yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ )

Subjek dari penelitian ini dilakukan pada karyawan seluruh RM Ampera Manajemen Dalem Kaum yang terdiri dari 9 cabang dan 1 Dapur Pusat (*Production House*), yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Daftar Cabang Rumah Makan Ampera Manajemen Dalem Kaum**

No	Cabang	Jumlah Karyawan
1	Dalem Kaum	24
2	Kings	22
3	Otista	22
4	Cibabat	33
5	Samudera	18
6	Padalarang	29
7	Suci	45
8	Padjajaran	36
9	Arcamanik	29
10	Production House	58
<b>TOTAL</b>		<b>316</b>

Sumber : Personalia Ampera Manajemen Dalem Kaum (2012)

### 3.2 Metode Penelitian

Tujuan adanya metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti mengenai langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan tersebut dapat dipecahkan. Menurut 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”.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik. Menurut Sugiyono (2009:11), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.”

Menurut Winarno Surakhmad (1998: 140), “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”.

Metode penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi dari sebagian populasi secara langsung untuk diteliti dan diolah menjadi sumber data agar bisa diketahui dan diharapkan dapat menyimpulkan sesuatu dari hasil data tersebut untuk dapat memecahkan suatu masalah.

### 3.3 Operasional Variabel

Penelitian ini meliputi dua variabel inti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif maupun negatif. Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel penelitian yang diteliti selanjutnya dijelaskan secara terperinci sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi ( $X_1$ ) disebut sebagai variabel bebas (*independent*)
2. Variabel motivasi ( $X_2$ ) disebut sebagai variabel bebas (*independent*)
3. Variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) disebut sebagai variabel bebas (*independent*)
4. Variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent*)

Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analitis	Skala
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Faustino Cardoso Gomes, 2001 :142)	Kinerja karyawan meliputi aspek sebagai berikut : 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Kreativitas 5. Kerjasama 6. Kesadaran 7. Inisiatif 8. Kualitas pribadi	Data diperoleh dari supervisor setiap cabang RM Ampera Manajemen Dalem kaum dengan menggunakan skala semantik meliputi : 1. Kuantitas pekerjaan, berupa jumlah tugas yang diselesaikan pada waktu tertentu 2. Kualitas pekerjaan, berupa kualitas pekerjaan yang dicapai 3. Pengetahuan tentang pekerjaan, berupa luas pengetahuan mengenai pekerjaan 4. Kreativitas, berupa kemampuan memunculkan gagasan tindakan dalam menyelesaikan persoalan 5. Kerjasama , berupa kesediaan untuk bekerjasama 6. Kesadaran, mencakup : • Memiliki kemampuan	Ordinal

			<p>menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipercaya dalam hal kehadiran</li> </ul> <p>7. Inisiatif, berupa respon terhadap tugas-tugas baru</p> <p>8. Kualitas pribadi, berupa kaitannya dengan kualitas kepribadian, kualitas kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.</p>	
Kompetensi (X1)	<p>Kemampuan yang terbentuk dari sinergi watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang diimplementasikan dalam bentuk sikap atau perilaku dalam bekerja (Spencer &amp; Spencer, 1994)</p>	<p>Aspek-aspek yang mempengaruhi kompetensi karyawan meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi berprestasi</li> <li>2. Kompetensi pelayanan</li> <li>3. Kompetensi mempengaruhi</li> <li>4. Kompetensi manajerial</li> <li>5. Kompetensi kognitif</li> <li>6. Kompetensi efektivitas diri</li> </ol>	<p>Data diperoleh dari supervisor setiap cabang RM Ampera Manajemen Dalem kaum dengan menggunakan skala semantik meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi berprestasi, mencakup : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhatian terhadap ketepatan hasil pekerjaan</li> <li>• Perilaku untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah</li> </ul> </li> <li>2. Kompetensi Pelayanan, berupa kemampuan memahami perasaan atau pemikiran orang lain</li> <li>3. Kompetensi mempengaruhi, berupa pemahaman terhadap posisi dan kewenangan ketika bekerja</li> <li>4. Kompetensi manajerial, mencakup : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesediaan membantu rekan kerja dalam proses belajar</li> <li>• Kemampuan memimpin orang dan bekerja sama dalam kelompok kerja</li> </ul> </li> <li>5. Kompetensi Kognitif, mencakup : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mengidentifikasi masalah</li> <li>• Kemampuan merumuskan pemecahan masalah</li> </ul> </li> <li>6. Kompetensi Efektivitas diri, mencakup : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mengendalikan stress dalam bekerja</li> <li>• Keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul> </li> </ol>	Ordinal
Motivasi (X2)	<p>Suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Perbuatan atau tindakan termaksud dapat berarti kerja keras</p>	<p>Faktor pendorong yang mempengaruhi motivasi yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor Internal</li> <li>2. Faktor Eksternal</li> </ol>	<p>Data diperoleh dari karyawan RM Ampera Manajemen Dalem kaum dengan menggunakan skala semantik meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor internal yang mencakup : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk memenuhi kebutuhan hidup</li> <li>• Untuk mengembangkan bakat</li> <li>• Untuk pengembangan minat</li> <li>• Untuk meningkatkan prestasi kerja</li> <li>• Untuk mencari pengalaman</li> </ul> </li> <li>2. Faktor Eksternal yang mencakup : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk mendapatkan fasilitas dari</li> </ul> </li> </ol>	Ordinal

