

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Kegiatan penelitian ilmiah mempunyai tujuan yang telah ditentukan peneliti sebelum memulai proses penelitian. Pada penelitian deskriptif peneliti ingin mengetahui 1) besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, 2) besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan 3) besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* sesuai akte pendirian, untuk mencapai tujuan mempunyai beberapa usaha yaitu 1) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan kejuruan 2) Mengembangkan serta meningkatkan mutu pendidikan sebaik-baiknya 3) Menyelenggarakan pendidikan formil 4) Mengadakan kerja sama dengan badan-badan pendidikan 5) Menyelenggarakan perpustakaan dengan koleksi buku yang memadai untuk tujuan pendidikan 6) Menyelenggarakan penerbitan buku atau bahan bacaan lainnya untuk menunjang kualitas pendidikan 7) Memberi kesempatan kepada masyarakat untuk memperoleh pendidikan baik di kota maupun di desa.

Khusus untuk layanan usaha bidang pendidikan nonformal kursus bahasa Inggris mempunyai beberapa menu layanan/produk meliputi kelas *Introduction To English, English For Juniors, English For SMP Student, English For SMA Student, English For University Students, English For Special Purposes, Toefl Preparation Class, English For General Purposes, English for Business, dan Private Tutition.*

Produk Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* dapat di kategorikan menghasilkan produk jasa pelayanan berupa pendidikan di luar sekolah. Konkritnya yaitu jasa pelayanan pendidikan bahasa Inggris, yang sudah lama sehingga produk atau jasa yang dihasilkan dalam siklus kehidupan sudah sangat matang. Tempat penelitian pada Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* terletak di Jalan Pemuda Nomor 72-73 GH Rawamangun Jakarta Timur. Obyek penelitian adalah karyawan yang berada di Kantor Pusat dan 13 (tiga belas) kantor cabang yang terletak di Jakarta. Seluruh karyawan berjumlah 50 (lima puluh) orang. Waktu penelitian dan penyelesaian thesis dimulai pada bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2013.

C. Metode Penelitian

Pemahaman mengenai metode penelitian merupakan hal yang sangat mendasar ketika melakukan penelitian ilmiah. Menurut Sugiyono (2012:3-4) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data

dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian berdasarkan ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional, bahwa kegiatan penelitian dilakukan dengan cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti bahwa cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.⁴² Selanjutnya untuk menyusun thesis, peneliti akan mengumpulkan data empiris (teramati) dengan menggunakan kriteria valid, reliabel, dan obyektif. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Reliabel berkenaan dengan derajat konsistensi/keajegan data dengan interval waktu tertentu. Obyektif berkenaan dengan *interpersonal agreement* (kesepakatan antar banyak orang).

