

## BAB III

### SUBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Bumi Siliwangi Jalan Dr. Setia Budhi Nomor 229 Kota Bandung, dengan pertimbangan sebagai berikut: a) Kinerja pegawai merupakan sasaran utama yang diharapkan dapat dicapai oleh pegawai Administratif berstatus PNS di lingkungan UPI Kampus Bumi Siliwangi, terkait dengan salah satu fungsi dan tugasnya dalam memberikan pelayanan akademik kepada dosen, mahasiswa, dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) lainnya; b) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran dan solusi yang konstruktif demi perbaikan kinerja pegawai Administratif berstatus PNS di lingkungan UPI Kampus Bumi Siliwangi di masa yang akan datang, terutama berkaitan dengan aspek-aspek yang diungkap dan dianalisis dalam penelitian ini; dan c) Peneliti juga merupakan pegawai Administratif berstatus PNS di lingkungan UPI, sehingga peneliti bertindak sebagai pelaku dan subjek penelitian, dengan demikian penulis akan mudah dalam mengolaborasi dan melakukan pendalaman tentang penelitian ini.

## 3.2 Metode Penelitian

### 3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

#### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut Sugiyono (2007:11), Penelitian *deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian *verifikatif* menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel responden untuk memperoleh data yang relevan.

#### B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif survey* dan *explanatory survey*. Kerlinger (Sugiyono, 2007:7) menyatakan bahwa metode *deskriptif survey* dan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Selanjutnya Masri Singarimbun (1995:5) menyatakan bahwa *explanatory survey* dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Dalam penelitian yang menggunakan metode ini informasi

dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang. (Husein Umar, 2001:45)

### **3.2.2 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel**

Variabel-variabel dalam penelitian ini bersumber dari kerangka teoritis yang dijadikan dasar penyusunan konsep berpikir yang menggambarkan secara abstrak suatu gejala sosial. Variasi nilai dari konsep disebut variabel yang dalam setiap penelitian selalu didefinisikan atau dibatasi pengertiannya secara operasional. Variabel-variabel yang dioperasionalisasikan adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis-hipotesis penelitian yang dirumuskan, yaitu dengan cara menjelaskan pengertian-pengertian kongkrit dari setiap variabel, sehingga dimensi dan indikator-indikatornya serta kemungkinan derajat nilai atau ukurannya dapat ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan empat variabel penelitian, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari Kompetensi Kerja sebagai variabel bebas pertama ( $X_1$ ); Motivasi Kerja sebagai variabel bebas kedua ( $X_2$ ); dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas ketiga ( $X_3$ ). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja

Pegawai. Keempat variabel tersebut, secara operasional dirumuskan melalui pengertian sebagai berikut:

A. Kompetensi Kerja ( $X_1$ )

Kompetensi merupakan ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Ada beberapa jenis karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi, yaitu sebagai berikut: motif, sifat/ciri bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. (Spencer dan Spencer 1993:9)

B. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

McClelland (Harbani Pasolong, 2008:143-144) mengemukakan teori motivasi kerja yang berhubungan erat dengan teori pembelajaran (*learning theory*). Teori ini berusaha untuk menjelaskan *achievement oriented behavior* yang didefinisikan sebagai perilaku yang diserahkan terhadap tercapainya *standard of excellent*. Menurut teori ini, seseorang mempunyai *needs for achievement* yang tinggi selalu mempunyai pola pikir tertentu ketika ia merencanakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, yaitu selalu mempertimbangkan pekerjaan yang akan dilakukan itu cukup menantang atau tidak. Jika pekerjaan yang dihadapinya, maka ia berpikir tentang kekuatan, peluang, dan ancaman yang mungkin dihadapi dalam mencapai tujuan tersebut dan menentukan strategi yang tepat untuk melaksanakannya. Terdapat indikator-indikator dari motivasi kerja, yaitu terdiri dari: kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi.

C. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

George dan Jones (1997:71) menyatakan bahwa: “*Job satisfaction is the collection of feelings, beliefs, and thought about how to be have with respect to one’s current job*”. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Ada beberapa unsur-unsur kepuasan kerja antara lain: kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja.

D. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Terdapat beberapa kriteria dalam pengukuran kinerja, diantaranya adalah: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh interpersonal. (Bernaddin dan Russel 1993:107)

Berikut ini disajikan operasional variabel yang bersumber dari keempat variabel penelitian, yaitu pada tabel di bawah ini.

