

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang merupakan objek penelitian adalah kompetensi karyawan dan kinerja CV Naga Mas Motor Bandung Jalan Soekarno Hatta No. 529 Bandung 40275. Telp : 022-7321290 - 7321291. Bandung.

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja pada karyawan CV.Nagamas Motor Bandung. Dalam penelitian ini, objek penelitian yang menjadi variabel bebas (X) adalah kompetensi karyawan dan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan sejauh mana kompetensi karyawan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Maka yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Naga Mas Motor Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan CV Naga Mas Motor Bandung yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa

sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan metode verifikatif yaitu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan data statistik.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Kerlinger (1996) dalam Sugiono (2010:11) bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang akan 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

1. Menurut Malhotra dalam Istijanto (2005:29) mendefinisikan desain riset sebagai berikut :

2. Suatu kerangka kerja atau cetak biru (*blueprint*) yang merinci secara detail prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi guna menjawab masalah riset dan menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi pengambilan keputusan. Dalam tahap ini, periset akan mengembangkan desain riset yang cocok untuk menjawab permasalahan riset.
3. Isjanto (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”.

Ketiga jenis riset ini menghasilkan informasi yang berbeda-beda sehingga penentuan desain riset yang akan digunakan tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset yang dilakukan.

Berdasarkan tujuannya, desain penelitian yang akan digunakan adalah riset eksplanatori, deskriptif dan kausal. Riset eksplanatori dilakukan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti yaitu kompetensi karyawan dan kinerja pada CV. Naga Mas Motor Bandung. Riset deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan mengenai pengaruh kompetensi karyawan dan kinerja pada CV. Naga Mas Motor Bandung. Sedangkan riset kausal digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini tingkat kompetensi karyawan mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada kinerja pada CV. Naga Mas Motor Bandung.

3.3 Operasional Variabel

Sesuai dengan judul ujian penelitian yang dipilih, yaitu pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu :

- Kompetensi karyawan sebagai variabel X (*independent*).
- Kinerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent*).

Untuk penjelasan operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 3.1
Operasionalisasi Variabel Kompetensi Karyawan

Konsep variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi (X) “Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif untuk mengukur performansi superior dari suatu jabatan atau situasi”	<i>Achievement and Action</i> (Kompetensi Berprestasi dan Bertindak)	Kemampuan Bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan bekerja melampaui standar 	Ordinal
		Kemampuan Memperbaiki Masalah	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan memperbaiki masalah 	Ordinal
		Kemampuan Memanfaatkan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan memanfaatkan waktu bekerja 	Ordinal
		Kemampuan Berinisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan berinisiatif 	Ordinal
	<i>Helping and Human Service</i> (Kompetensi Melayani)	Kemampuan Memahami Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan memahami sikap rekan kerja 	Ordinal
		Kemampuan Melayani Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan membantu rekan kerja 	Ordinal
		Kemampuan Berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja 	Ordinal
	Spencer dan Spencer (Tjutju Yuniarsih & Suwatno, 2009:21) <i>Influence</i> (Kompetensi Memimpin)	Kemampuan Menjaga Hubungan Baik	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 	Ordinal
		Kemampuan Memberikan Dukungan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan memberikan dukungan kepada orang lain 	Ordinal
		Kemampuan Mengarahkan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan mengarahkan rekan kerja 	Ordinal

		Kemampuan Bekerjasama	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan kerja 	Ordinal
	<i>Cognitive</i> (Kompetensi Berfikir)	Kemampuan Mengidentifikasi Masalah	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan mengidentifikasi suatu masalah 	Ordinal
		Kemampuan Berpikir Konseptual	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan memahami dan mencari solusi suatu masalah 	Ordinal
	<i>Personal Effectiveness</i> (Kompetensi Kepribadian yang Efektif)	Kemampuan Mengendalikan Diri	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan menjaga emosi 	Ordinal
		Kepercayaan diri karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepercayaan diri karyawan akan kemampuannya dalam bekerja 	Ordinal