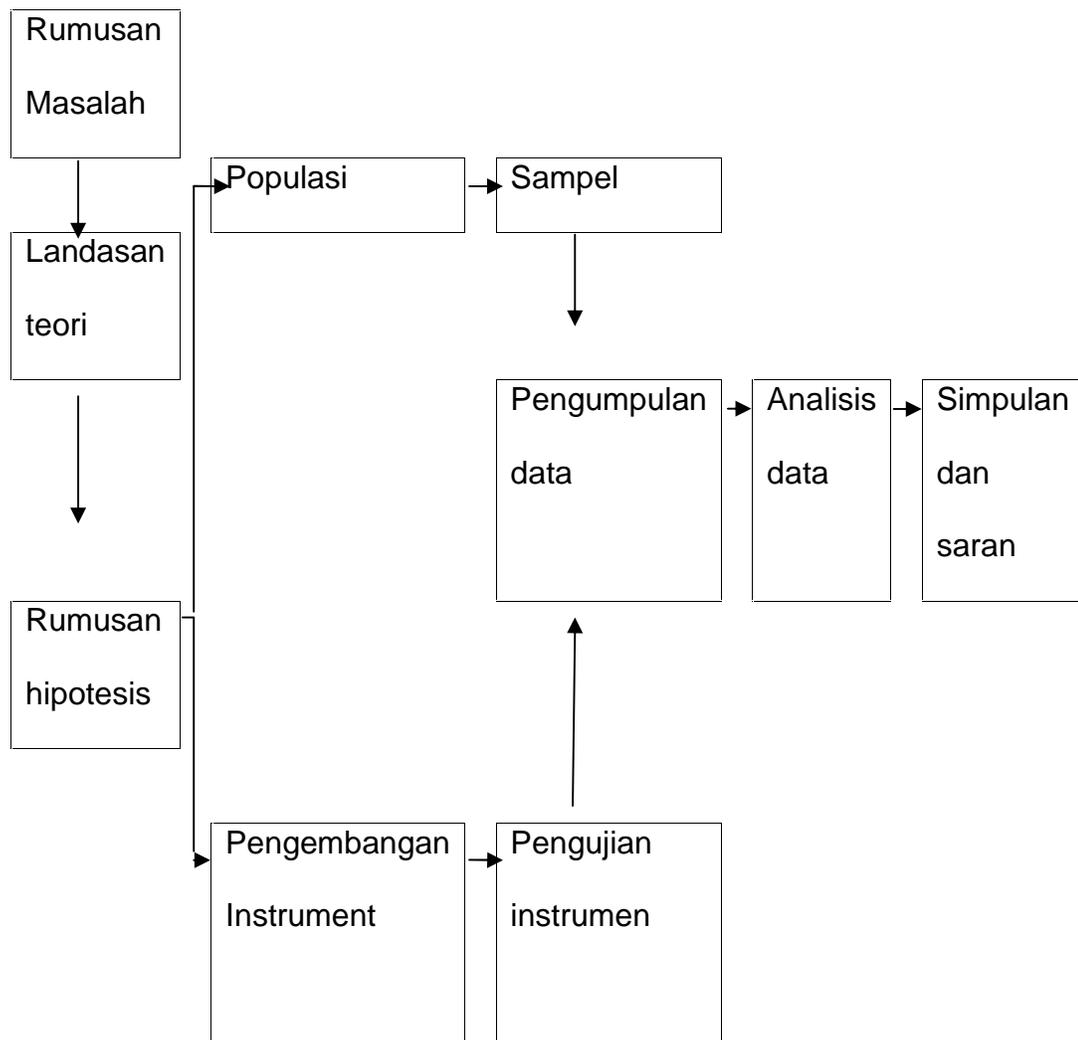
Karakteristik data penelitian merupakan dasar penentuan metode penelitian untuk menghasilkan hasil penelitian yang baik, benar, dan ilmiah. Tema penelitian thesis tentang pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan secara filosofis menggunakan metode penelitian *explanatory* (kuantitatif) dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal di mana

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 3-4

peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian *explanatory* (kuantitatif) dimaksud untuk menjelaskan suatu fenomena, menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian dengan menggunakan perhitungan statistika yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Proses memperoleh jawaban kuesioner dilakukan peneliti dengan menentukan populasi terjangkau, dan mengolah data melalui metode analisis guna mengetahui hasil penelitian. Sedangkan analisis deskriptif dilakukan dengan menghubungkan hasil penelitian dikaitkan dengan teori-teori yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2012:45, 53 - 54), metode kuantitatif digunakan apabila 1) Masalah yang menjadi titik tolak penelitian sudah jelas 2) Peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas tetapi tidak mendalam dari suatu populasi 3) Peneliti bermaksud menguji hipotesis penelitian 4) Peneliti ingin mendapatkan data yang akurat, berdasarkan fenomena empiris dan dapat diukur 5) Peneliti ingin menguji terhadap adanya keragu-raguan tentang validitas pengetahuan, teori dan produk tertentu.⁴³ Adapun langkah-langkah penelitian kuantitatif dapat digambarkan sebagai berikut:

⁴³ *Ibid.*, h. 53-54

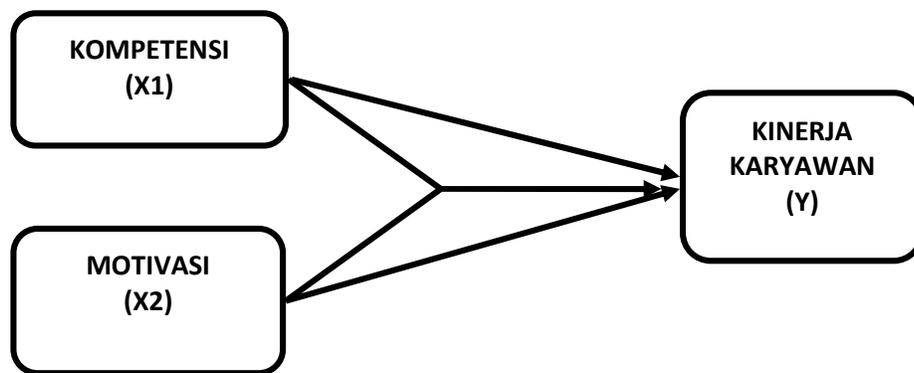


Gambar 3.1 Langkah penelitian kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari adanya masalah yang ditunjukkan dengan data yang valid. Berdasar rumusan masalah, peneliti menggunakan berbagai teori untuk memperjelas masalah. Jawaban atas rumusan masalah yang menggunakan teori tersebut disebut hipotesis. Hipotesis selanjutnya akan dibuktikan kebenarannya secara empiris di

lapangan. Selanjutnya peneliti menetapkan populasi sebagai tempat penelitian dan menyiapkan instrumen penelitiannya.

Adapun konstelasi pengaruh kompetensi (x1) terhadap kinerja (Y), pengaruh motivasi (x2) terhadap kinerja (Y), dan pengaruh kompetensi (x1) dan motivasi (x2) terhadap kinerja (Y), sebagaimana bagan berikut:



Gambar 3.2 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Terhadap Kinerja

D. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan nonpengajar yang berada pada kantor pusat dan 13 (tiga belas) kantor cabang yang berada di Jakarta, sebanyak 50 (lima puluh) karyawan. Untuk memperoleh data yang akurat selain mengisi kuesioner, peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan organisasi dan beberapa karyawan. Adapun rincian populasi penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi Karyawan
Yayasan Pendidikan Oxford Course Indonesia**

No	Lokasi	Jumlah Karyawan
1	Kantor Pusat	12
2	Kantor Cabang Jakarta Pusat	10
3	Kantor Cabang Jakarta Timur	12
4	Kantor Cabang Jakarta Barat	2
5	Kantor Cabang Jakarta Utara	5
6	Kantor Cabang Jakarta Selatan	9
	Jumlah	50

Penentuan jumlah sampel sangat penting untuk memudahkan proses penelitian. Menurut teori *Slovin* pada [http://file.upi.edu/direktori/FPMIPA/Jurpendmatematika/Bambang AVIP Priatna.Pdf](http://file.upi.edu/direktori/FPMIPA/Jurpendmatematika/Bambang_AVIP_Priatna.Pdf) tanggal akses 16 Juli 2013, penentuan jumlah sampel memenuhi rumus sebagai berikut:

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

n = ukuran sampel

N = Jumlah populasi

= tingkat kesalahan sampel yang masih ditolerir.⁴⁴

⁴⁴ [http://file.upi.edu/direktori/FPMIPA/Jurpendmatematika/Bambang AVIP Priatna.Pdf](http://file.upi.edu/direktori/FPMIPA/Jurpendmatematika/Bambang_AVIP_Priatna.Pdf) tanggal (akses 16 Juli 2013)

Berpedoman pada teori tersebut maka apabila tingkat kesalahan sampel yang ditolerir sebesar 10 % maka jumlah sampel yang digunakan adalah $50 / (1 + 50 (0,1)^2) = 50 / 1,5 = 33,4$ dibulatkan menjadi 34. Jadi jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini minimal sebanyak 34 (tiga puluh empat) responden. Pada penelitian ini seluruh karyawan berjumlah 50 (lima puluh) orang sebagai responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian thesis ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh peneliti dari sumber pertama yaitu karyawan/atasan karyawan. Data sekunder diperoleh peneliti melalui dokumentasi berupa buku, disertasi, thesis, skripsi, jurnal, peraturan ketenagakerjaan, dan dokumen organisasi Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia*. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi. Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan studi kepustakaan, dan dokumentasi pada organisasi.

