

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti antara lain variabel X_1 yaitu motivasi dan X_2 yaitu kompetensi sebagai variabel independen dan variabel Y yaitu prestasi kerja sebagai variabel dependen. Adapun mengenai siapa/apa unit yang akan diteliti, dimana tempat penelitiannya dan kapan waktu penelitiannya adalah sebagai berikut :

- Unit yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai PERUM DAMRI.
- Tempat penelitiannya dilakukan di PERUM DAMRI yang berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta No. 122 Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan metode deskriptif menurut Sugiyono (2008:29) “Penelitian deskriptif merupakan yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis, untuk kemudian dianalisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai yang merupakan hasil survei pada pegawai PERUM DAMRI. Penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai PERUM DAMRI.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Malhotra (2005:196), “Metode survei adalah kuesioner yang terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik”.

Berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang 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)”.

3.2.2 Desain Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun desain penelitian. Istijanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain riset dapat dibagi menjadi tiga macam. Pertama, riset eksplanatori yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar. Kedua, riset deskriptif yaitu desain riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu, dan ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji hubungan sebab akibat.

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Jallaluddin Rakhmat (2001:12) mendefinisikan operasionalisasi variabel sebagai “pengukuran konsep yang abstrak menjadi konstruk yang dapat diukur”. Dari penjelasan di atas maka operasionalisasi variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. A
Operasionalisasi Variabel Motivasi (X₁)

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	No. Item
motivasi (X ₁)	Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Stephen P. Robbins ,2003:208)	Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengakuan pegawai terhadap perusahaan Tingkat pengakuan perusahaan terhadap pegawai 	Ordinal	1
					2, 3
		Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Besar kecilnya respon terhadap pekerjaan Besar kecilnya loyalitas terhadap pekerjaan 	Ordinal	4, 5
					6, 7
		Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pekerjaan Tingkat mutu dalam mengerjakan pekerjaan 	Ordinal	8
					9
		Kemungkinan berkembang	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan berkembang pegawai Tingkat keinginan berkembang perusahaan terhadap pegawai 	Ordinal	10
					11
upah	<ul style="list-style-type: none"> tingkat jumlah upah tingkat jangka waktu pemberian upah 	Ordinal	12, 13		
			14		
Keamanan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keselamatan pekerjaan Tingkat kondisi pekerjaan 	Ordinal	15		
			16		
Mutu supervisor	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepedulian Tingkat kecakapan 	Ordinal	17		
			18		

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	No. Item
		Hubungan interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keserasian pimpinan dan pegawai Tingkat keharmonisan dalam bekerja 	Ordinal	19 20

Tabel 3.1. B
Operasionalisasi Variabel Kompetensi (X₂)

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	No. Item	
Kompetensi (X ₂)	Kemampuan yang terbentuk dari sinergi watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang diimplementasikan dalam bentuk sikap atau perilaku dalam bekerja (Lyle Spencer, 1993:9)	Kompetensi Berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk bekerja melampaui standar. Perhatian terhadap ketepatan hasil pekerjaan. Perilaku untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah. Kemampuan dalam mengikuti perkembangan informasi. 	Ordinal	1	
		Kompetensi Melayani	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan memahami perasaan atau pemikiran orang lain. Usaha dalam memenuhi kepuasan pelanggan. 		2	
					3	
		Kompetensi Mempengaruhi	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan meyakinkan orang lain. Pemahaman terhadap posisi dan kewenangan. Kemampuan menjaga dan membangun hubungan. 		4	
				5		
		Ordinal	6	7	8	9

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	No. Item
		Kompetensi Mengelola	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiediaan membantu rekan kerja dalam proses belajar. • Kemampuan memberi petunjuk tentang pekerjaan. • Kemampuan bekerja sama dalam kelompok kerja. • Kemampuan memimpin orang lain dalam kelompok kerja. 	Ordinal	10
					11
					12
		Kompetensi Berpikir	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mengidentifikasi masalah. • Kemampuan merumuskan pemecahan masalah. • Kemampuan teknis dalam bidang pekerjaan. 	Ordinal	13
					14
					15
		Kompetensi Efektivitas Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mengendalikan stress dalam bekerja. • Keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan. • Kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi lingkungan kerja. • Kemampuan menyesuaikan diri terhadap kepentingan perusahaan. 	Ordinal	16
					17
					18
					19
					20

