

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) antara lain variabel X1 yaitu kompetensi dan X2 yaitu motivasi kerja dan variabel Y yaitu prestasi kerja Karyawan yang ada di dalam perusahaan meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, efektivitas biaya, tingkat supervisi dan hubungan personal. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertempat di PIDO BUSANA yang merupakan salah satu perusahaan garment yang bergerak dibidang pembuatan pakaian jadi. Adapun yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PIDO BUSANA yang terletak di Jl.Minatu no.83 Lembang.

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 kompetensi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang merupakan hasil survei pada karyawan PIDO BUSANA. Penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA.

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 Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian produksi di PIDO BUSANA, maka terdapat dua variabel penelitian yaitu :

1. Variabel Independen (variabel Bebas)

Adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam hal ini adalah kompetensi (variabel X1) dan motivasi kerja (variabel X2).

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam hal ini adalah prestasi kerja karyawan (variabel Y)

Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel akan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi (X₁) Kemampuan yang terbentuk dari sinergi watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang diimplementasikan dalam bentuk sikap atau perilaku dalam bekerja. Lyle Spencer	Kompetensi Berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan Ketepatan Inisiatif 	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk bekerja melampaui standar. Perhatian terhadap ketepatan hasil. perilaku untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah 	Ordinal
	Kompetensi Melayani	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan memahami Kemampuan pelayanan 	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan memahami pemikiran orang lain. Usaha dalam memenuhi kepuasan pelanggan 	Ordinal
	Kompetensi Mempengaruhi	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan meyakinkan Kemampuan memahami jabatan Kemampuan berinteraksi 	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan meyakinkan orang lain. Pemahaman terhadap posisi dan kewenangan Kemampuan menjaga dan membangun hubungan 	Ordinal
	Kompetensi Mengelola	<ul style="list-style-type: none"> Menerangkan petunjuk Kerjasama antar rekan kerja Kemampuan memimpin 	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan memberi petunjuk tentang pekerjaan. Kemampuan bekerja sama dalam kelompok kerja Kemampuan memimpin orang lain dalam kelompok kerja 	Ordinal
	Kompetensi Berpikir	<ul style="list-style-type: none"> Mengidentifikasi masalah Memecahkan masalah Menyelesaikan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan mengidentifikasi masalah. Kemampuan merumuskan pemecahan masalah. Kemampuan teknis dalam menyelesaikan bidang pekerjaan 	Ordinal
	Kompetensi Efektivitas Diri	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan emosional Keyakinan Penyesuaian diri terhadap situasi Penyesuaian diri terhadap perusahaan 	<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

Operasional Variabel

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X₂) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.	Kebutuhan Berprestasi (<i>need for achievement</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat • Ketepatan • Kualitas Kerja • Hasrat/keinginan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat semangat untuk lebih unggul • Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan tugas • Tingkat kemampuan untuk melebihi target yang ditetapkan perusahaan • Tingkat keinginan dalam mencapai target maksimal 	Ordinal
	Mc Clelland Kebutuhan Berkuasa (<i>need for power</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi jabatan • Kepemimpinan • Penghormatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan • Tingkat keinginan untuk mempengaruhi orang lain • Tingkat keinginan untuk di hormati 	Ordinal
	Kebutuhan Berafiliasi (<i>need for affiliation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan sosial • Kepercayaan • Kepedulian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan sosial dengan rekan kerja • Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja • Tingkat keinginan dalam membantu rekan kerja 	Ordinal
Prestasi Kerja (Y) Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu	Bernardin Russel Kuantitas (<i>Quantity</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian target 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian jumlah dengan target pekerjaan 	Ordinal
	Kualitas (<i>Quality</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja • Kerapihan dalam bekerja • Ketepatan penyelesaian tugas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketelitian dalam bekerja • Tingkat kerapihan dalam bekerja • Tingkat ketepatan penyelesaian tugas sesuai arahan 	Ordinal
	Jangka waktu (<i>Time Liness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian tugas yang tepat waktu • Kehadiran tepat waktu • Penghematan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas • Tingkat ketepatan waktu kehadiran • Tingkat penghematan waktu kerja sehingga dapat melakukan tugas kerja yang lain 	Ordinal
	Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian bonus bila target tercapai 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyelesaian pekerjaan bila karyawan mendapatkan bonus bila target tercapai 	Ordinal

Operasional Variabel

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Tingkat Supervisi (<i>Need for Supervision</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian hasil kerja tanpa pengawasan • Kesiediaan melaksanakan tugas tanpa perintah atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan tanpa ada pengawasan dari atasan • Tingkat kesiediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan 	Ordinal
	Hubungan Personal (<i>Interpersonal Impact</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • kerjasama antar rekan kerja • Bantuan/dukungan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerjasama dengan dengan karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan • Tingkat dukungan antar karyawan 	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:107), “sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dikategorikan menjadi:

1. Sumber data primer

Yakni sumber data yang didapat dari sumber pertama, dimana observator melakukan sendiri di lapangan (Darmadi Duriyanto dkk, 2004:14). Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran produk perusahaan dan dianggap mewakili seluruh populasi penelitian ini, yaitu karyawan bagian produksi di PIDO BUSANA.