Nida Hanifah, 2012

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RM. Ampera Manajemen Dalem Kaum

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	guna lebih berprestasi, menambah keahlian, sumbang saran dan lain-lain. (Sedarmayanti , 2000 :66)		perusahaan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk mendapatkan perhatian pimpinan</li> <li>• Untuk mendapatkan gaji/upah</li> </ul>	
Kepemimpinan (X3)	kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. (Robbins, 2006:432)	Persepsi karyawan mengenai kemampuan pemimpin	Data diperoleh dari karyawan RM Ampera Manajemen Dalem kaum dengan menggunakan skala semantik, yaitu persepsi karyawan terhadap kemampuan pemimpinnya yang mencakup : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemimpin mampu memberikan perhatian pada karyawan</li> <li>2. Pemimpin mampu bersikap terbuka terhadap pendapat saran dan kritik dari orang lain.</li> <li>3. Pemimpin mampu memimpin karyawan</li> <li>4. Pemimpin mampu mengatur waktu secara efisien</li> <li>5. Pemimpin mampu bergaul dengan orang lain</li> <li>6. Pemimpin mampu mengarahkan tugas sesuai dengan kemampuan karyawannya</li> <li>7. Kepatuhan karyawan terhadap pemimpin</li> <li>8. Pemimpin mampu memecahkan masalah dengan tepat dan cepat</li> <li>9. Pemimpin pintar mengambil keputusan</li> <li>10. Pemimpin mampu member saran atau kritik yang membangun pada karyawan.</li> </ol>	Ordinal

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Langkah-langkah yang dilakukan terlebih dahulu dalam pengumpulan dan analisis data, adalah menentukan populasi. Sugiyono (2009:61) mengatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek

Nida Hanifah, 2012

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RM.Ampera Manajemen Dalem Kaum

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Sudjana (1998 :6) “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”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan, yang dimaksud dengan populasi adalah penelitian yang dilakukan terhadap semua elemen di wilayah penelitian. Dalam suatu penelitian terkadang tidak semua unit populasi diteliti karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Ampera Manajemen Dalem Kaum yang berjumlah 316 orang. Gambaran tentang jumlah populasi penelitian dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini :

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Populasi Pada Tiap Cabang RM. Ampera Manajemen Dalem Kaum**

No	Cabang	Jumlah Karyawan
1	Dalem Kaum	24
2	Kings	22
3	Otista	22
4	Cibabat	33
5	Samudera	18
6	Padalarang	29
7	Suci	45
8	Padjajaran	36
9	Arcamanik	29
10	Production House	58
<b>TOTAL</b>		<b>316</b>

Sumber : Personalia Rumah Makan Ampera Manajemen Dalem kaum (2012)

### 3.4.2 Sampel

Penelitian tidak selalu harus melibatkan seluruh populasi, hal ini dikarenakan keterbatasan dari biaya, waktu dan tenaga, serta kepraktisan dalam pengumpulan data dari populasi. Menurut Suharsimi Arikunto (1991:141) bahwa sampel adalah sebahian atau wakil dari populasi yang akan di teliti. Oleh karena itu, berdasarkan pendapat tersebut peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan metode penarikan sampel yang penulis gunakan adalah *Simple Random Sampling*, yaitu teknik sampling acak sederhana. Menurut Sugiyono (2007:76) *simple random sampling* adalah pengambilan sampel sederhana anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.

Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah  $n$  . Husain Umar (2003:141) mengemukakan bahwa untuk mengukur sampel, digunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir

Adapun perhitungan jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini

yaitu :

N = 316 e = 5% = 0,05

Maka :

$$n = \frac{316}{1 + 316 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{316}{1 + 316 (0,0025)}$$

$$n = \frac{316}{1,79} = 176,54 = 177$$

Dengan demikian dapat ditentukan sampel pada masing-masing cabang dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Jumlah Sampel Pada Tiap Cabang**

No	Cabang	Jumlah Karyawan	Sampel
1	Dalem Kaum	24/316 x 177 = 13,44	13
2	Kings	22/316 x 177 = 13,32	12
3	Otista	22/316 x 177 = 12,32	12
4	Cibabat	33/316 x 177 = 18,48	18
5	Samudera	18/316 x 177 = 10,08	10
6	Padalarang	29/316 x 177 = 16,24	16
7	Suci	45/316 x 177 = 25,21	25
8	Padjajaran	36/316 x 177 = 20,16	20
9	Arcamanik	29/316 x 177 = 16,24	16
10	Production House	58/316 x 177 = 32,49	32
<b>TOTAL</b>			<b>177</b>

Sumber : Pengolahan data 2012

Nida Hanifah, 2012

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RM.Ampera Manajemen Dalem Kaum

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Berdasarkan perhitungan pada tabel 3.4, maka sampel minimal penelitian ini berjumlah 177 orang untuk Karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.

### **3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dipakai dalam mengumpulkan informasi atau keterangan mengenai suatu objek penelitian. Pelaksanaan pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Kuisisioner/angket**

Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan dan menarik kembali pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Bentuk angket yang disebarkan menggunakan kategori skala semantik, yang pada setiap pertanyaan disediakan lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh setiap responden.

#### **b. Wawancara**

Penulis mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan kepala bagian yang terdapat pada objek penelitian dengan menggunakan wawancara yang telah dipersiapkan penulis.

### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan keterangan tentang data. Berdasarkan jenis dan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

### 1. Data Primer (*Primary Data Source*)

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh langsung dari objek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden yaitu karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.

### 2. Data Sekunder (*Secondary Data Source*)

Sumber data sekunder adalah sumber penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, dan situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

## 3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada suatu penelitian, data merupakan hal yang paling penting dikarenakan data merupakan gambaran dari variabel yang telah diteliti serta berfungsi membentuk hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data akan sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid atau realibel.

### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi.

Sebaliknya instrument yang kurang memiliki validitas yang rendah. Pengujian validitas instrument digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur didalam melakukan fungsinya. Menurut Sugiyono (2009: 348), “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur”. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

Adapun langkah-langkah dalam uji validitas instrument angket adalah sebagai berikut :

1. Memberikan nomor pada angket yang masuk
2. Memberikan skor pada setiap bulir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan
3. Menjumlahkan skor setiap responden
4. Mencari koefisien korelasi skor tiap bulir dengan rumus korelasi

*Product Moment* yang digunakan oleh Pearson sebagai berikut :

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

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  $X$

Nida Hanifah, 2012

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
RM.Ampera Manajemen Dalem Kaum

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$\sum Y$  = 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

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan diluar taraf nyata tersebut item angket dinyatakan tidak valid. Setelah itu kemudian dilakukan uji keberartian r dilakukan dengan uji t (taraf signifikasi 5%) dengan rumus yang digunakan yaitu:

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

(Riduan, 2004:280)

Keterangan:

t = uji signifikasi korelasi

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden penelitian

keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka berarti tidak signifikan.
2. Ho ditolak dan Ha diterima jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka berarti signifikan.

Uji Validitas dilakukan dengan menghitung hasil jawaban dari setiap pertanyaan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  yang digunakan untuk n = 30 dengan  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,361

- Pertanyaan Valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  .
- Pertanyaan Tidak Valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

Nida Hanifah, 2012

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RM.Ampera Manajemen Dalem Kaum

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji validitas yang data ordinal sudah ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan bantuan MSI dan diolah menggunakan bantuan SPSS 17.0 *For Windows*.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Dimensi Kompetensi Individu**

Pertanyaan	Variabel Y	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi1	KinerjaKaryawan	0.439	0.361	Valid
Kompetensi2	KinerjaKaryawan	0.343	0.361	Tidak Valid
Kompetensi3	KinerjaKaryawan	0.385	0.361	Valid
Kompetensi4	KinerjaKaryawan	0.396	0.361	Valid
Kompetensi5	KinerjaKaryawan	0.344	0.361	Tidak Valid
Kompetensi6	KinerjaKaryawan	0.380	0.361	Valid
Kompetensi7	KinerjaKaryawan	0.422	0.361	Valid
Kompetensi8	KinerjaKaryawan	0.373	0.361	Valid
Kompetensi9	KinerjaKaryawan	0.384	0.361	Valid
Kompetensi10	KinerjaKaryawan	0.380	0.361	Valid