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kompetensi Kerja (<math>X_1</math>)</b>	Kompetensi merupakan ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. (Spencer dan Spencer 1993:9)	▪ <b>Motif</b>	• Kemampuan untuk berpikir bijak terhadap pekerjaan yang diemban	Ordinal
			• Kesiediaan untuk selalu berpartisipasi dalam mengemban pekerjaan	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesediaan untuk mengabdikan diri di UPI sebagai bagian dari kehidupannya</li> </ul>	Ordinal
		▪ <b>Sifat/Ciri Bawaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan mengendalikan diri dalam pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan untuk berperilaku jujur dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesetiaan dalam mengemban pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		▪ <b>Konsep Diri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan bersemangat dalam mengemban pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Kepercayaan diri dalam mengemban pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesungguhan dalam mengemban pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		▪ <b>Pengetahuan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengetahuan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diemban</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengetahuan tentang peraturan-peraturan yang berlaku di kantor</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		▪ <b>Keterampilan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk menggunakan komputer</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menggunakan perangkat teknologi komunikasi dan internet</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menggunakan alat-alat kantor</li> </ul>	Ordinal
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Menurut teori motivasi kerja ini, seseorang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi selalu mempunyai pola pikir tertentu ketika ia merencanakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, yaitu selalu mempertimbangkan pekerjaan yang akan dilakukan itu cukup menantang atau tidak. Jika pekerjaan yang dihadapinya, maka ia berpikir tentang kekuatan, peluang, dan ancaman yang mungkin dihadapi dalam mencapai tujuan tersebut dan menentukan strategi yang tepat untuk melaksanakannya. (McClelland dalam Harbani Pasolong, 2008:143-144).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Kebutuhan Berprestasi</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk bekerja lebih baik dibandingkan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk mengemban tugas menantang</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan terbaik</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk bertanggung jawab</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk menerima evaluasi pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Kebutuhan Kekuasaan</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk memberikan masukan bagi pengambilan keputusan atasan langsung</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
			• Kemampuan mempengaruhi tim kerja secara kolektif	Ordinal
			• Kemampuan mempengaruhi atasan langsung	Ordinal
			• Kemampuan dalam mengeluarkan ide dan gagasan	Ordinal
		▪ <b>Kebutuhan Berafiliasi</b>	• Kemampuan untuk menjalin kerjasama	Ordinal
			• Kemampuan untuk memelihara hubungan baik	Ordinal
			• Kemampuan dalam menghindari konflik	Ordinal
			• Kemampuan berperan serta membantu rekan kerja	Ordinal
			• Kemampuan dalam menjalin hubungan emosional	Ordinal
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Kumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. (George dan Jones 1997:71)	▪ <b>Kepribadian</b>	• Kepuasan terhadap prestasi yang sudah diraih	Ordinal
			• Kepuasan terhadap peluang berinovasi dalam pekerjaan	Ordinal
			• Kepuasan atas kemandirian dalam bekerja	Ordinal
			• Kepuasan atas pemanfaatan kemampuan yang dimiliki	Ordinal



Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		▪ <b>Nilai-Nilai</b>	• Kepuasan terhadap penghasilan yang diterima	Ordinal
			• Kepuasan terhadap pengakuan dari tempat kerja	Ordinal
			• Kepuasan terhadap jaminan kerja yang tersedia	Ordinal
			• Kepuasan terhadap layanan kesehatan dan sosial	
		▪ <b>Pengaruh Sosial</b>	• Kepuasan terhadap kebijakan di tempat kerja	Ordinal
			• Kepuasan terhadap rekan kerja	Ordinal
			• Kepuasan terhadap tim kerja dalam tugas khusus	Ordinal
		▪ <b>Situasi Kerja</b>	• Kepuasan atas wewenang di tempat kerja	Ordinal
			• Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan	Ordinal
			• Kepuasan terhadap kondisi kerja	Ordinal
			• Kepuasan terhadap keberagaman tugas	Ordinal
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi tertentu atau kegiatan tertentu	▪ <b>Kualitas Kerja</b>	• Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			• Keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	selama kurun waktu tertentu. (Bernaddin dan Russel 1993:107)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Kuantitas Kerja</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mengemban tugas lebih dari satu</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan dalam menghasilkan laporan kerja lebih dari satu</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menanggung beban kerja melebihi standar yang berlaku</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ketepatan Waktu</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan memanfaatkan waktu dengan efektif</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan memanfaatkan waktu dengan efisien</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Efektivitas Biaya</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menggunakan peralatan kantor dengan optimal</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menggunakan peralatan kantor dengan efektif</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menggunakan peralatan kantor dengan efisien</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Kebutuhan Pengawasan</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan untuk diawasi oleh atasan langsung</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
			• Kebutuhan untuk diawasi rekan kerja	Ordinal
			• Kebutuhan untuk dievaluasi pekerjaan oleh pimpinan	Ordinal
		▪ Pengaruh Interpersonal	• Kemampuan berempati terhadap rekan kerja	Ordinal
			• Kemampuan berbuat baik bagi rekan kerja	Ordinal
			• Kemampuan menjalin komunikasi dengan rekan kerja	Ordinal