2. Sumber data sekunder

Yakni sumber data dimana observator tidak secara langsung melakukan penelitian sendiri, tetapi meneliti dan memanfaatkan data atau dokumen yang dihasilkan oleh pihak lain (Darmadi Durianto dkk, 2004:16).

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari dan mengumpulkan data dari bahan-bahan tertulis yang ada kaitannya dengan topik penelitian seperti melalui buku-buku dan literatur-literatur yang berkaitan dengan program kesejahteraan dan loyalitas karyawan.
2. Studi lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian untuk mendapatkan data secara langsung melalui:
 - a. Observasi non partisipan
Yaitu pengamatan dan pencatatan secara langsung tentang program kesejahteraan dan loyalitas karyawan tanpa terlibat langsung dalam proses kerja.
 - b. Wawancara
Yaitu suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik (tatap muka).

c. Kuesioner

Yaitu suatu penyelidikan mengenai suatu masalah pada umumnya menyangkut kepentingan umum dilakukan dengan mengedarkan kuesioner pada karyawan PIDO BUSANA untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan tertulis.

Untuk memberikan nilai terhadap jawaban dalam kuesioner dibagi dalam tingkat alternatif jawaban yang disusun bertingkat dengan pemberian bobot nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pembobotan Jawaban dan Nilai Pernyataan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai Positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Riduwan (2009:16)

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 (2006:130) mengemukakan “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PIDO BUSANA yaitu sebanyak 130 orang. (sumber: wawancara dengan pimpinan produksi PIDO BUSANA)

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan Bagian Produksi PIDO BUSANA
Bulan Desember 2010

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Seksi Mesin Jahit	87 Orang
2.	Seksi Mesin Obras	10 Orang
3.	Seksi Mesin Potong	5 Orang
4.	Seksi Mesin Kancing	3 Orang
5.	Seksi Mesin Lubang	3 Orang
6.	Seksi Mesin Bartek	3 Orang
7.	Seksi Mesin Pres	3 Orang
8.	Seksi Mesin Lilit	3 Orang
9.	Seksi Mesin Bordel	5 Orang
10.	Seksi Gudang	5 Orang
11.	Seksi Transfortasi	3 Orang
JUMLAH		130 Orang

Sumber : Biro SDM dan Umum

Jadi, berdasarkan data tersebut, populasi sasaran dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 orang karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:131), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. 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:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2} \dots\dots\dots (Husain Umar 2002:59)$$

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:

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,1)^2}$$

$$n = \frac{130}{2,31} = 56,52 = 57$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 57orang. Kemudian untuk meningkatkan kehandalan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% (0,1) dari 57 orang, maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 63 orang.

Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel dalam masing-masing bagian dengan menggunakan rumus :

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

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.	Seksi Mesin Jahit	87	$87/130*63$	43
2.	Seksi Mesin Obras	10	$10/130*63$	5
3.	Seksi Mesin Potong	5	$5/130*63$	3
4.	Seksi Mesin Kancing	3	$3/130*63$	1
5.	Seksi Mesin Lubang	3	$3/130*63$	1
6.	Seksi Mesin Bartek	3	$3/130*63$	1
7.	Seksi Mesin Pres	3	$3/130*63$	1
8.	Seksi Mesin Lilit	3	$3/130*63$	1
9.	Seksi Mesin Bordel	5	$5/130*63$	3
10.	Seksi Gudang	5	$5/130*63$	3
11.	Seksi Transfortasi	3	$3/130*63$	1
	Jumlah	130		63

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pra-Penelitian april 2010

Sampel diatas merupakan sampel untuk penyebaran kuesioner variable Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan untuk kuesioner variabel Prestasi Kerja peneliti tidak menyebarkan pada karyawannya langsung karna takut terjadi bias. Seperti yang dikatakan oleh rivai (2005:323) bahwa “jenis-jenis

penelitian prestasi kerja ada enam yaitu penilaian hanya oleh atasan, penilaian oleh kelompok lini, penilaian oleh kelompok staf, penilaian melalui keputusan komite, penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, penilaian oleh bawahan dan sejawat.”

Sehingga dalam hal ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada atasan dikarenakan dengan menyebar lewat atasan, keuntungannya hasil kuesioner dapat diperoleh cepat dan langsung, selain itu objektivitasnya lebih akurat karena yang menilai adalah atasannya sendiri.

