

## **BAB III**

### **METODE DAN OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel penelitian yaitu variabel  $X_1$  kompetensi,  $X_2$  kepuasan kerja dan variabel  $Y$  kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung, Jl. Ambon No.1 Bandung - 40115, dengan nomor telepon (022) 4205431. Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian diperlukan dalam pelaksanaan penelitian sebagai arahan dan sebagai pedoman dalam kegiatan penelitian agar tujuan penelitian dapat tercapai. Selanjutnya Sugiyono (2006:11) memberikan pendapat mengenai metode penelitian yaitu:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data mengenai tujuan dan kegunaan tertentu yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh indra manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian

itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Selain itu tingkat eksplanasinya harus dapat menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan satu variabel dengan variabel lainnya.”

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif dan verifikatif. Winarno surakhmad (2005:140) mengemukakan ada sifat-sifat tertentu yang pada umumnya terdapat dalam jenis penelitian deskriptif sehingga dapat dipandang sebagai ciri-ciri. Ciri-ciri metode tersebut adalah sebagai berikut:

1. Memusatkan diri pada masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah yang aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif yaitu jenis penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pengujian statistik. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependennya adalah (Y) yaitu kinerja karyawan.

Dilihat dari jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*.

Menurut Sugiyono (2007:7) mengemukakan bahwa:

“Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.”

Metode *survey explanatory* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya.

Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran angket kepada responden serta pemahaman literatur.

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/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu yang panjang”. (Husain Umar, 2008:45)

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja, sedangkan dalam pengertian luas, desain penelitian mencakup proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Suharsimi Arikunto (2006:51) mengatakan bahwa, “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan”.

Desain penelitian juga dapat diartikan sebagai rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan Penelitiannya. Rencana merupakan suatu skema menyeluruh yang mencakup program penelitian. Adapun desain penelitian yang digunakan penulis adalah desain penelitian korelasional yang bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor baerkaitan dengan variasi faktor yang lain.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas (X) yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. Secara rinci operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kompetensi (<math>X_1</math>)</b>  <i>“A competency is an underlying characteristic of individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation.”</i> Artinya karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.	Kompetensi berprestasi dan bertindak	• Kemampuan bekerja karyawan	• Tingkat kemampuan bekerja karyawan	Ordinal
		• Kemampuan karyawan memperbaiki kesalahan	• Tingkat kemampuan karyawan memperbaiki kesalahan	
	Kompetensi pelayanan	• Kesiadaan karyawan membantu rekan kerja	• Tingkat kesiadaan karyawan membantu rekan kerja	Ordinal
		• Kemampuan karyawan memahami perasaan orang lain	• Tingkat kemampuan karyawan untuk memahami perasaan orang lain	
	Kompetensi mempengaruhi	• Kemampuan karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	• Tingkat kemampuan karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal
		• Kemampuan karyawan memberikan dukungan kepada orang lain	• Tingkat kemampuan karyawan memberikan dukungan kepada orang lain	
	Kompetensi manajerial	• Kemampuan memimpin	• Tingkat kemampuan memimpin orang lain dalam kelompok kerja	Ordinal

Spencer and Spencer (1993:9)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan karyawan mengarahkan rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan karyawan mengarahkan rekan kerja</li> </ul>	
	Kompetensi keahlian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan benar</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan karyawan memahami dan mencari solusi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan karyawan memahami dan mencari solusi tentang masalah yang terjadi dalam organisasi</li> </ul>	
	Efektivitas diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepercayaan diri karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepercayaan diri karyawan akan kemampuannya dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menjaga emosi diri</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan menjaga emosi diri</li> </ul>		
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b> “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.” Malayu Hasibuan (2008:202)	Moral kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesediaan mengabdikan kepada perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesediaan mengabdikan kepada perusahaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat komitmen karyawan</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etika dan tata krama berperilaku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat etika dan tata krama berperilaku di lingkungan kantor</li> </ul>	
	Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesadaran mematuhi aturan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesadaran mematuhi aturan</li> </ul>	Ordinal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat tanggung jawab karyawan</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran karyawan</li> </ul>		
Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penghargaan terhadap hasil kerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penghargaan terhadap hasil kerja karyawan</li> </ul>	Ordinal	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesadaran Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesadaran untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal</li> </ul>		
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> “Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang di dapat dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu yang tertentu.	<i>Quality</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mencapai standar kualitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketelitian dalam bekerja</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerapihan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kerapihan dalam bekerja</li> </ul>	
	<i>Quantity</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyelesaian kerja rutin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penyelesaian kerja rutin</li> </ul>	Ordinal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian hasil kerja dengan</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan</li> </ul>		