Sumber: Berdasarkan Berbagai Referensi

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum UPI Kampus Bumi Siliwangi, beserta data masing-masing variabel atau sub variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Hermawan (2006:168), data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atas tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif, ataupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi. Sedangkan data sekunder adalah struktur data historis mengenai variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun oleh pihak lain.

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

<b>Jenis Data</b>	<b>Sumber Data</b>
Profil Perusahaan	Dokumentasi UPI
Struktur Organisasi	Dokumentasi UPI
Operasi Kegiatan Perusahaan	Dokumentasi UPI dan wawancara dengan beberapa pimpinan unit kerja serta pegawai administratif PNS di UPI Kampus Bumi Siliwangi
Karakteristik Pegawai	Dokumentasi UPI dan wawancara dengan beberapa pimpinan unit kerja serta pegawai administratif PNS di UPI Kampus Bumi Siliwangi
Tanggapan Pegawai mengenai Kompetensi Kerja di UPI	Pegawai Administratif PNS di UPI Kampus Bumi Siliwangi
Tanggapan Pegawai mengenai Motivasi Kerja di UPI	Pegawai Administratif PNS di UPI Kampus Bumi Siliwangi
Tanggapan Pegawai mengenai Kepuasan Kerja di UPI	Pegawai Administratif PNS di UPI Kampus Bumi Siliwangi
Persepsi Pegawai terhadap Kinerja di UPI	Pegawai Administratif PNS di UPI Kampus Bumi Siliwangi

### 3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

#### 3.4.1 Populasi

Winarno Surakhmad (2004:121) mengemukakan bahwa populasi merupakan sampel khusus mengenai penduduk, yaitu jumlah tertentu dari manusia yang diselidiki secara nyata. Sementara Sugiyono (2004:90) menyatakan populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Administratif UPI Kampus Bumi Siliwangi Berstatus PNS, yaitu sebanyak 600 pegawai, yang tersebar di beberapa unit kerja yang ada di Lingkungan UPI Kampus Bumi Siliwangi.

**TABEL 3.3**  
**REKAPITULASI PEGAWAI ADMINISTRATIF DI LINGKUNGAN UPI**  
**KAMPUS BUMI SILIWANGI BERSTATUS PNS**  
**BERDASARKAN UNIT KERJA**

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	FIP	43
2	FPIPS	24
3	FPBS	35
4	FPMIPA	37
5	FPTK	38
6	FPOK	29
7	FPEB	13
8	SPs	19
9	Sekretariat Universitas	24
10	LPPM	40
11	Perpustakaan	15
12	Biro Aset dan Fasilitas	73
13	Direktorat SDM	17
14	Direktorat Keuangan	20
15	Direktorat Akademik	48
16	Direktorat Pembinaan Kemahasiswaan	23
17	Direktorat Renbang	8
18	Direktorat TIK	12
19	Direktorat Kerjasama dan Usaha	3
20	Divisi K3	70
21	UPT BKPAP	5
22	UPT LBK	2
23	UPT Sarana Olahraga	2
<b>Jumlah Total</b>		<b>600</b>

Sumber: Direktorat SDM UPI Tahun 2011

### 3.4.2 Sampel

Nana Sudjana (2005:45) menjelaskan bahwa sampel merupakan proses menarik sebagian subjek, gejala, atau objek yang ada pada populasi. Dengan

demikian, penelitian dilakukan terhadap sampel, tetapi hasilnya dapat menaksir populasi (sifat-sifat dan karakteristiknya). Sugiyono (2004:91) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Menurut Husein Umar (2003:141), ukuran sampel merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan persentase kelonggaran ketidak telitian, karena dalam pengambilan sampel masih dapat ditolelir atau diinginkan. Penelitian ini bersifat sosial, maka taraf kesalahan ditetapkan sebesar  $\alpha = 10\%$ . Selanjutnya Rumus Slovin dijelaskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel  
 N = ukuran populasi.  
 e = taraf kesalahan