Sumber : Pengolahan Data April Tahun 2012

Berdasarkan tabel 3.5, diperoleh 2 pertanyaan mengenai kompetensi yang dinyatakan tidak valid dan 8 pertanyaan yang dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Dimensi Motivasi**

Pertanyaan	Variabel Y	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi 1	KinerjaKaryawan	0,570	0.361	Valid
Motivasi 2	KinerjaKaryawan	0.502	0.361	Valid
Motivasi 3	KinerjaKaryawan	0.436	0.361	Valid
Motivasi 4	KinerjaKaryawan	0.380	0.361	Valid
Motivasi 5	KinerjaKaryawan	0.712	0.361	Valid
Motivasi 6	KinerjaKaryawan	0,162	0.361	Tidak Valid
Motivasi 7	KinerjaKaryawan	0.374	0.361	Valid
Motivasi 8	KinerjaKaryawan	0.464	0.361	Valid

Sumber : Pengolahan Data April Tahun 2012



Berdasarkan tabel 3.6, diperoleh 1 pertanyaan yang tidak valid dan 7 pertanyaan mengenai motivasi yang dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Dimensi Kepemimpinan**

Pertanyaan	Variabel Y	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan1	KinerjaKaryawan	0.564	0.361	Valid
Kepemimpinan2	KinerjaKaryawan	0.774	0.361	Valid
Kepemimpinan3	KinerjaKaryawan	0.624	0.361	Valid
Kepemimpinan4	KinerjaKaryawan	0.468	0.361	Valid
Kepemimpinan5	KinerjaKaryawan	0.396	0.361	Valid
Kepemimpinan6	KinerjaKaryawan	0.389	0.361	Valid
Kepemimpinan7	KinerjaKaryawan	0.366	0.361	Valid
Kepemimpinan8	KinerjaKaryawan	0.334	0.361	Tidak Valid
Kepemimpinan9	KinerjaKaryawan	0.478	0.361	Valid
Kepemimpinan10	KinerjaKaryawan	0.373	0.361	Valid

Sumber : Pengolahan Data April Tahun 2012

Berdasarkan tabel 3.7, diperoleh 1 pertanyaan yang tidak valid dan 9 pertanyaan mengenai kepemimpinan yang dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistinsi dari instrument dalam mengungkapkan fenomena dari sekelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. 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 instrument terhadap kinerja karyawan seluruh RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.

Sugiyono (2009: 365), “pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, untuk mencari reliabilitas instrumen, misalnya angket”. Untuk mengukur reliabilitas tersebut menggunakan rumus:

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

Sugiyono (2009: 365)

Keterangan:

$r_i$  = Reliabilitas instrument/ koefisien alfa

$k$  = Banyaknya butir soal

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

$s_t^2$  = Varian total

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai varians dr pertanyaannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

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

Sugiyono (2009: 365)

Keterangan:

$J_{ki}$  = Jumlah kuadrat seluruh skor item

$J_{ks}$  = Jumlah kuadrat subjek

$n$  = Jumlah responden

keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatan tidak reliabel

Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah pengujian realibilitas.

Suatu instrument pengukura dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji Reliabilitas dapat dihitung dari jumlah setiap jawaban masing-masing pertanyaan. Kemudian dibandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  yang digunakan untuk  $n = 177$  dengan  $\alpha = 5\%$  yang sudah dihitung sebelumnya pada uji validitas ialah 0.147

- Pertanyaan Reliabel jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  .
- Pertanyaan Tidak Reliabel jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji validitas data ordinal sudah ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan bantuan MSI dan diolah menggunakan bantuan SPSS 17.0 *For Windows*.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Variabel Y</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kompetensi	KinerjaKaryawan	0.372	0.361	Reliabel
Motivasi	KinerjaKaryawan	0.463	0.361	Reliabel
Kepemimpinan	KinerjaKaryawan	0.555	0.361	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data April Tahun 2012

Berdasarkan tabel 3.8, terlihat bahwa nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Sehingga instrument variable Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Dalam penelitian ini setelah data seluruh responden terkumpul dilakukan beberapa langkah yaitu :

1. Menyusun data

Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

2. Tabulasi data

- a. Memberiakan skor pada setiap item
- b. Menjumlahkan skor pada setiap item

3. Menganalisis data

Yaitu proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistic, menginterpretasikan data agar diperoleh suatu kesimpulan.

4. Pengujian hipotesis

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Karena penelitian ini menganalisis empat variabel, yaitu kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

Data yang digunakan dalam penelitian ini harus menggunakan data interval, karena variabelnya bersifat saling mempengaruhi. Untuk itu, skala ordinal yang digunakan dalam penelitian ini akan ditransformasikan menjadi data skala interval dengan menggunakan program Method of Succesive Interval (MSI) dari

Thurstone. Penarikan skala dari ordinal ke interval ini dilakukan untuk setiap item per variabel, adapun tahapanya menurut Sedarmayanti (2002: 101) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan 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 dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh transformed scale of value.