TABEL 3.2
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Konsep variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) "Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang di dapat dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu" Bernardin Russel (Sudarmanto, 2009:12)	<i>Quality</i> (Kualitas)	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang di tetapkan 	Ordinal
		Ketelitian	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian hasil kerja karyawan 	Ordinal
		Ketepatan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja 	Ordinal
	<i>Quantity</i> (Kuantitas)	Pencapaian target kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pencapaian target kerja karyawan sesuai standar kerja 	Ordinal
		Penyelesaian jumlah pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan target 	Ordinal
	<i>Timelines</i> (Batasan Waktu Kerja)	Pemanfaatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif 	Ordinal
		Jam lembur	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja 	Ordinal
	<i>Cost Effectiveness</i> (Efektifitas Biaya)	Penggunaan daya organisasi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan menggunakan fasilitas di perusahaan 	Ordinal
	<i>Need for Supervision</i> (Kebutuhan Pengawasan)	Kebutuhan pengawasan dari atasan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kebutuhan karyawan akan pengawasan atasan 	Ordinal
		Kemandirian dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah 	Ordinal

		Kreatif dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kreativitas karyawan dalam memecahkan masalah dalam bekerja 	Ordinal
	Interpersonal Impact (Dampak Antar Hubungan Individu)	Mematuhi Peraturan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan 	Ordinal
		Penghargaan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penghargaan karyawan terhadap hasil pekerjaannya 	Ordinal
		Kerjasama Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kerjasama dengan karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan 	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Jenis data yang akan dikumpulkan dikelompokkan menjadi dua, sesuai dengan sumber-sumber data peneliti. Jenis data tersebut antara lain :

1. Data primer

Yaitu data yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian dengan langsung terjun ke lapangan, data ini bersumber dari karyawan. Sumber data primer ialah kuisioner yang disebarakan kepada karyawan secara acak sebagai responden dan wawancara pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam memberikan penjelasan mengenai kompetensi karyawan dan kinerja karyawan CV Naga Mas Motor Bandung.

2. Data sekunder

Yaitu berupa data yang relevan dengan masalah penelitian yang bersumber dari literatur-literatur baik yang terdapat di perusahaan maupun diperpustakaan, hal ini dimaksudkan untuk mencari dasar pemikiran atau teori yang dapat mendukung penelitian mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan CV naga Mas Motor Bandung.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara :

a. Wawancara atau tanya jawab

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai perusahaan maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan masalah kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

b. Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan data dengan cara mencari bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, dari bahan-bahan kuliah dan buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

c. Kuisioner

Yaitu dengan cara menyebarkan angket pertanyaan kepada responden mengenai masalah-masalah yang berkaitan. Kuisioner yang disebarkan berisi pernyataan mengenai kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Setiap responden diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang bersifat ordinal, maka setiap alternatif jawaban mempunyai bobot masing-masing. Skala pembobotan atas dasar kuisioner merupakan skala *Likert* dimana jawaban dibuat berjenjang.

d. Observasi

yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan. Dalam observasi ini penulis menggunakan teknis non partisipatif,

yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung ke Bidang SDM CV. Naga Mas Motor Bandung. Dalam observasi ini penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek yang diteliti dengan tidak terlibat langsung dalam proses pekerjaannya.

3.4.2.1 Alat Pengumpul Data

Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket. Cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti. Daftar pertanyaan ini disebarakan langsung kepada karyawan CV. Nagamas Motor Bandung.

Jenis instrument yang digunakan bersifat tertutup, yaitu karyawan hanya perlu mengisi angket dengan jawaban yang telah disediakan dalam bentuk pilihan ganda. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada karyawan CV. Nagamas Motor Bandung dengan menyebarkan kuisisioner yang berisikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja karyawan guna mengetahui tingkat kompetensi dan kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dengan menggunakan metode penilaian diri sendiri (*self assessment*) dengan pertimbangan bahwa karyawan lebih mengetahui kelebihan serta kelemahan dirinya dibandingkan dengan atasan atau rekan kerja.

Berikut langkah-langkah pembuatan angket:

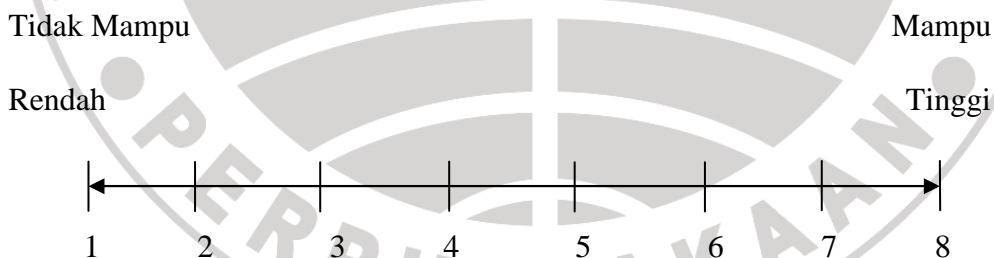
1. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya.

3. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden dihitung dengan menggunakan skala Diferensial Semantik.

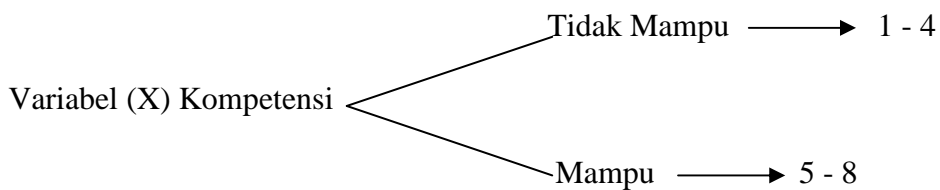
Skala Diferensial Semantik atau skala perbedaan semantik berisikan serangkaian karakteristik bipolar (dua kutub). Seperti : panas-dingin, baik-tidak baik, dan sebagainya (Dr. Riduwan, M.B.A, 2011:25). Karakteristik bipolar tersebut mempunyai tiga dimensi dasar sikap seseorang terhadap objek, yaitu :

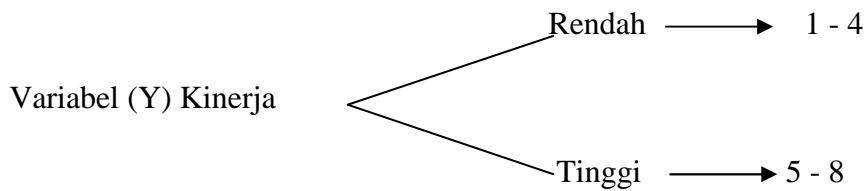
- a. Potensi, yaitu kekuatan atau atraksi fisik atau objek.
- b. Evaluasi, yaitu hal-hal yang menguntungkan atau tidak menguntungkan suatu objek.
- c. Aktivitas, yaitu tingkatan gerakan suatu objek

TABEL 3.3
Alternatif Jawaban Menurut Skala Semantik Diferensial



Keterangan :





3.5 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Secara umum, populasi adalah kumpulan dari individu yang memiliki karakteristik dan kuantitas cenderung sama sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:115). Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi dari karyawan bagian penjualan dan mekanik CV. Naga Mas Motor. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan CV. Naga Mas Motor adalah sebagai berikut:

TABEL 3.4
Data Populasi Penelitian

BAGIAN	POPULASI
Sales	40 orang
Mekanik	20 orang
JUMLAH POPULASI	60 Orang

Sumber : Data Bag. Administrasi CV. Naga Mas Motor, 2011

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan bahan penelitian. Menurut Sugiyono (2010:116), "Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari

populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel dari populasi harus benar – benar mewakili.”

Mengingat ukuran populasi dari penelitian ini hanya sebanyak 60 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 CV. Naga Mas Motor Bandung kurang dari 100 orang yaitu berjumlah 60 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 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, 2002:246).

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010:183). Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2010:248})$$

Dimana :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
- Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y
- n = banyaknya responden

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 16.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel berikut :

TABEL 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Karyawan

Validitas	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X)	1	0,595	0.468	VALID
	2	0,518	0.468	VALID
	3	0,569	0.468	VALID
	4	0,646	0.468	VALID
	5	0,513	0.468	VALID
	6	0,518	0.468	VALID
	7	0,473	0.468	VALID
	8	0,497	0.468	VALID
	9	0,476	0.468	VALID
	10	0,521	0.468	VALID
	11	0,489	0.468	VALID
	12	0,507	0.468	VALID
	13	0,529	0.468	VALID
	14	0,492	0.468	VALID
	15	0,520	0.468	VALID

Sumber : Hasil Perolehan Data 2011

TABEL 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Validitas	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,510	0,468	VALID
	2	0,530	0,468	VALID
	3	0,553	0,468	VALID
	4	0,513	0,468	VALID
	5	0,522	0,468	VALID
	6	0,517	0,468	VALID
	7	0,496	0,468	VALID
	8	0,516	0,468	VALID
	9	0,491	0,468	VALID
	10	0,494	0,468	VALID
	11	0,482	0,468	VALID
	12	0,484	0,468	VALID
	13	0,487	0,468	VALID
	14	0,492	0,468	VALID

Sumber : Hasil Perolehan Data 2011

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} ($r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menunjukkan dalam penelitian ini digunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan rumus sebagai berikut : **Suharsimi Arikunto (2006:178)**, menyatakan bahwa "Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik". Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$C\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

(Sugiyono, 2007:282-284)

Keterangan:

K = jumlah item

$\sum si^2$ = jumlah varians setiap item pertanyaan

$\sum st^2$ = varians skor total

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatan tidak reliabel.