Wawancara dilakukan peneliti kepada karyawan dan atasan karyawan dengan menyampaikan beberapa pertanyaan terkait perilaku karyawan dan sejarah serta kondisi organisasi. Kuesioner disampaikan kepada responden dan atasan karyawan berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur guna memperoleh informasi dari responden. Tipe pernyataan

pada kuesioner mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang telah tersedia. Kuesioner dibagikan secara serentak kepada responden dengan diberi kesempatan meminta penjelasan terhadap suatu hal yang kurang jelas, tanpa hendak mencampuri kebebasan responden dalam penentuan pilihan jawaban. Kuisisioner diisi oleh 43 (empat puluh tiga) orang karyawan dan 13 (tiga belas) atasan karyawan. Observasi dilakukan peneliti terhadap perilaku karyawan di tempat penelitian.

Sebelum merancang kuesioner, peneliti terlebih dahulu merumuskan instrumen penelitian meliputi definisi konseptual, definisi operasional, dan kisi-kisi instrumen. Definisi konseptual merupakan pemahaman konsep dari beberapa teori terkait kompetensi, motivasi, dan kinerja. Definisi operasional merupakan operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala perilaku karyawan yang dapat memberikan petunjuk dengan perpedoman pada dimensi dan indikator. Uraian masing-masing instrumen variabel sebagai berikut:

1. Instrumen Kinerja

a. Definisi Konseptual

Definisi konseptual kinerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan bagi karyawan sesuai standar dan kesepakatan kerja, kinerja merupakan prestasi seseorang sesuai tugas yang menjadi tanggung jawabnya, kinerja merupakan perilaku karyawan yang memberikan kontribusi

positif bagi tujuan organisasi, kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran kerja yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* yaitu prestasi karyawan sesuai tugas dan tanggungjawabnya, perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif bagi tujuan organisasi, dan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran kerja organisasi Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia*.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Jumlah
1	<i>Quality</i> merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.	1. Terpenuhinya standar kerja 2. Terpenuhinya kebutuhan pengguna jasa	1 2	2
2	<i>Quantity</i> merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah peserta kursus, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.	3. Pencapaian target jumlah murid, pendapatan, program kursus yang diselenggarakan 4.	3,4,5	3

No	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Jumlah
3	<i>Timeliness</i> adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi <i>output</i> lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.	5. Terpenuhinya target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	6	1
4	<i>Cost effectiveness</i> adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil secara optimal.	6. Efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya organisasi	7,8	2
5	<i>Need for supervision</i> merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.	7. Tingkat kemandirian kerja	9,10	2
6	<i>Interpersonal impact</i> merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.	8. Tingkat kepatuhan dan <i>awareness</i> karyawan terhadap organisasi	11,12,13	3
7	<i>Job knowledge</i> yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan-nya.	9. Tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan	14	1
8	<i>Creativeness</i> yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.	10. Tingkat kreativitas karyawan	15	1

No	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Jumlah
9	<i>Dependability</i> yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan	11. Tingkat kehadiran dan penyelesaian tugas	16,17	2
10	<i>Initiative</i> yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.	12. Kontribusi untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi	18	1
				18

Kisi-kisi tersebut selanjutnya akan diturunkan dengan bentuk kuesioner yang diisi oleh atasan karyawan.

d. Validitas dan Reliabilitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *product moment pearson*. Rumus *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi instrumen
- X = skor item
- Y = skor total
- n = banyaknya instrumen

Kriteria:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).⁴⁵

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Item	r _{hitung}	Ket
1	0,854	Valid
2	0,687	Valid
3	0,722	Valid
4	0,653	Valid
5	0,788	Valid
6	0,783	Valid
7	0,874	Valid
8	0,884	Valid
9	0,843	Valid
10	0,807	Valid
11	0,923	Valid
12	0,858	Valid
13	0,887	Valid
14	0,851	Valid
15	0,838	Valid
16	0,824	Valid
17	0,820	Valid
18	0,753	Valid

⁴⁵ Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS untuk Pemula*. Cetakan pertama (Yogyakarta: Mediakom, 2012), h. 19

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* pada variabel kinerja menunjukkan nilai koefisien korelasi pada masing-masing item pertanyaan adalah $> r_{\text{tabel}}$ (0,361). Hal ini membuktikan bahwa item pertanyaan yang digunakan valid.

2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Perhitungan ini digunakan karena alternatif pilihan jawaban lebih dari dua. Instrumen dianggap reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $> r_{\text{tabel}}$. Nilai r_{tabel} yang digunakan sebagai batasan adalah 0,6. Sebelum melakukan uji *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 t^2 = varians total
 b^2 = jumlah varians butir.

Hasil uji perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4 Perhitungan Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	18

Berdasarkan tabel 3.4, menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja dengan menggunakan Alpha Cronbach's, bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,964. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variabel kinerja adalah reliabel karena lebih besar dari 0,6.

2. Instrumen Kompetensi

a. Definisi Konseptual

Kompetensi merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang relatif bersikap stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang akan membuat karyawan berhasil dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Kompetensi karyawan tersebut dapat diukur dengan menggunakan standar tertentu sesuai *job description* yang telah disepakati.

b. Definisi Operasional

Kompetensi Karyawan Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan

karakteristik pribadi karyawan pada Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* yang akan membuat karyawan mampu, bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja dan berhasil menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Operasionalisasi variabel kompetensi karyawan dapat diukur melalui 3 (tiga) dimensi yaitu (1) pengetahuan (2) keterampilan (3) sikap, karakteristik pribadi, peran sosial dan nilai-nilai yang dianut.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Karyawan

No	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Jumlah
1	Pengetahuan	1) Pengetahuan profesi	19-22	4
		2) Pemahaman organisasi	23-26	4
2	Keterampilan	3) Penguasaan teknologi	27	1
		4) Ketelitian dan ketepatan	28-29	2
		5) Kemampuan membuat perencanaan	30	1

3	Sikap, karakter, peran sosial, dan nilai-nilai yang dianut	6)Komitmen pada organisasi	31-32	2
		7)Kepedulian pada pelanggan	33	1
		8)Kemampuan beradaptasi	34-35	2
				17

Kisi-kisi instrumen kompetensi karyawan tersebut selanjutnya agar dapat diukur diturunkan dengan bentuk kuisioner penelitian yang akan diisi oleh atasan karyawan secara obyektif sesuai dokumentasi yang ada pada organisasi maupun sesuai perilaku karyawan ketika bekerja.

d. Validitas dan Reliabilitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *product moment pearson*. Rumus *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi instrumen
- X = skor item
- Y = skor total

n = banyaknya instrumen

Kriteria:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

No. Item	r_{hitung}	Ket
19	0.858	Valid
20	0.769	Valid
21	0.774	Valid
22	0.863	Valid
23	0.829	Valid
24	0.892	Valid
25	0.899	Valid
26	0.876	Valid
27	0.843	Valid
28	0.911	Valid
29	0.619	Valid

30	0.756	Valid
31	0.859	Valid
32	0.853	Valid
33	0.862	Valid
34	0.844	Valid
35	0.807	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 hasil uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* pada variabel kinerja menunjukkan nilai koefisien korelasi pada masing-masing item pertanyaan adalah $> r_{\text{tabel}}$ (0,361). Hal ini membuktikan bahwa item pertanyaan yang digunakan valid.

2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Perhitungan ini digunakan karena alternatif pilihan jawaban lebih dari dua. Instrumen dianggap reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $> r_{\text{tabel}}$. Nilai r_{tabel} yang digunakan sebagai batasan adalah 0,6. Sebelum melakukan uji *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 t^2 = varians total
 b^2 = jumlah varians butir.

Hasil uji perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.7 Perhitungan Reliabilitas Variabel X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	17

Berdasarkan tabel 3.7, menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja dengan menggunakan Alpha Cronbach's, bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,964. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variabel kinerja adalah reliabel karena lebih besar dari 0,6.

3. Instrumen Motivasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja karyawan adalah dorongan atau keinginan yang terdapat pada individu untuk berhasil menjalankan tugasnya sehingga individu mau berbuat sesuatu, dorongan yang mempengaruhi individu

tersebut adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan materi maupun nonmateri.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja karyawan Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* adalah dorongan yang membuat karyawan Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* mempunyai keinginan yang kuat untuk berhasil menjalankan tugasnya, dorongan tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan materi maupun nonmateri, meliputi kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*) dan kebutuhan meningkatkan kemampuan pribadi (*growth needs*).

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.8 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Karyawan

No	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Jumlah
1	Kebutuhan akan keberadaan (<i>existence needs</i>) yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya <i>physiological needs</i> dan <i>safety needs</i>	1. Kesesuaian pendapatan dan kebutuhan karyawan	36-39	4
		2. Adanya <i>reward</i>	40-42	3
		3. Kepastian kerja	43	1
		4. Pengakuan keberadaan karyawan	44	1
2	Kebutuhan akan afiliasi (<i>Related-ness needs</i>)	5. Membangun hubungan kerja	45-46	2

	menekankan pentingnya hubungan antar individu (<i>interpersonal relationship</i>) dan bermasyarakat (<i>social relationship</i>)	dengan internal 6. Membangun hubungan kerja dengan eksternal	47	2
3	Kebutuhan akan kemajuan (<i>growth Needs</i>) adalah keinginan instrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.	7. Adanya dukungan pemerintah 8. Adanya dukungan organisasi	48-49 50-53	2 3
				18

Kuesioner motivasi kerja karyawan selanjutnya diturunkan menjadi kuesioner penelitian yang diisi oleh 50 (lima puluh) karyawan sebagai responden.

d. Validitas dan Reliabilitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *product moment pearson*. Rumus *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi instrumen

X = skor item

Y = skor total

n = banyaknya instrumen

Kriteria:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2)

No. Item	r_{hitung}	Ket
36	0.538	Valid
37	0.512	Valid
38	0.432	Valid
39	0.532	Valid
40	0.712	Valid
41	0.762	Valid
42	0.564	Valid
43	0.662	Valid

44	0.654	Valid
45	0.743	Valid
46	0.866	Valid
47	0.899	Valid
48	0.865	Valid
49	0.901	Valid
50	0.921	Valid
51	0.832	Valid
52	0.89	Valid
53	0.867	Valid

Berdasarkan tabel 3.9 hasil uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* pada variabel kinerja menunjukkan nilai koefisien korelasi pada masing-masing item pertanyaan adalah $> r_{\text{tabel}}$ (0,361). Hal ini membuktikan bahwa item pertanyaan yang digunakan valid.

2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Perhitungan ini digunakan karena alternatif pilihan jawaban lebih dari dua. Instrumen dianggap reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $> r_{\text{tabel}}$. Nilai r_{tabel} yang digunakan sebagai batasan

adalah 0,6. Sebelum melakukan uji *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 t^2 = varians total
 b^2 = jumlah varians butir.

Hasil uji perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.10 Perhitungan Reliabilitas Variabel X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	18

Berdasarkan tabel 3.10, menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja dengan menggunakan Alpha Cronbach's, bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,937. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variabel kinerja adalah reliabel karena lebih besar dari 0,6.

Pada pendekatan kuantitatif pemahaman terhadap fenomena atau data yang bersifat kualitatif di terjemahkan ke dalam angka (*skoring*) sehingga dapat dianalisis menggunakan statistika dan menginterpretasikan hasil analisis tersebut ke dalam bahasa kuantitatif. Terdapat 3 (tiga) kelompok data sesuai jumlah variabel yaitu 1) data tentang kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen/terikat yaitu variabel yang akan dipengaruhi dengan kode Y, 2) data tentang kompetensi yang merupakan variabel independen/bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dengan kode X1, dan 3) data tentang motivasi yang merupakan variabel independen/bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dengan kode X2. Tiga variabel penelitian tersebut menurut Sekaran terbagi atas dua jenis (1) Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang menjadi perhatian utama sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan dan sekaligus menjadi sasaran penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. (2) Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang dimanipulasi oleh peneliti yang mana pengaruhnya diukur dan dibandingkan.⁴⁶ Variabel bebas disebut juga variabel *predictor*, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dari variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif. Sedangkan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi.

⁴⁶ Uma Sekaran, *Research Methods For Business* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 117-118

Data yang akan diperoleh dalam penelitian ini diskor dengan skala ordinal menurut *likert* dari angka 1 (skor terendah) sampai angka 5 (skor tertinggi) diisi oleh karyawan atau atasan karyawan, di mana setiap pernyataan positif dinilai 5 sd 1, sedangkan pernyataan negatif sebaliknya dinilai 1 – 5 sebagaimana tabel sebagai berikut:

Tabel 3.11 Bobot Nilai Pernyataan Kuisisioner

Pilihan Jawaban	Rentang Skor
Sangat setuju	5 (4,21 – 5,00)
Setuju	4(3,41 – 4,20)
Ragu-ragu	3 (2,61 – 3,40)
Tidak setuju	2 (1,81 – 2,60)
Sangat tidak setuju	1 (1,00 – 1,80)

Sumber: Data diolah oleh peneliti

F. Teknik Analisis Data

Analisa kuantitatif dilakukan dengan mengolah data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis data untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui bahwa model yang digunakan memenuhi asumsi klasik, Setiaji pada Suprpto, Jurnal Excellent Vol. 1 No. 1 Maret 2009, hal. 8-9 harus dilakukan 1) uji normalitas, 2) uji autokorelasi, 3) uji heteroskedastisitas, 4) uji multikolinieritas.⁴⁷ Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Penghitungan uji ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05. Uji autokorelasi bertujuan untuk memastikan tidak adanya problem autokorelasi pada regresi diolah dengan uji *run test*.

Hipotesis:

H₀: $\rho = 0$, tidak ada autokorelasi positif atau negatif

H₁: $\rho \neq 0$, ada autokorelasi positif atau negatif

Kriteria keputusan:

tolak hipotesis nol bila nilai Durbin-Watson $d < d_u$ atau $(4 - d) < d_u$ atau terima hipotesis nol bila $d_u < d < 4 - d_u$.

Uji asumsi klasik yang perlu dilakukan selanjutnya yaitu uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan

⁴⁷ *Ibid.*,

adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dan tidak orthogonal atau nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independennya. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*variance inflated factor*) dimana bila nilai VIF > 0,5, maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Peneliti dapat melihatnya dari grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasar membentuk pola tertentu atau teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Teknik Analisa data: 1) analisis regresi linier berganda, 2) uji hipotesis terdiri uji t , uji f, dan 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2),

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (kompetensi dan motivasi) terhadap variabel dependen

yaitu kinerja karyawan. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang umum digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Nilai Prediksi Variabel Dependen Kinerja karyawan

a = Konstanta, nilai Y jika semua nilai X adalah nol

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Independen (Kompetensi)

X_2 = Variabel Independen (Motivasi)

e = *standard error*

Pada penelitian ini persamaan regresi ditentukan dengan menggunakan *standardized coefficient beta* karena masing-masing koefisien variabel bebas (*independent*) distandarisasikan lebih dulu agar menghasilkan koefisien yang sama satuannya. Maka garis regresi yang dihasilkan melewati garis origin (titik pusat) sehingga tidak ada konstantanya. Keuntungan dengan menggunakan *standardized beta* adalah mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen.

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel dependen yang lain konstan. Langkah uji t adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

H1: Ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

- 2) Menentukan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05.
- 3) Menentukan t hitung
- 4) Membuat kesimpulan dengan kriteria pengujian:
 - a. jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H0 ditolak.
 - b. jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H0 diterima.

Selanjutnya penjelasan mengenai uji F. Kriteria uji adalah tolak hipotesis nol bila nilai signifikan value F test < 0.05 , yang berarti secara keseluruhan variabel independen mempunyai hubungan linier dengan variabel dependen. Langkah langkah uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan Hipotesis

H3: Ada pengaruh antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- 2) Menentukan F hitung dan tingkat signifikansi
- 3) Menentukan F tabel. Ftabel dapat dilihat pada tabel statistik.
- 4) Membuat kesimpulan dengan kriteria pengujian:
 - a. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H0 ditolak.
 - b. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H0 diterima.

Uji Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak

berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.