Tabel 3.1. C
Operasionalisasi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	No. Item	
Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.(Edwin B. Flippo,2002:250)	Mutu kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja dari segi ketepatannya • Kualitas Kerja dari segi ketelitian • Kualitas kerja dari segi kerapihan 	Ordinal	1, 2	
		Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas hasil kerja • Kecepatan menyelesaikan tugas 		Ordinal	5 6, 7
		Ketangguhan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan melaksanakan pekerjaan • Kemampuan menyatakan pendapat • Frekwensi ketepatan waktu • Frekwensi kehadiran 		Ordinal	8, 9
		Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap pegawai terhadap perusahaan • Sikap pegawai terhadap atasan • Hubungan kerjasama dengan rekan kerja 	Ordinal		13 14 15

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2002:114). Data yang penulis peroleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui:

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 3.2
Jenis dan Sumber Data

No	Keterangan	Sumber Data	Jenis Data
1	Data Laporan Kinerja PERUM DAMRI 1998-2008	Bagian Operasional PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung)	Sekunder
2	Data Laporan Pencapaian Kerja Pegawai Bagian Operasional PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung) Tahun 2005-2009	Bagian Operasional PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung)	Sekunder
3	Data Persentase Ketidakhadiran Pegawai Bagian Operasional PERUM DAMRI Periode Januari-Desember 2009	Bagian Kepegawaian PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung)	Sekunder

No	Keterangan	Sumber Data	Jenis Data
4	Data Persentase Pegawai Operasional PERUM DAMRI Tentang Prestasi Kerja sebagai Faktor Utama Kenaikan Pangkat	Pengolahan Data Pra Penelitian	Primer
5	Gambaran Kinerja pegawai bagian operasional PERUM DAMRI	Wawancara	Primer
6	Tingkat Pendidikan Pegawai Bagian Operasional PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung)	Bagian Kepegawaian PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung)	Sekunder
7	Komposisi staff pegawai bagian operasional PERUM DAMRI	Bagian Kepegawaian PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung)	Sekunder
8	Tingkat Pendidikan Pegawai Bagian Operasional PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung)	Bagian Kepegawaian PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung)	Sekunder
9	Persentase Pegawai Operasional Tentang Pekerjaan yang Dilakukan Sesuai Dengan Jurusan Pendidikan yang Dicapai	Pengolahan Data Pra Penelitian	Primer
10	Persentase Pegawai Operasional Tentang Pendidikan Formal yang Tinggi Menjadi Syarat Bekerja Disini	Pengolahan Data Pra Penelitian	Primer
11	Kutipan-kutipan data dan teori-teori kompetensi, motivasi dan prestasi kerja	Artikel-artikel, dokumen, jurnal, dan media massa	Sekunder
12	Gambaran Kinerja PERUM DAMRI	On-line internet	Sekunder
13	Gambaran Umum Karakteristik Responden	Pengolahan Data Penelitian	Primer
14	Kuisisioner Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi X_1	Pengolahan Data Penelitian	Primer
15	Kuisisioner Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi X_2	Pengolahan Data Penelitian	Primer
16	Kuisisioner Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja Y	Pengolahan Data Penelitian	Primer

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui komunikasi tidak langsung dengan studi literatur dan penggunaan instrumen utama yaitu angket dan melalui komunikasi langsung mengenai permasalahan yang diteliti dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara.

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik :

1. Observasi, yaitu upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, tentunya setelah mendengar informasi dari beberapa pegawai mengenai tingkat prestasi kerja pegawai PERUM DAMRI
2. Wawancara. Penulis melakukan dialog langsung dengan pihak sebagai narasumber yang dapat memberikan data bagi penyelesaian masalah penelitian. Dalam hal ini penulis mendapat informasi dari salah seorang pegawai PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung) di bagian SDM.
3. Studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan data dan informasi melalui buku-buku, internet, surat kabar yang relevan, sehingga dapat membantu terhadap pemecahan masalah yang dikaji.
4. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang diteliti.