TABEL 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai $C\alpha_{hitung}$	Nilai $C\alpha_{minimum}$	Keterangan
Kompetensi Karyawan	0,806	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,771	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 orang responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $(20-2=18)$, sehingga diperoleh nilai $C\alpha$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{minimal}$, atau dengan kata lain $C\alpha_{hitung} \geq 0.70$. Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua 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 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

Angket disebarakan langsung pada sampel penelitian yaitu 60 orang karyawan CV. Naga Mas Motor. Sebelumnya angket penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah angket terkumpul kembali, angket dianalisis dengan cara sebagai berikut :

1. *Editing*, dalam hal ini adalah pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.
 2. *Coding*, dalam hal ini adalah pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 8-7-6-5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5-6-7-8.
- Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Semantik Diferensial* yaitu kuesioner yang disebarakan dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal melingkari angka pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden masing-masing.

3. *Tabulating* maksudnya adalah tabulasi hasil skoring, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut :

TABEL 3.8
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item				N
	1	2	3	4	
1					
2					
3					
4					
N					

4. Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain. Data yang diperoleh dari pengukuran skala ini disebut data ordinal yaitu data yang berjenjang yang jarak antara satu data dengan data yang lain tidak sama (Sugiyono,2007:70). Tetapi di lain pihak, pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka terlebih dahulu data skala ordinal tersebut ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Methodes Succesive Interval*.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan banyaknya frekuensi (f)
- b. Menghitung proporsi dengan rumus : $P_i = f/N$
- c. Menerapkan nilai Z yang diperoleh dari tabel kurva normal baku
- d. Menghitung *Scala Value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area Under upper limit} - \text{Area Under lower limit}}$$

Berdasarkan langkah-langkah tersebut dapat dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

TABEL 3.9
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5	6	7	8
Frekuensi								
Proporsi								
Proporsi kumulatif								
Nilai								
Scale value								
Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +1								

5. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel dengan jumlah skor kriterium variabel untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus.

c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = ST \times JB \times JR$$

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

d. Menentukan daerah kontinum variabel

6. Analisis regresi digunakan untuk menaksir harga variabel Y berdasarkan harga variabel X yang diketahui, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap perubahan variabel X.

Analisis Regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bentuk persamaan

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

(Riduwan, 2010: 148)

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

X = Kompetensi Karyawan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

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

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu: $\sum Xi, \sum yi, \sum Xi * yi, \sum Xi^2 \sum Yi^2$ dan
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus:

$$b = \frac{n \left(\sum_{i=1}^n XiYi \right) - \left(\sum_{i=1}^n Xi \right) \left(\sum_{i=1}^n Yi \right)}{n \left(\sum_{i=1}^n Xi^2 \right) - \left(\sum_{i=1}^n Xi \right)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

(Riduwan, 2010: 148)

7. Analisis korelasi

Setelah data yang terkumpul berhasil diubah menjadi data interval, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar $(-1 \leq r \leq 1)$ artinya jika:

- R = 1, hubungan antara X dan Y sempurna positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)
- R = -1, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

$R = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson's Product Moment*. Dalam hal ini r_{yxi} adalah korelasi antara variabel X_i dan Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{yxi} = \frac{n \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_h - (\sum X_{ih})(\sum Y_h)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{h=1}^n X_{ih}^2 - (\sum X_{ih})^2 \right\} \left\{ n \sum_{h=1}^n Y_h^2 - \left(\sum_{h=1}^n Y_h \right)^2 \right\}}}$$

(Suharsimi Arikunto (2006:144))

$i=1,2,3,\dots,9$ dan k =Banyaknya variabel bebas

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel Guilford sebagai berikut:

TABEL 3.10
Derajat Hubungan Antar Variabel Guilford

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah / Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi / Sangat Kuat

3.7.1.1 Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Akdon, 2008:127})$$

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.7.2 Rancangan Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel X (kompetensi kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan), yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah **”Kompetensi Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan”**.

Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) yang dikemukakan oleh **Sugiyono (2010:250)**. Untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh **Sugiyono (2010:250)**. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad (\text{Sugiyono, 2010:250})$$

Keterangan:

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

r^2 = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sample

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

$H_0 : \beta = 0$: Kolerasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y

$H_1 : \beta \neq 0$: Kolerasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

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

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$ serta pada uji dua pihak.