Perhitungan:

$$n = \frac{600}{1 + (600)(0,1^2)}$$

$$n = \frac{600}{7}$$

$$n = 85,71$$

$$n \approx 86$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh sampel hasil perhitungan sebanyak 86 pegawai. Jadi unit sampel dalam penelitian ini adalah 86 Pegawai Administratif UPI Kampus Bumi Siliwangi Berstatus PNS yang tersebar di

beberapa unit kerja yang ada di Lingkungan UPI Kampus Bumi Siliwangi. Kemudian sampel tersebut didistribusikan secara proporsional seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

**TABEL 3.4**  
**REKAPITULASI HASIL PENYEBARAN JUMLAH SAMPEL**  
**BERDASARKAN UNIT KERJA DI LINGKUNGAN UPI**  
**KAMPUS BUMI SILIWANGI**

No.	Unit Kerja	Jumlah	Sampel	Jumlah
1	FIP	43	43/600X86	6
2	FPIPS	24	24/600X86	3
3	FPBS	35	35/600X86	5
4	FPMIPA	37	37/600X86	5
5	FPTK	38	38/600X86	5
6	FPOK	29	29/600X86	4
7	FPEB	13	13/600X86	2
8	SPs	19	19/600X86	3
9	Sekretariat Universitas	24	24/600X86	3
10	LPPM	40	40/600X86	6
11	Perpustakaan	15	15/600X86	2
12	Biro Aset dan Fasilitas	73	73/600X86	10
13	Direktorat SDM	17	17/600X86	2
14	Direktorat Keuangan	20	20/600X86	3
15	Direktorat Akademik	48	48/600X86	7
16	Direktorat Pembinaan Kemahasiswaan	23	23/600X86	3
17	Direktorat Renbang	8	8/600X86	1
18	Direktorat TIK	12	12/600X86	2
19	Direktorat Kerjasama dan Usaha	3	3/600X86	1
20	Divisi K3	70	70/600X86	10
21	UPT BKPAP	5	5/600X86	1
22	UPT LBK	2	2/600X86	1
23	UPT Sarana Olahraga	2	2/600X86	1
<b>Jumlah</b>		<b>600</b>		<b>86</b>

Sumber: Berdasarkan Hasil Perhitungan Data 2011

### 3.4.3 Teknik Sampling.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Terdapat berbagai teknik

sampling, namun penelitian ini menggunakan *simple random sampling (SRS)*. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:111), *simple random sampling* adalah teknik sampling dimana peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan (*chance*) dipilih menjadi sampel. Dikatakan *simple* (sederhana) karena cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu. Menurut Harun Al Rasyid (1994:61):

*Simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari populasi sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk terpilih dan peluang itu diketahui sebelum pemilihan dilakukan.

Dipilihnya teknik *simple random sampling* dalam penelitian ini, karena populasinya dianggap homogen, yaitu Pegawai Administratif berstatus PNS di lingkungan UPI Kampus Bumi Siliwangi.

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

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap fokus penelitian. Berdasarkan pengertian di atas untuk mengumpulkan data yang relevan dengan objek penelitian, maka teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada para responden dan meminta tanggapan mereka atas pernyataan yang diajukan.



2. Wawancara, yaitu pengungkapan data dengan cara mengadakan tanya jawab terhadap pimpinan unit kerja, guna melengkapi dan mempertanyakan data yang diperoleh melalui kuesioner.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan tertulis yang ada dilokasi penelitian maupun sumber-sumber lain yang diperlukan untuk mengetahui fokus permasalahan penelitian yang dihadapi.
4. Studi Kepustakaan, yaitu digunakan untuk mengumpulkan landasan teoritis melalui berbagai literatur, seperti sumber bacaan (buku), referensi, dokumen-dokumen, media cetak dan berbagai situs internet yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian sebagai landasan untuk mengolah data.

Berkaitan dengan pengumpulan data primer yang dijaring melalui kuesioner, item kuesioner dirancang berdasarkan *Skala Likert* (SK) yang bersifat ordinal. Dalam membuat item pernyataan skala ini, harus terdiri dari pernyataan sangat positif sampai sangat negatif, selanjutnya responden diminta untuk menyatakan kesetujuannya atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan ke dalam lima kategori jawaban. Kategori jawaban responden dan kriteria pembobotan jawaban responden terhadap isi kuesioner disajikan sebagai berikut.

**TABEL 3.5**  
**KRITERIA PEMBOBOTAN JAWABAN**

Pilihan Jawaban	Skor Nilai Pernyataan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2006:86)

### 3.6 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Saifudin Azwar, 2000:5). Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing butir pernyataan dengan skor total sebagai hasil penjumlahan semua skor butir pernyataan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, selanjutnya dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang diperoleh (*corrected item-total correlation*).