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 (2002:108) mengemukakan “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian operasional pada PERUM DAMRI (Unit Angkutan Bus Kota Bandung) yaitu sebanyak 99 orang. (sumber: wawancara dengan bagian kepegawaian PERUM DAMRI Unit Angkutan Bus Kota Bandung.)

Tabel 3.3
Jumlah Komposisi Pegawai Bagian Operasional Bulan Desember 2009

Komposisi Pegawai Bagian Operasional	Jumlah
Pimpinan	7 Orang
Staff Sub.Bagian Tata Laksana Angkutan	12 Orang
Staff Sub.Bagian Pemeriksaan Muatan dan Pengkarcisan	58 Orang
Staff Sub.Bagian Pengaturan Persiapan Kendaraan Dinas Angkutan	13 Orang
Staff Sub. Bagian Pengujian dan Pemeriksaan Bea Angkutan dan Statistik	3 Orang
Staff Sub.Bagian Administrasi Kendaraan	2 Orang
Staff Sub.Bagian Antar Kota	5 Orang
JUMLAH	99 Orang

(Sumber : *Bagian Kepegawaian 2009*)

Jadi, berdasarkan data tersebut, populasi sasaran dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 orang.

3.5.2 Sampel

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 (2002:59), 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:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2} \dots\dots\dots (\text{Umar Husein, 2002:141})$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir ($e=0.1$)

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{99}{1 + 99(0,1)^2}$$

$$n = \frac{99}{2} = 49,5 = 50$$

Sebagai langkah antisipatif terhadap adanya kemungkinan ketidaklengkapan pengisian data angket ataupun kemungkinan hilangnya angket dalam pelaksanaan penelitian. Dan untuk menghindari penelitian ulang, maka penulis menambahkan sebanyak 25% sampel atau 10 orang anggota sampel sebagai Sampel Jaminan dalam penelitian ini. Winarno Surakhmad (1998:100) mengatakan "Untuk menjamin ada baiknya sampel selalu ditambah sedikit lagi dari jumlah matematik yang didapat". Maka jumlah seluruh anggota sampel yang diteliti menjadi 60 orang pegawai.

Teknik sampling yang digunakan untuk mendapatkan sampel yang representatif dari setiap bagian dan divisi organisasi adalah teknik *Proportionate Random Sampling* yang didefinisikan oleh Riduwan (2003:9) yaitu "pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok".

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel dalam masing-masing bagian dengan menggunakan rumus :

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N} \dots\dots\dots (Sugiyono, 1996:67)$$

Keterangan :

n_i = jumlah sampel menurut stratum

N = jumlah sampel seluruhnya

N_i = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

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

Tabel 3.4
Alokasi Sampel

No.	Bagian	Jumlah	Sampel Proporsional	Jumlah
1.	Pimpinan	7	$7/99*60$	4
2.	Staff Sub.Bagian Tata Laksana Angkutan	12	$12/99*60$	7
3.	Staff Sub.Bagian Pemeriksaan Muatan dan Pengkarcisan	58	$58/99*60$	35
4.	Staff Sub.Bagian Pengaturan Persiapan Kendaraan Dinas Angkutan	13	$13/99*60$	8
5.	Staff Sub. Bagian Pengujian dan Pemeriksaan Bea Angkutan dan Statistik	3	$3/99*60$	2
6.	Staff Sub.Bagian Administrasi Kendaraan	2	$2/99*60$	1
7.	Staff Sub.Bagian Antar Kota	5	$5/99*60$	3
	Jumlah			60

(Sumber : Pengolahan Data)

Alokasi sampel pada tabel diatas digunakan untuk menyebarkan angket variabel X_1 (Motivasi) variabel X_2 (Kompetensi) dan variabel Y (Prestasi Kerja).

3.5.3 Teknik penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:73), “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”. Menurut Sugiyono (2007:73), “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ini adalah Stratified Sampling (teknik sampling bertingkat) yaitu populasi yang dimasukkan ke dalam satuan-satuan sampel yang homogen, kemudian satuan sampel ini di ambil menjadi sampel definitif, homogenitas satuan sampel biasanya ditentukan dari sifat responden.