### 3.9 Uji Hipotesis

Setelah data ditransformasikan dari skala ordinal ke skala interval maka hipotesis dapat langsung diuji dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2009: 275), “regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependent, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanupulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis linier berganda dilakukan apabila memiliki lebih dari dua objek yang diteliti. Maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson's Product Moment*. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi ganda masing-masing variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

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

Sugiyono (2009: 233)

Keterangan :

$R_{yx_1x_2x_3}$  = korelasi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$   
secara bersama-sama dengan variabel Y.

$rx_1y$  = korelasi produk moment antara  $X_1$  dengan Y

$rx_2y$  = korelasi produk moment antara  $X_2$  dengan Y

$rx_3y$  = korelasi produk moment antara  $X_3$  dengan Y

Nida Hanifah, 2012

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
RM.Ampera Manajemen Dalem Kaum

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dimana :  $r_{xy}$  = korelasi antar variabel X dengan Y

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

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

Untuk mendapatkan hasil yang signifikan terhadap korelasi ganda, maka selanjutnya dilakukan penghitungan  $F_{hitung}$  yang kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ , dimana untuk mencari  $F_{hitung}$  dapat dilakukan dengan menggunakan rumus 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 independent

n = Jumlah anggota sampel

Untuk dapat memberikan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi antar variabel bebas dan terikat, maka digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 231), untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh, dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 3.9**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sugiyono (2009: 231)

Setelah melakukan penghitungan Koefisien korelasi selanjutnya dilakukan penghitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya

derajat kemampuan yang menerangkan variabel terhadap variabel terikat dari fungsi tersebut. Dengan cara simultan variabel X dan Y dapat dihitung dengan koefisien determinasi secara simultan melalui rumus:

$$R^2 = \frac{\text{jumlah kuadrat regresi (JKR)}}{\text{jumlah kuadrat Total}}$$

Besarnya nilai kuadrat  $R^2$  diantaranya nol dan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $R^2$  semakin mendekati angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat semakin erat atau dekat dengan kata lain model tersebut dapat nilai baik.
- Jika  $R^2$  semakin jauh angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat jauh atau tidak erat atau dengan kata lain model tersebut dapat dinilai kurang baik.

Setelah itu dilakukan Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F) dan secara parsial (Uji t)

1. Pengujian Koefisien Regresi Secara simultan (Uji F) statistik dengan rumus :

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

Sugiyono (2009: 235)

Untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

Ho diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , dan

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 pada taraf signifikansi 95%.

Nida Hanifah, 2012

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RM.Ampera Manajemen Dalem Kaum

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Pengujian Koefisien Regresi Secara parsial (Uji t) statistik dengan rumus :

Untuk uji hipotesis, dilakukan uji t statistik dengan rumus :

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

Sugiyono (2009: 230)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menguji nilai thitung. Uji t bertujuan untuk menguji tingkat signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria untuk menolak atau menerima hipotesis, pada tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 pada taraf signifikansi 95%.

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$  yang artinya koefisien korelasi berganda yang dihitung signifikan.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , yang artinya koefisien korelasi berganda yang dihitung tingkat signifikan dan menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial.

Setelah melakukan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan kemudian menentukan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independent ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dengan bentuk model yang digunakan adalah rumus persamaan regresi untuk tiga prediktor, yaitu :

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

Keterangan:

Y = variable dependent, kinerja karyawan

a = nilai Y pada saat  $X = 0$  atau konstanta

Nida Hanifah, 2012

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RM. Ampera Manajemen Dalem Kaum

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$b_1$  = angka arah regresi atau koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  = angka arah regresi atau koefisien regresi  $X_2$

$b_3$  = angka arah regresi atau koefisien regresi  $X_3$

$X_1$  = variable independent, kompetensi

$X_2$  = variable independent, motivasi

$X_3$  = variable independent, kepemimpinan

Setelah nilai  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ , dan  $b_3$  diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variable independent dengan variable dependent, dengan rumus sebagai berikut:

$$\sum X_1Y = b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2 + b_3\sum X_1X_3$$

$$\sum X_2Y = b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2 + b_3\sum X_2X_3$$

$$\sum X_3Y = b_1\sum X_1X_3 + b_2\sum X_2X_3 + b_3\sum X_3^2$$

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2 - b_3\bar{X}_3$$

Sugiyono (2009: 283-284)