(Bernardin dan Russel, 2010:147)		target perusahaan		
	<i>Timeliness</i>	• Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	• Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya	Ordinal
		• Penghematan waktu kerja	• Tingkat penghematan waktu kerja sehingga dapat melakukan tugas kerja yang lain	
	<i>Cost Effectiveness</i>	• Kemampuan karyawan menggunakan fasilitas perusahaan	• Tingkat kemampuan karyawan menggunakan fasilitas perusahaan	Ordinal
	<i>Need for Supervision</i>	• Inisiatif karyawan	• Tingkat inisiatif karyawan	Ordinal
<i>Interpersonal impact</i>	• Pemeliharaan harga diri dan nama baik	• Tingkat pemeliharaan harga diri dan nama baik	Ordinal	
	• Kerjasama dengan karyawan	• Tingkat kerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan		

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh. Sumber data bisa diperoleh dari sumber data internal perusahaan maupun dari luar perusahaan.

##### 1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti. Misalnya dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak perusahaan.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap memiliki seluruh populasi data penelitian pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung pada tiap seksi.

## 2. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data yang sudah tersedia yang dapat diperoleh dari berbagai sumber dengan cara membaca literatur, jurnal, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan atau mencari data diperlukan adalah melalui:

#### a. Wawancara

Melakukan komunikasi langsung melalui tanya jawab dengan pihak-pihak terkait pada perusahaan, baik itu pemimpin perusahaan maupun staf pegawai untuk menanyakan dan mempelajari dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### b. Observasi

Penulis mengamati secara langsung terhadap objek penelitian untuk mengetahui secara jelas dan nyata tentang perusahaan, berhubungan dengan masalah yang diteliti. Alat yang digunakan dalam teknik ini ialah pedoman observasi.

#### c. Studi Literatur

Yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah atau jurnal, *web site*, dan web site Departemen keuangan juga situs

lainnya yang relevan melalui internet guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

d. Penggunaan kuesioner (angket)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2006:162). Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Pada penelitian ini akan digunakan kuesioner tertutup, di mana jawaban untuk setiap bulir pertanyaan/pernyataan telah tersedia. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala lima sikap kategori *Likert*.

Langkah-langkah penyusunan angket adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan.
- b) Merumuskan item-item untuk pertanyaan dan alternatif jawabannya.

Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai alternatif jawaban yang telah disediakan sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dengan membubuhkan tanda *checklist* (✓).

- c) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



**Tabel 3.2**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat mampu/ Sangat tinggi/Sangat baik/Sangat setuju/ Sangat sesuai/ Selalu	5
Mampu/Tinggi/ Baik/Setuju/ Sesuai/Sering	4
Kurang mampu/Sedang/ Cukup baik/Kurang setuju/ Kurang sesuai/Kadang-kadang	3
Tidak mampu/Rendah/Buruk/ Tidak setuju/ Tidak sesuai/ Jarang	2
Sangat tidak mampu/ Sangat rendah/Sangat buruk/Sangat tidak setuju/ Sangat tidak sesuai/ Tidak pernah	1

Sumber: Riduwan (2009:16)

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Sugiyono (2011:61) mengemukakan bahwa: “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.”

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan pada tiap seksi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung yang berjumlah 36 orang.