Korelasi item total yang dikoreksi ( $r_{itd}$ ) didefinisikan dengan rumus (Azwar, 2003: 62):

$$r_{itd} = \frac{r(s_x) - s_i}{\sqrt{[(s_x)^2 + (s_i)^2 - 2(r)(s_i)(s_x)]}}$$

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi Pearson antarskor setiap butir pernyataan dengan skor total

$s_x$  = simpangan baku skor setiap butir pernyataan

$s_i$  = simpangan baku skor total.

Untuk menentukan butir-butir pernyataan mana yang memiliki validitas, ditentukan dengan prosedur sebagai berikut (Azwar, 2003: 64-65):

- a. Butir-butir pernyataan yang menghasilkan koefisien  $r_{itd}$  bertanda negatif dibuang.
- b. Setelah koefisien  $r_{itd}$  yang bertanda negatif dibuang, hitung kembali koefisien  $r_{itd}$  sampai tidak terdapat koefisien  $r_{itd}$  bertanda negatif.
- c. Menguji signifikansi koefisien  $r_{itd}$  dilakukan melalui uji t atau dengan jalan membandingkan koefisien  $r_{itd}$  dengan koefisien  $r$  pada derajat bebas dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) tertentu. Jika koefisien  $r_{itd}$  positif dan  $\geq r$  pada derajat bebas ( $df = n - 2$ ) dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) tertentu dapat disimpulkan bahwa, hasil uji signifikan. Jika hasil uji menunjukkan tidak signifikan, maka butir-butir pernyataan dengan koefisien korelasi yang tidak signifikan dikeluarkan dan tidak digunakan dalam analisis data selanjutnya. Dalam penelitian ini, uji validitas yang dilakukan dengan mengambil taraf kesalahan sebesar 0,01.

Saifuddin Azhar (Kusnendi, 2008:96) menyatakan bahwa untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, para ahli menetapkan patokan besaran koefisiensi korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid atau tidaknya sebuah item. Pengujian validitas instrumen penelitian menggunakan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti disajikan dalam Tabel di bawah ini.

### A. Kompetensi Kerja

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMPETENSI KERJA**

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Keterangan
1	Tingkat kemampuan untuk berpikir bijak terhadap pekerjaan yang diemban di UPI	0.782	0,300	Valid
2	Tingkat kesediaan untuk selalu berpartisipasi dalam mengemban pekerjaan di UPI	0.729	0,300	Valid
3	Tingkat kesediaan untuk mengabdikan diri di UPI sebagai bagian dari kehidupannya	0.583	0,300	Valid
4	Tingkat kemampuan dalam mengendalikan diri berkenaan dengan pekerjaan yang dibebankan di UPI	0.738	0,300	Valid
5	Tingkat kemampuan untuk berperilaku jujur dalam bekerja di UPI	0.683	0,300	Valid
6	Tingkat kesetiaan dalam mengemban pekerjaan	0.626	0,300	Valid
7	Tingkat kemampuan untuk bersemangat dalam mengemban pekerjaan di UPI	0.739	0,300	Valid
8	Tingkat kepercayaan diri dalam mengemban pekerjaan di UPI	0.599	0,300	Valid
9	Tingkat kesungguhan dalam mengemban pekerjaan di UPI	0.529	0,300	Valid
10	Tingkat pengetahuan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di UPI	0.808	0,300	Valid
11	Tingkat pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diemban di UPI	0.872	0,300	Valid
12	Tingkat pengetahuan tentang peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan UPI	0.658	0,300	Valid
13	Tingkat kemampuan untuk menggunakan komputer di UPI	0.782	0,300	Valid
14	Tingkat kemampuan untuk menggunakan perangkat teknologi komunikasi dan internet di UPI	0.596	0,300	Valid
15	Tingkat kemampuan untuk menggunakan alat-alat kantor di UPI	0.662	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