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 sample yang homogen, kemudian satuan sampel ini diambil menjadi sampel definitif, homogenitas satuan sampel biasanya ditentukan dari sifat responden.

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 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 2006:168).

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

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

Keterangan:

r_{xy}	=	Menunjukkan indeks korelasi antara dua varabel 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

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

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,732	0,374	Valid
2	0,550	0,374	Valid
3	0,441	0,374	Valid
4	0,605	0,374	Valid
5	0,660	0,374	Valid
6	0,501	0,374	Valid
7	0,619	0,374	Valid
8	0,607	0,374	Valid
9	0,633	0,374	Valid
10	0,665	0,374	Valid
11	0,507	0,374	Valid
12	0,637	0,374	Valid
13	0,552	0,374	Valid
14	0,584	0,374	Valid
15	0,478	0,374	Valid
16	0,718	0,374	Valid
17	0,621	0,374	Valid
18	0,521	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,476	0,374	Valid
2	0,659	0,374	Valid
3	0,782	0,374	Valid
4	0,736	0,374	Valid
5	0,486	0,374	Valid
6	0,643	0,374	Valid
7	0,637	0,374	Valid
8	0,502	0,374	Valid
9	0,571	0,374	Valid
10	0,411	0,374	Valid
11	0,752	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,877	0,374	Valid
2	0,434	0,374	Valid
3	0,573	0,374	Valid
4	0,509	0,374	Valid
5	0,811	0,374	Valid
6	0,796	0,374	Valid
7	0,826	0,374	Valid
8	0,875	0,374	Valid
9	0,721	0,374	Valid
10	0,396	0,374	Valid
11	0,666	0,374	Valid
12	0,762	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $30-2=28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. 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.

3.6.2 Uji Realiabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan

data yang dapat dipercaya. 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, 2006:196).

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Formula rumus Koefisien Alpha Cronbach ($C\alpha$) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

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:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

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

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi dan Motivasi Kerja

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi	0,887	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja	0,837	0,700	Reliabel
Prestasi Kerja	0,900	0,700	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.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.7.1 Menentukan Nilai Angket

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 Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), 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 empat pilihan jawaban dengan urutan peringkat 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 :

Tabel 3.9
Pedoman Nilai Angket

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

Sumber : Sugiyono (2004:87)

3. Rekapitulasi nilai angket variabel Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan variabel Prestasi Kerja (Y).
4. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), 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.

SR	R	S	T	ST
a	b	c	d	e

(Sugiyono 2001:66)

5. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan variabel Prestasi Kerja (Y).

3.7.2 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.

3.7.3 Analisis Korelasi Ganda

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 (X_1) dan (X_2) dan satu variabel terikat (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 (2009:231) korelasi ganda (multiple correlation) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain.

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 motivasi dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2009:233})$$

Dimana:

R_{yx1x2} = Kolerasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = Kolerasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx2} = Kolerasi product moment antara X_2 dengan Y

r_{x1x2} = Kolerasi product moment antara X_1 dengan X_2

Menurut Sugiyono (2009:231) untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi 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 (2009:231)

3.7.4 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 (2009:275) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu (Y) Prestasi Kerja dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (Sugiyono, 2009:275)$$

Dimana :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
 a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).
 b₁, b₂ = 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.
 X₁, X₂ = 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 X₁, X₂, 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, b₁, b₂ dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}\sum Y &= an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \quad \dots\dots \text{(Sugiyono, 2009:278)} \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

3. Setelah nilai pada tabel penolong diketahui, masukan nilai-nilai tersebut kedalam persamaan diatas untuk mendapatkan koefisien a, b₁, dan b₂.

3.7.5 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 Signifikansi Koefisien Korelasi (uji t-student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2009:230). 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_s = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

$H_0 : \rho \leq 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh positif antar variabel

$H_0 : \rho \geq 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat hubungan positif antar variabel.

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a 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 utama dapat menggunakan rumus berikut, yaitu dengan uji F.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \dots\dots\dots (Sugiyono, 2009:235)$$

Dimana:

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel Independen
- n = Jumlah anggota Sampel

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

- Jika $F_h > F_t$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_h < F_t$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = (n - k - 1)$.

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

1. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho \leq 0$, artinya kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA.
- $H_0 : \rho \geq 0$, artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA.

2. Hipotesis kedua

- $H_0 : \rho \leq 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA.
- $H_0 : \rho \geq 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA.

3. Hipotesis ketiga

- $H_0 : \rho \leq 0$, artinya kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bidang produksi PIDO BUSANA.
- $H_0 : \rho \geq 0$, artinya kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bidang produksi PIDO BUSANA.