**Tabel 3.3**  
**Data Populasi Penelitian**

No	Bagian/Seksi	Jumlah
1.	Pengelolaan kekayaan negara	5
2.	Pelayanan Penilaian	5
3.	Piutang Negara	7
4.	Pelayanan Lelang	6
5.	Hukum dan Informasi	6
6.	Sub.bagian Umum	7
<b>Total</b>		<b>36</b>

Sumber: Kasi bagian umum KPKNL Bandung

### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang bisa mewakili sebagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2011:62) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Mengingat ukuran populasi dari penelitian ini hanya sebanyak 36 orang, maka untuk penentuan jumlah populasinya dianggap mencukupi. Maka yang dijadikan ukuran sampelnya lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Hal ini berdasarkan pendapat dari Suharsimin Arikunto (2007:62) yang mengemukakan:

“Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%”.

Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung kurang dari 100

orang yaitu berjumlah 36 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi.

### 3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan dalam penelitian untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar. 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, 2006:246).

Adapun langkah-langkah dalam uji validitas instrumen angket (Riduwan 2006:98) adalah sebagai berikut :

1. Memberi nomor pada angket yang masuk.
2. Memberikan skor pada setiap bulir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan, yakni dengan menggunakan skala likert kategori lima.
3. Menjumlahkan skor setiap responden.
4. Mencari koefisien korelasi skor tiap bulir item dengan skor total dengan rumus *Product moment correlation*, yaitu :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara variabel X dan variabel Y

$N$  = Jumlah Responden

$\Sigma XY$  = Jumlah hasil kali skor item dan skor total setiap responden

$\Sigma X$  = Jumlah skor Item

$\Sigma Y$  = Jumlah skor Total

$(\Sigma X^2)$  = Kuadrat jumlah skor X

$(\Sigma Y^2)$  = Kuadrat jumlah skor total

5. Membandingkan nilai  $r_{hitung}$  terhadap nilai  $r_{tabel}$  dengan kriteria kelayakan sebagai berikut :

- Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maka instrumen angket dinyatakan valid. ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Valid)
- Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  maka instrumen angket dinyatakan tidak valid. ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ , Tidak Valid)

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,739	0,468	Valid
2	0,538	0,468	Valid
3	0,474	0,468	Valid
4	0,728	0,468	Valid
5	0,610	0,468	Valid
6	0,854	0,468	Valid
7	0,794	0,468	Valid
8	0,617	0,468	Valid
9	0,584	0,468	Valid
10	0,632	0,468	Valid
11	0,473	0,468	Valid
12	0,549	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,564	0,468	Valid
2	0,738	0,468	Valid
3	0,584	0,468	Valid
4	0,598	0,468	Valid
5	0,837	0,468	Valid
6	0,687	0,468	Valid
7	0,828	0,468	Valid
8	0,905	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<b>0,796</b>	0,468	Valid
2	<b>0,716</b>	0,468	Valid
3	<b>0,620</b>	0,468	Valid
4	<b>0,781</b>	0,468	Valid
5	<b>0,641</b>	0,468	Valid
6	<b>0,576</b>	0,468	Valid
7	<b>0,663</b>	0,468	Valid
8	<b>0,620</b>	0,468	Valid
9	<b>0,608</b>	0,468	Valid
10	<b>0,558</b>	0,468	Valid
11	<b>0,636</b>	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $20-2=18$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{i(x-i)}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ ). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:178), yang dimaksud dengan reliabilitas adalah menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu.