## B. Motivasi Kerja

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA**

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Keterangan
1	Tingkat kemampuan untuk bekerja lebih baik dibandingkan rekan kerja di UPI	0.835	0,300	Valid
2	Tingkat kemampuan untuk mengemban tugas menantang dari UPI	0.778	0,300	Valid
3	Tingkat kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan terbaik di UPI	0.618	0,300	Valid
4	Tingkat kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban	0.583	0,300	Valid
5	Tingkat kemampuan untuk menerima evaluasi pekerjaan dari pimpinan	0.728	0,300	Valid
6	Tingkat kemampuan untuk memberikan masukan bagi pengambilan keputusan atasan langsung di UPI	0.777	0,300	Valid
7	Tingkat kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja agar membantu pekerjaan yang diemban	0.456	0,300	Valid
8	Tingkat kemampuan untuk mempengaruhi tim kerja secara kolektif dalam pengambilan keputusan	0.565	0,300	Valid
9	Tingkat kemampuan untuk mempengaruhi atasan langsung berkenaan dengan tugas yang diemban	0.682	0,300	Valid
10	Tingkat keberanian dalam mengeluarkan ide dan gagasan di UPI	0.648	0,300	Valid
11	Tingkat kemampuan untuk menjalin kerjasama dengan atasan langsung di UPI	0.718	0,300	Valid
12	Tingkat kemampuan untuk memelihara hubungan baik dengan atasan langsung di UPI	0.597	0,300	Valid
13	Tingkat kemampuan dalam menghindari konflik pekerjaan di UPI	0.665	0,300	Valid
14	Tingkat kemampuan berperan serta membantu rekan kerja di UPI	0.777	0,300	Valid
15	Tingkat kemampuan dalam menjalin hubungan emosional dengan atasan langsung di UPI	0.760	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

### C. Kepuasan Kerja

**TABEL 3.8**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA**

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Keterangan
1	Tingkat kepuasan terhadap prestasi yang sudah diraih di UPI	0.753	0,300	Valid
2	Tingkat kepuasan terhadap peluang berinovasi dalam pekerjaan yang diemban	0.633	0,300	Valid
3	Tingkat kepuasan atas kemandirian dalam bekerja di UPI	0.483	0,300	Valid
4	Tingkat kepuasan atas pemanfaatan kemampuan yang dimiliki di UPI	0.455	0,300	Valid
5	Tingkat kepuasan terhadap penghasilan yang diterima dari UPI	0.616	0,300	Valid
6	Tingkat kepuasan terhadap pengakuan dari UPI sebagai pegawai	0.636	0,300	Valid
7	Tingkat kepuasan terhadap jaminan kerja yang tersedia di UPI	0.535	0,300	Valid
8	Tingkat kepuasan terhadap layanan kesehatan dan sosial di UPI	0.551	0,300	Valid
9	Tingkat kepuasan terhadap kebijakan yang dibuat oleh pimpinan UPI	0.519	0,300	Valid
10	Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja yang ada di lingkungan UPI	0.657	0,300	Valid
11	Tingkat kepuasan terhadap tim kerja dalam tugas khusus yang diemban dari UPI	0.460	0,300	Valid
12	Tingkat kepuasan atas wewenang yang dimiliki di UPI	0.681	0,300	Valid
13	Tingkat kepuasan terhadap jalinan hubungan dengan atasan di UPI	0.645	0,300	Valid
14	Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja yang ada di UPI	0.773	0,300	Valid
15	Tingkat kepuasan terhadap keberagaman tugas yang dibebankan UPI	0.492	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

#### D. Kinerja Pegawai

**TABEL 3.9**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA PEGAWAI**

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Keterangan
1	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan di UPI	0.765	0,300	Valid
2	Tingkat keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan di UPI	0.632	0,300	Valid
3	Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan di UPI	0.454	0,300	Valid
4	Tingkat kemampuan dalam mengemban tugas lebih dari satu di UPI	0.458	0,300	Valid
5	Tingkat kemampuan dalam menghasilkan laporan kerja lebih dari satu di UPI	0.642	0,300	Valid
6	Tingkat kemampuan menanggung beban kerja melebihi standar yang berlaku	0.615	0,300	Valid
7	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan di UPI	0.559	0,300	Valid
8	Tingkat kemampuan memanfaatkan waktu dengan efektif di UPI	0.593	0,300	Valid
9	Tingkat kemampuan memanfaatkan waktu dengan efisien di UPI	0.573	0,300	Valid
10	Tingkat kemampuan menggunakan peralatan kantor dengan optimal	0.664	0,300	Valid
11	Tingkat kemampuan menggunakan peralatan kantor dengan efektif	0.465	0,300	Valid
12	Tingkat kemampuan menggunakan peralatan kantor dengan efisien	0.705	0,300	Valid
13	Tingkat kebutuhan untuk diawasi oleh atasan langsung di kantor	0.628	0,300	Valid
14	Tingkat kebutuhan untuk diawasi rekan kerja sekantor	0.766	0,300	Valid
15	Tingkat kebutuhan untuk dievaluasi pekerjaan oleh pimpinan di UPI	0.468	0,300	Valid
16	Tingkat kemampuan berempati terhadap rekan kerja sekantor	0.610	0,300	Valid
17	Tingkat kemampuan berbuat baik bagi rekan kerja sekantor	0.701	0,300	Valid
18	Tingkat kemampuan menjalin komunikasi dengan rekan kerja sekantor	0.573	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