3.5.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat untuk menunjukkan seberapa jauh alat ukur itu mengukur apa sebenarnya yang diukur. Yang dimaksud dengan 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:146).

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

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

Keterangan:

r_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel 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

Dari hasil pengujian yang dilakukan, jawaban yang diperoleh dari kuisioner pengujian kemudian dihitung korelasi dari masing-masing item, maka seluruh pernyataan dapat dikatakan valid jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} .

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

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

1. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.
2. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$.

Tabel 3. 5
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	No	Pertanyaan/ Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Sponsor Motivasi (X ₁)	1	dalam menjalankan tugas anda mempunyai rasa memiliki terhadap aset dan kekayaan perusahaan	0.719	0.374	valid
	2	pekerjaan pegawai dihargai atas prestasi kerja yang baik	0.396	0.374	valid
	3	pengambilan keputusan yang dilakukan perusahaan melibatkan pegawai	0.558	0.374	valid
	4	tidak menanggukkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda	0.751	0.374	valid
	5	merasa tidak tenang jika masih ada pekerjaan yang belum selesai	0.658	0.374	valid
	6	mengerjakan tugas yang menjadi beban kelompok	0.618	0.374	valid
	7	masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0.704	0.374	valid
	8	Pekerjaan yang diberikan, jenis dan sifat pekerjaannya sesuai dengan keahlian pegawai	0.379	0.374	valid
	9	mengambil resiko terhadap pekerjaan	0.776	0.374	valid
	10	mendalami pengetahuan dan keterampilan dalam rangka mencari kemajuan kinerja	0.495	0.374	valid
	11	pendidikan dan latihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	0.650	0.374	valid
	12	jumlah gaji sesuai dengan yang diharapkan	0.531	0.374	valid
	13	gaji yang diterima sesuai standar mutu hidup saat ini	0.468	0.374	valid
	14	pemberian gaji tepat pada waktunya	0.412	0.374	valid
	15	jaminan dari perusahaan terhadap resiko yang mungkin dihadapi dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan	0.842	0.374	valid
	16	pekerjaan yang saya hadapi cukup melelahkan pikiran	0.568	0.374	valid
	17	melakukan pengawasan yang bersifat mendidik dan membimbing pegawai yang belum berhasil	0.537	0.374	valid
	18	pengarahan yang rutin untuk evaluasi hasil kerja pegawai	0.754	0.374	valid
	19	menjaga hubungan baik dengan atasan selama diperlukan	0.476	0.374	valid

Variabel	No	Pertanyaan/ Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
	20	menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja	0.543	0.374	valid
Kompetensi (X ₂)	21	Melampaui standar-standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	0.472	0.374	valid
	22	Memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah dikerjakan.	0.437	0.374	valid
	23	Memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah Atasan.	0.503	0.374	valid
	24	Mengikuti perkembangan informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	0.592	0.374	valid
	25	Memahami perasaan atau pemikiran orang lain.	0.706	0.374	valid
	26	Memberikan bantuan kepada sesama pegawai secara sukarela.	0.479	0.374	valid
	27	Dapat meyakinkan orang lain untuk mendukung ide atau gagasan.	0.409	0.374	valid
	28	Bertindak sesuai posisi dan kewenangan yang dimiliki.	0.434	0.374	valid
	29	Membina dan menjaga hubungan baik dengan orang lain.	0.726	0.374	valid
	30	Membantu rekan kerja mengatasi masalah dalam pekerjaan.	0.416	0.374	valid
	31	Dapat memberikan petunjuk kepada rekan kerja untuk mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.	0.823	0.374	valid
	32	Dalam kelompok kerja, dapat bekerjasama dengan anggota lainnya.	0.605	0.374	valid
	33	Dapat memimpin orang lain dalam sebuah kelompok kerja.	0.388	0.374	valid
	34	Dapat mengidentifikasi faktor penyebab suatu masalah.	0.422	0.374	valid
	35	Dapat menyusun langkah-langkah penyelesaian suatu masalah.	0.672	0.374	valid
	36	Dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang bersifat teknis.	0.525	0.374	valid
	37	Dapat mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan dalam pekerjaan.	0.476	0.374	valid
	38	Yakin dapat menyelesaikan pekerjaan apapun yang ditugaskan.	0.414	0.374	valid
	39	Dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi lingkungan kerja.	0.411	0.374	valid
	40	Dalam bekerja, lebih mengutamakan	0.422	0.374	valid

Variabel	No	Pertanyaan/ Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
		kepentingan perusahaan.			
Prestasi Kerja (Y)	41	perusahaan telah menentukan ketetapan yang baku(standar) mengenai wewenang dan tugas(pekerjaan)	0.535	0.374	valid
	42	bapak/ibu memperoleh hasil yang sesuai dengan ketetapan perusahaan	0.662	0.374	valid
	43	bapak/ibu menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan hasil kerja yang optimal	0.535	0.374	valid
	44	bapak/ibu tidak melakukan kesalahan saat bekerja	0.805	0.374	valid
	45	kuantitas pekerjaan pegawai senantiasa seimbang dengan kapasitasnya	0.749	0.374	valid
	46	bapak/ibu merasa malu jika hasil kerja yang diperoleh lebih rendah dari orang lain	0.379	0.374	valid
	47	pekerjaan sesulit apapun bapak/ibu mampu menyelesaikan dengan baik	0.753	0.374	valid
	48	dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawai selalu berpikir berdasarkan inisiatif sendiri.	0.702	0.374	valid
	49	pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi pegawai sesulit apapun	0.662	0.374	valid
	50	dengan mengutarakan pendapat dalam pekerjaan menjadi lebih berdaya guna dan berhasil guna	0.535	0.374	valid
	51	Pegawai senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	0.805	0.374	valid
	52	pegawai tidak meninggalkan pekerjaan untuk keperluan pribadi pada waktu jam kerja	0.397	0.374	valid
	53	pegawai lebih memilih masuk kerja walaupun terlambat daripada tidak sama sekali.	0.530	0.374	valid
	54	pegawai senantiasa bersikap sopan dan memberi kesan yang menyenangkan baik kepada pegawai lainnya maupun dengan atasan	0.397	0.374	valid
	55	dalam melaksanakan pekerjaan pegawai senantiasa bekerja sama dengan pegawai lainnya secara horizontal maupun vertikal	0.762	0.374	valid

3.5.3.2 Uji Realiabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). 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, 2002:173).

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

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:171})$$

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:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:166})$$

Keterangan:

s_t^2 = Varians total

SX = Jumlah skor item

SX^2 = Jumlah skor item dikuadratkan

n = Jumlah responden

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	r_{11} hitung	r_{11} minimal	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,898	0,70	Reliabel
2	Kompetensi (X_2)	0,841	0,70	Reliabel
3	Prestasi Kerja (Y)	0,878	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 13 for window. Pengujian reliabilitas instrument ini dilakukan terhadap 30 orang responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) n-2 atau (30-2=28), sehingga diperoleh nilai C_α masing-masing variabel lebih besar dari C_α minimal menurut ketentuan yang dikemukakan oleh Hair, Anderson,

Tatham & Balck (1998:88) yaitu sebesar 0,70, atau dengan kata lain C_{α} hitung $>0,70$. Dengan demikian hal tersebut dapat diartikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuisioner berapa kalipun ditanyakan kepada responden akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat hubungan antara variabel Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan variabel prestasi kerja (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* dengan ukuran interval, artinya yang diteliti mempunyai lima pilihan jawaban dengan urutan peringkat Santa Baik Sekali (SBS), Baik Sekali (BS), Cukup Baik (CB), Kurang Baik (KB), dan Sangat Tidak Baik (STB). Untuk lebih jelasnya kriteria pemberian skor dapat dilihat pada tabel di bawah ini

3.

Tabel 3.7
Pedoman Nilai Angket

Alternatif Jawaban	Skor (+)	Skor (-)
Sangat Baik Sekali(SBS)	5	1
Baik Sekali (BS)	4	2
Cukup Baik (CB)	3	3
Kurang Baik (KB)	2	4
Sangat Tidak Baik (STB)	1	5

Sumber : Sugiyono (2004:87)

4. Rekapitulasi nilai angket variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan variabel Prestasi Kerja(Y).
5. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan variabel Prestasi Kerja (Y) yang divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Menghitung skor terendah dan skor tertinggi dari bobot instrumen sebagai berikut :

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan :

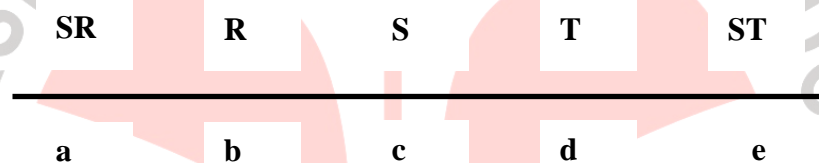
SR = Skor terendah

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.



(Sugiyono : 2001:66)

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan variabel Prestasi Kerja (Y).

3.6.1.1 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:

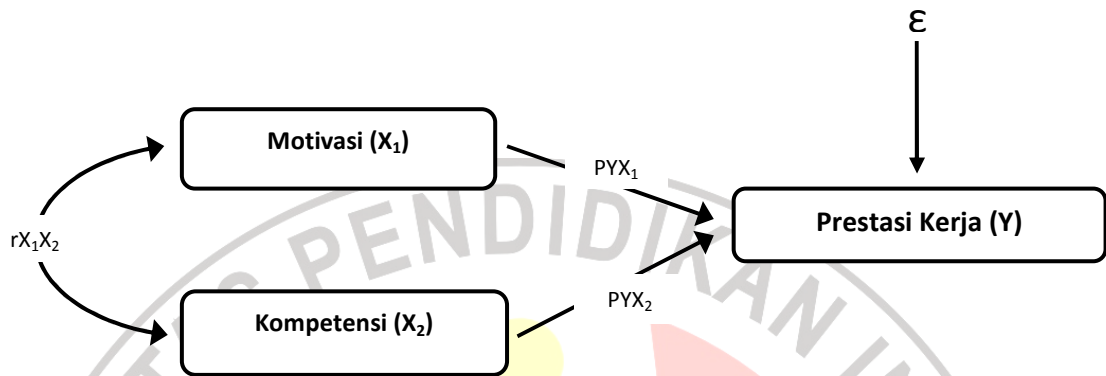
$$\frac{(\text{Density at Lower limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

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.

3.6.1.2 Analisis Jalur

Untuk menguji hipotesis dari penelitian ini, maka uji statistik yang akan digunakan adalah teknik analisis jalur (path analysis). Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya korelasi motivasi(X1) dan kompetensi(X2), serta besarnya pengaruh motivasi(X1) dan kompetensi(X2) terhadap prestasi kerja (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengujian hipotesis dengan analisis jalur dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut (Kusnendi, 2004:26):

1. Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel



Gambar 3.1
Diagram Jalur

2. Membuat persamaan struktural

Diagram jalur diatas hanya terdiri atas satu persamaan struktural yang juga disebut mempunyai satu substruktur. X₁ dan X₂ disebut variabel eksogen dan Y sebagai variabel endogen. Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + \epsilon$$

3. Membuat desain variabel, memasukkan data dan menganalisisnya

Pengolahan data penelitian dilakukan secara komputansi yaitu dengan menggunakan software SPSS 13.0 for Windows. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Membuat desain variabel ke dalam lembar kerja SPSS yaitu pada submenu variabel view.

- b. Masukkan data dalam submenu data view
- c. Melakukan analisis data dengan cara sebagai berikut:
- Bagian pertama untuk menghitung persamaan regresinya, caranya adalah klik analyse, pilih regression, pilih linear, pada kolom dependent masukkan variabel Prestasi kerja, pada kolom independent masukkan variabel Motivasi, dan Kompetensi, method = Enter, klik OK.
 - Bagian kedua untuk menghitung korelasi antara variabel motivasi dan kompetensi, dan prestasi kerja. caranya adalah klik analyse, pilih correlate, pilih bivariate, pilih one-tailed masukkan ke kolom variable dengan variabel motivasi dan kompetensi, dan prestasi kerja klik OK.
4. Membuat penafsiran hasil perhitungan SPSS.

Perhitungan manualnya menurut Kusnendi (2008:166), dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut

1. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas

$$R_1 = \begin{matrix} & \begin{matrix} X1 & X2 \end{matrix} \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \end{matrix} & \begin{bmatrix} 1 & r_{X_1 X_2} \\ r_{X_1 X_2} & 1 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

2. Identifikasi persamaan sub struktur hipotesis antar variabel dan menghitung matriks invers korelasi

$$R_1^{-1} = \begin{matrix} & \begin{matrix} X1 & X2 \end{matrix} \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \end{matrix} & \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{12} & C_{22} \end{bmatrix} \end{matrix}$$

3. Menghitung semua koefisien jalur dengan rumus berikut ini:

$$\begin{bmatrix} \text{PYX}_1 \\ \text{PYX}_2 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} C_{1.1} & C_{1.2} \\ C_{2.1} & C_{2.2} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{YX1} \\ r_{YX2} \end{bmatrix}$$

4. Menghitung $R^2_Y(X_1, X_2)$ yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y dengan menggunakan rumus:

$$R^2_Y(X_1, X_2) = [r_{YX1} \quad r_{YX2}] \begin{bmatrix} r_{YX1} \\ r_{YX2} \end{bmatrix}$$

Selanjutnya bisa dihitung pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Pengaruh X terhadap Y:

- Pengaruh X_1 terhadap Y

Pengaruh langsung = $\text{PYX}_1 \cdot r_{YX1}$

Pengaruh tidak langsung melalui X_2 = $\text{PYX}_1 \cdot r_{X1X2} \cdot \text{PYX}_2$

Pengaruh total X_1 terhadap Y = $\frac{\text{PYX}_1 \cdot r_{YX1} + \text{PYX}_1 \cdot r_{X1X2} \cdot \text{PYX}_2}{\dots}$

- Pengaruh X_2 terhadap Y

Pengaruh langsung = $\text{PYX}_2 \cdot r_{YX2}$

Pengaruh tidak langsung melalui X_1 = $\text{PYX}_2 \cdot r_{X2X1} \cdot \text{PYX}_1$

Pengaruh total X_2 terhadap Y = $\frac{\text{PYX}_2 \cdot r_{YX2} + \text{PYX}_2 \cdot r_{X2X1} \cdot \text{PYX}_1}{\dots}$

5. Menghitung pengaruh variabel lain (ϵ) dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{Y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{Y(X_1, X_2)}}$$

6. Pengujian secara keseluruhan dengan uji F

Hipotesis statistik uji koefisien jalur (path analysis) secara keseluruhan dirumuskan sebagai berikut:

Ho : $PYX_1 = PYX_2 = 0$

Hi : sekurang-kurangnya ada sebuah $PYX_n \neq 0$

Statistik uji yang digunakan adalah uji F

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{k=1}^i P_{YX_{1,2}} r_{YX_{1,2}}}{k(1 - \sum_{k=1}^i P_{YX_{1,2}} r_{YX_{1,2}})} = \frac{(n - k - 1) R^2_{YX_{1,2}}}{k(1 - R^2_{YX_{1,2}})}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel
k = Variabel bebas
 $R^2_{YX_i}$ = Pengaruh langsung

Hasil Fhitung dibandingkan dengan tabel distribusi F-Scendecor apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 di tolak.

7. Pengujian secara individual dengan uji t

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Dimana:

$$t = \frac{P_{XYi} - P_{XYj}}{\sqrt{\frac{1 - R^2_{Y(X_1, X_2)}}{(n - k - 1)} (C_{ii} + C_{jj} + 2C_{ij})}}$$

t mengikuti distribusi t-Student dengan derajat kebebasan $n-k-1$.

3.6.2 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 (2004:215). Rumus yang digunakan adalah:

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

Di mana :

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2

r_s = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Secara statistik hipotesis yang akan diuji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

- a) $H_0 : \alpha \leq 0$, artinya motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai PERUM DAMRI.
- b) $H_a : \alpha > 0$, artinya motivasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai PERUM DAMRI.

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N - 2 serta berdasarkan uji satu pihak

Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja dapat digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam Tabel 3.8

Tabel 3.8
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
0 – 19.99%	Sangat Lemah
20% - 39.99%	Lemah
40% - 59.99%	Sedang
60% - 79.99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004:183)