

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang diteliti adalah kinerja karyawan pada bagian produksi G.H. Universal Hotel yang terdapat di Jalan Dr. Setiabudhi No. 376 Cidadap, Bandung Indonesia 40143. Hal ini akan dilihat dari kompetensi dan motivasi kerja karyawan.

3.2 METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif analitik. Penelitian deskriptif analitik merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menganalisis sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang berlangsung, akibat dari efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang telah berlangsung.

3.3 DEFINISI OPERASIONAL VARIABLE

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analisis	Ukuran Data
Kompetensi (X_1) adalah Bakat, sifat dan keahlian	- Kompetensi intelektual (IQ)	1. Kemampuan untuk memahami pembicaraan dengan	Ordinal

<p>individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif dan baik sekali. (Murphy, 1993), (Armstrong, 1996:189)</p>	<p>- Kompetensi emosional (EQ)</p> <p>- Kompetensi spiritual (SQ)</p>	<p>atasan maupun rekan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kemampuan melakukan perhitungan untuk memahami standar resep 3. Kemampuan menunjukan masalah dan mengidentifikasi solusinya 4. Kemampuan untuk mengingat melalui pengulangan dan latihan 5. Kemampuan untuk membentuk dan mengidentifikasi bentuk-bentuk visual makanan <p>1. Kemampuan untuk mengatur diri</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kemampuan berempati kepada orang lain 3. Kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain <p>1. Kemampuan bersikap fleksibel</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kemampuan untuk mempunyai kesadaran diri yang tinggi 3. Kemampuan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai 4. Kemampuan untuk memiliki keanganan untuk membuat 	
---	---	---	--

		kerugian yang tidak perlu	
Motivasi kerja (X_2) is “ <i>A motive tends to decrease in strength if it is either satisfied or blocked from satisfaction</i> ” (motif cenderung menurun kekuatannya apabila terpenuhi atau terhambat pemenuhannya). Hersey dan Blanchard (1982: 18)	<ul style="list-style-type: none"> - Faktor Motivasi - Faktor Higiene 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki motivasi untuk berhasil 2. Memiliki motivasi untuk mendapat pengakuan 3. Memiliki motivasi bahwa pekerjaan adalah tanggung jawab <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Supervise</i> yang baik 2. Kondisi pekerjaan yang baik 3. Upah dan gaji yang memadai 4. Mempunyai hubungan rekan sekerja yang baik 5. Kenaikan jabatan yang lebih tinggi 6. Pelayanan yang baik (jaminan sosial dan tenaga kerja, kesehatan, dll) 	Ordinal
Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Mutu hasil kerja - Kuantitas hasil kerja - Kejujuran karyawan - Inisiatif - Kehadiran - Sikap - Kerjasama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kualitas hasil kerja mencapai standar 1. Memiliki kuantitas hasil kerja mencapai standar 1. Memiliki kejujuran yang tinggi 1. Memiliki inisiatif dalam pekerjaan 1. Memiliki tingkat kehadiran yang tinggi 1. Memiliki sikap (attitude) yang baik dengan atasan maupun bawahan 1. Memiliki kerjasama yang baik antar rekan 	Ordinal

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.	<ul style="list-style-type: none"> - Keandalan - Pengetahuan tentang pekerjaan - Pemanfaatan waktu kerja. 	<p>kerja dan atasan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat diandalkan dalam penugasan pekerjaan 1. Memiliki pengetahuan tentang teknik memasak (<i>cooking method</i>) dengan baik 2. Memiliki pengetahuan tentang komoditi bahan-bahan olahan dengan baik 3. Memiliki pengetahuan tentang teknik penyimpanan (<i>refrigeration</i>) dengan baik 4. Memiliki pengetahuan peralatan dapur 5. Memiliki pengetahuan tentang istilah kuliner internasional 1. Dapat memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin 	
---	--	---	--

3.4 POPULASI DAN SAMPEL

3.4.1 POPULASI

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yaitu *kitchen section* dan *pastry section* di G.H Universal Hotel sebanyak 32 orang.