### 3.6.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Ancok, 1997:25). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap butir angket dengan langkah-langkah sebagai berikut:
  - a. Memberikan nomor pada angket yang masuk.
  - b. Memberikan skor pada setiap butir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni kategori 5 skala Likert.
  - c. Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor ini dikuadratkan.
  - d. Menjumlahkan skor yang ada pada setiap butir dari setiap jawaban yang diberikan responden.
  - e. Mengkuadratkan skor jawaban dari tiap-tiap responden untuk setiap butir dan kemudian menjumlahkannya.
2. Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] - \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)



Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varian total

Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrumen, terlebih dahulu setiap butir tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varian butir ( $\sum \sigma_b^2$ )

dengan rumus sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- b. Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan perhitungan untuk mendapatkan varian total ( $\sigma_t^2$ )
- c. Mengkonsultasikan nilai  $r$  dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui apakah instrumen angket yang digunakan reliabel atau tidak.

Hair, Anderson, Tatham dan Black (Kusnendi, 2008:96) menyatakan bahwa dalam statistik *alpha cronbach*, suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menggunakan bantuan program SPSS dilaksanakan dengan tahapan berikut ini.

**TABEL 3.10**  
**PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN**  
**PENELITIAN MENGGUNAKAN *SOFTWARE* KOMPUTER**  
**PROGRAM SPSS 18.00**

Tahapan	Tindakan
Langkah 1	Masukan program SPSS
Langkah 2	Klik variable <i>view</i> pada SPSS data editor
Langkah 3	Pada kolom <i>Name</i> , ketik item 1 sampai item 10
Langkah 4	Pada kolom <i>Decimals</i> angka ganti menjadi 0 untuk seluruh item
Langkah 5	Untuk kolom-kolom lainnya boleh dihiraukan (isian <i>default</i> )
Langkah 6	Buka data <i>view</i> pada SPSS data editor
Langkah 7	Ketikan data sesuai dengan variabelnya
Langkah 8	Klik <i>Analyze – Scale – Reliability Analysis</i> .
Langkah 9	Klik semua variabel dan masukan ke kotak items.
Langkah 10	Klik <i>Statistics</i> , pada <i>Descriptives</i> for klik <i>scale if item deleted</i>
Langkah 11	Klik <i>continue</i> , kemudian klik OK, hasil <i>output</i> yang di dapat.

Sumber: Berdasarkan Berbagai Referensi

#### A. Kompetensi Kerja

**TABEL 3.11**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS KOMPETENSI KERJA**

Simbol	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Batas Min.	Keterangan
X <sub>1</sub>	Kompetensi Kerja	0.937	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

#### B. Motivasi Kerja

**TABEL 3.12**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS MOTIVASI KERJA**

Simbol	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Batas Min.	Keterangan
X <sub>2</sub>	Motivasi Kerja	0.931	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

#### C. Kepuasan Kerja

**TABEL 3.13**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS KEPUASAN KERJA**

Simbol	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Batas Min.	Keterangan
X <sub>3</sub>	Kepuasan Kerja	0.903	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

#### D. Kinerja Pegawai

**TABEL 3.14**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI**

Simbol	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Batas Min.	Keterangan
Y	Kinerja Pegawai	0.920	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

#### 3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Model dalam penelitian ini menggunakan model dependensi, model ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel yang diberlakukan sebagai variabel akibat dan variabel penyebab (Kusnendi, 2007:4). Model dependensi yang sesuai dengan kerangka pemikiran penelitian ini termasuk kedalam kelompok model regresi.

Menurut Nirwana SK. Sitepu (2004:11), syarat data dalam regresi sekurang-kurangnya interval. Oleh karena itu data ordinal akan diubah menjadi data interval terlebih dahulu dengan bantuan statistik yaitu dengan MSI (*Method of Successive Interval*). Hays (Harun Al Rasyid, 1994:131) menyatakan langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval dengan MSI ialah 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:

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

#### A. Uji Normalitas

Sujianto (2007: 71) mengemukakan bahwa uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Dalam uji normalitas data, penulis menggunakan kolmogorov smirnov.

#### B. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa alat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama (Sujianto, 2007:72).