Langkah-langkah untuk menguji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap bulir angket dengan dengan langkah-langkah sebagai berikut :
  - a. Memberikan nomor pada angket yang masuk.
  - b. Memberikan nomor pada setiap bulir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan.
  - c. Menjumlahkan skor untuk setiap jawaban yang diberikan responden dan kemudian jumlah tersebut dikuadratkan.
  - d. Menjumlahkan skor yang ada pada setiap bulir dari setiap jawaban yang diberikan responden. Total dari setiap jumlah skor setiap bulir harus sama dengan total dari setiap responden.
  - e. Mengkuadratkan skor-skor jawaban dari setiap responden untuk setiap bulir, kemudian menjumlahkannya.
- 2) Mencari varians dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$\delta t^2$  = Varians total

$\Sigma X^2$  = Jumlah skor

N = Jumlah responden

- 3) Menghitung Reliabilitas Angket menurut Suharsimi Arikunto (2006:171)

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

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir soal  
 $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma_t^2$  = Varians total

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  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 3.7**

**Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kompetensi	<b>0,862</b>	<b>0,700</b>	Reliabel
Kepuasan Kerja	<b>0,858</b>	<b>0,700</b>	Reliabel
Kinerja Karyawan	<b>0,865</b>	<b>0,700</b>	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil uji reliabilitas variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$  pada tabel di atas menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan ketiga pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### 3.6.2 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat hubungan antara variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja (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
3. Rekapitulasi nilai angket variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja (Y).
4. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja (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

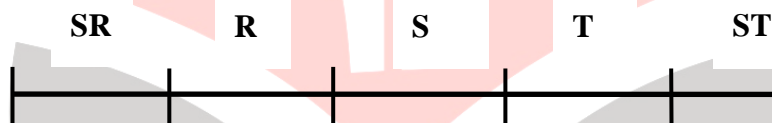


ST = Skor tertinggi

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.



- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja ( $Y$ ).

### 3.6.2.1 Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel di atas, maka semua data ordinal 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:

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

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.

### 3.6.2.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan setelah semua data yang ada terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sehingga

analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda. Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara  $X$  dan  $Y$ . Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai  $Y$ , dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Menurut Sugiyono (2011:231) korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen.

Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara  $X_1$  dengan  $X_2$  dan  $X_n$  dengan  $Y$ . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan secara bersama-sama antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \dots\dots\dots (Sugiyono, 2011:233)$$

Dimana:

$R_{y.x_1x_2}$  = Kolerasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Kolerasi product moment antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Kolerasi product moment antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Kolerasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.8**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011:231)

### 3.6.2.3 Analisis Regresi Ganda

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi ganda.

Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2011:275) digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu (Y) kinerja karyawan dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu kompetensi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots \text{(Sugiyono, 2011:275)}$$

Dimana :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.  
 a = Harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan).  
 $b_1, b_2$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik, dan  $(-)$  maka terjadi penurunan.  
 $X_1, X_2$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

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

1. Data mentah (sumber data penelitian yang berisikan nilai  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y dari sejumlah responden) dari hasil penelitian disusun terlebih dahulu kedalam tabel penolong (Tabel yang berisikan,  $\sum Y$ ,  $\sum X_1$ ,  $\sum X_2$ ,  $\sum X_1Y$ ,  $\sum X_2Y$ ,  $\sum X_1X_2$ ,  $\sum X_1^2$ ,  $\sum X_2^2$ ).
2. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a,  $b_1$ ,  $b_2$  dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}\sum Y &= an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \quad \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2011:275}) \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

3. Setelah nilai nilai pada tabel penolong diketahui, masukan nilai-nilai tersebut kedalam persamaan diatas untuk mendapatkan koefisien a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub>.

### 3.6.3 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 (2011:230). Rumus yang digunakan adalah:

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

Di mana :

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

r<sub>s</sub> = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

Ho : ρ = 0 : Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan

$H_a : \rho \neq 0$  : Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

Uji hipotesis penelitian yang dikemukakan di kerangka pemikiran adalah kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung.

Hipotesis tersebut dapat digambarkan dalam hipotesis statistik menjadi:

1.  $H_0: \beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung.
2.  $H_1: \beta \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dikembangkan diterima atau ditolak, maka hasil perhitungan nilai t dibandingkan dengan nilai t pada t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

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

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2

Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian secara simultan dapat menggunakan rumus berikut, yaitu dengan uji F.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \dots\dots\dots (Sugiyono, 2011:235)$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_b$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $(dk) = (n - k)$