3.4.2 SAMPEL

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ukuran sampel 32 karyawan bagian produksi yaitu *kitchen section* dan *pastry section* di G.H Universal Hotel. Jadi, penelitian ini merupakan penelitian populasi tidak ada sampel.

3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini berupa daftar pertanyaan yang ditanyakan langsung kepada setiap *departemen head* / pimpinan *kitchen section* dan *pastry section*.

2. Angket

Teknik pengumpulan data ini berupa kuisioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan bagian produksi.

3. Studi pustaka

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh informasi dengan membaca literatur hasil penelitian terdahulu.

3.6 TEKNIK ANALISIS DATA

3.6.1 UJI VALIDITAS

Validitas menunjukkan sejauh mana skor atau nilai atau ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran atau pengamatan yang ingin diukur (Agung, 1990). Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel/ item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Sugiono (2010: 228)

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X_i = skor butir

Y_i = skor jumlah

Pengambilan keputusan validitas berdasarkan taraf signifikansi antara lain:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid

Perhitungan validitas instrument dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows*.

Tabel 3.2

Hasil Pengujian Validitas Instrumen variable X₁

Kompetensi	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompetensi intelektual	1	0,734	0,374	Valid
	2	0,756	0,374	Valid
	3	0,741	0,374	Valid
	4	0,723	0,374	Valid
	5	0,628	0,374	Valid
Kompetensi emosional	1	0,701	0,374	Valid
	2	0,668	0,374	Valid
	3	0,602	0,374	Valid
Kompetensi spiritual	1	0,543	0,374	Valid
	2	0,750	0,374	Valid
	3	0,801	0,374	Valid
	4	0,623	0,374	Valid

Sumber: Data Diolah, 2011

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variable X₂

Motivasi kerja	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Faktor Motivasi dan Faktor Higiene	1	0,527	0,374	Valid
	2	0,545	0,374	Valid
	3	0,546	0,374	Valid
	4	0,575	0,374	Valid
	5	0,700	0,374	Valid
	6	0,738	0,374	Valid
	7	0,755	0,374	Valid

	8	0,765	0,374	Valid
	9	0,744	0,374	Valid

Sumber: Data Diolah, 2011

3.6.2 UJI REABILITAS

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir 2005:134).

Pengujian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Setelah r_{hitung} diperoleh, selanjutnya r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} maka instrumen dinyatakan realibel tetapi jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka instrumen dinyatakan tidak realibel.

Tabel 3.4

Hasil Pengujian Reabilitas Instrumen Variable X_1 dan X_2

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompetensi	0,847	0,374	Realibel
2	Motivasi kerja	0,867	0,374	Realibel

Sumber: Data Diolah, 2011

3.6.3 REGRESI LINIER GANDA

Analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/diubah-ubah atau dinaik-turunkan.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi kerja

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Kompetensi

b_2 = Koefisien Regresi Motivasi kerja

3.6.4 KOLERASI GANDA (R)

Korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. (Sugiyono, 2010:231)

Rumus korelasi ganda dua variabel adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{xy1}^2 + r_{xy2}^2 - 2r_{xy1}r_{xy2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Untuk dapat menghitung korelasi ganda dihitung terlebih dahulu korelasi sederhananya melalui korelasi *product moment*.

3.6.5 KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Koefisien determinasi besarnya kuadrat dari koefisien korelasi. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel independen.

$$\text{Koefisien determinasi (KD)} = R^2 \times 100\%$$

3.6.6 UJI F STATISTIK

Simultan (uji F) yaitu menguji keberartian koefisien korelasi ganda dan juga menguji keberartian regresi.

Uji signifikan koefisien korelasi ganda menggunakan rumus:

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

Dimana

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah *variable independent*

n = jumlah anggota sampel

Kaidah dalam pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis statistik yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6.7 UJI t STATISTIK

Uji koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

dk = n-2 dan untuk kesalahan 5% uji satu pihak.

Kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

1. Hipotesis untuk kompetensi

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis untuk motivasi kerja

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.