### C. Analisis Regresi Linear

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda menurut Gujarati (Kusnendi, 2007:4) ialah sebagai berikut:

*Regression analysis is concerned with the study of the dependence of one variabel, the dependent variabel, on one or more other variabels, the explanatory variabels, with view to estimating and predicting the (population) mean or average value of the formed in term of the known or fixed (in repeated sampling) value of the latter.*

Menurut Riduwan (2008:152) analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Sedangkan menurut Uma Sekaran (2006:299) analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Penelitian ini terdiri atas empat variabel, yaitu: kompetensi kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan kinerja pegawai (Y), maka bentuk persamaan regresi Y atas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1$$

$$\hat{Y} = a + b_2x_2$$

$$\hat{Y} = a + b_3x_3$$

#### Keterangan

- a : Y pintasan (nilai  $\hat{Y}$  bila  $x=0$ )
- b : Kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan Y' untuk setiap perubahan satu satuan atau koefisien regresi, mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X naik satu unit).
- X = Nilai tertentu dari variabel bebas
- Y' = Nilai yang diukur dari variabel terikat

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu:  $\sum X_i, \sum y_i, \sum X_i Y_i, \sum X_i^2, \sum Y_i^2$ ,
2. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan sebagai berikut:

Nilai dari a dan b pada persamaan regresi linier dapat dihitung dengan rumus

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad \text{atau} \quad y = a + bx$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi ( $r^2$ ), di mana;

$$(r^2) = \frac{b \{ n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i) \}}{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}$$

(Sudjana, 2001:370)

Analisis data regresi ganda tiga prediktor dalam penelitian ini dilakukan dengan program komputer *software* SPSS, dengan langkah-langkah sebagai berikut.

**TABEL 3.15**  
**PENGOLAHAN DATA MENGGUNAKAN *SOFTWARE***  
**KOMPUTER PROGRAM SPSS 18.00**

Tahapan	Tindakan
Langkah 1	Masukan Program SPSS
Langkah 2	Klik <i>Variabel View</i> pada SPSS data editor
Langkah 3	Pada kolom <i>Name</i> ketik <i>y</i> , kolom <i>name</i> pada baris kedua ketik $X_1$ , kemudian untuk baris kedua ketik $X_2$ , dan kemudian untuk baris ketiga ketik $X_3$ .
Langkah 4	Pada kolom label, untuk kolom pada baris pertama ketik kompetensi kerja, untuk kolom pada baris kedua ketik motivasi kerja, untuk kolom pada baris ketiga ketik kepuasan kerja, dan kemudian pada baris keempat ketik kinerja pegawai
Langkah 5	Pada kolom-kolom lainnya boleh dihiraukan (isian dengan <i>default</i> )
Langkah 6	Buka data <i>view</i> pada SPSS data editor, maka didapat kolom $Y$ , $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$
Langkah 7	Ketika data sesuai dengan variabelnya
Langkah 8	Klik <i>Analyze – Regression- Linear</i>
Langkah 9	Klik variabel kinerja pegawai dan masukan ke kotak <i>Dependent</i> , kemudian klik variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja lalu masukan ke kotak <i>Independent</i>
Langkah 10	Klik <i>Statistics</i> , klik <i>Casewise Diagnostics</i> , klik <i>All Cases</i> . Klik <i>Continue</i>
Langkah 11	Klik <i>OK</i> , maka hasil output yang didapat.

Sumber: Berdasarkan Berbagai Referensi

Kemudian untuk menafsirkan sejauh mana kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai digunakan pedoman untuk klasifikasi pengujian pengaruh, yang disajikan dalam tabel berikut ini.

**TABEL 3.16**  
**PEDOMAN KLASIFIKASI PENGUJIAN PENGARUH**

Besarnya Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2004:183)

#### D. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2007:136) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien Determinasi  
 r = koefisien Korelasi  
 100% = konstanta

#### E. Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan di uji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier. Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel kompetensi kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ( $t_{student}$ ). Rumus dari t-student adalah:

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

(Sudjana, 2001 : 62)

**Keterangan:**

t = distribusi student  
 r = koefisien korelasi *product moment*  
 n = banyaknya data



Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari dulu nilai dari  $t_{hitung}$  dan dibandingkan dengan nilai dari  $t_{tabel}$ , dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau sebesar  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $dk (n-2)$  serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : p = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a : p > 0$ , Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai

2. Hipotesis 2

$H_0 : p = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a : p > 0$ , Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

3. Hipotesis 3

$H_0 : p = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a : p > 0$ , Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai