

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:2). Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan Verifikatif. Metode deskriptif (Sugiyono, 2013:380) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Metode ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu Bagaimana Kompetensi, Bagaimana Motivasi, serta Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variable pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variable yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini

dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variable terkait atau merupakan salah satu penyebab.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:58). Variable penelitian ini terdiri dari variable bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variable terikat dengan symbol (X). sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan symbol (Y). pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta kinerja pegawai (Y) merupakan variable terikat. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1)

Karakteristik pokok dari seorang pegawai yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif/superior Srinivas R. Kandula, (2013:6)

2. Motivasi (X_2)

Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain McClelland dalam Rivai (2011:837)

3. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai

dengan dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 46, (2011:2)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu variable X_1 (Kompetensi), X_2 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala likert. Berikut operasionalisasi variabelnya:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
Kompetensi “Karakteristik pokok dari seorang pegawai yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif/superior” Spencer & Spencer dalam Srinivas R. Kandula, (2013:6)	1. Pengetahuan	Pengetahuan Faktual	Pemahaman dasar mengenai fakta-fakta dan kemampuan mendeskripsikan informasi	Ordinal	1
		Pengetahuan Koseptual	pemahaman mengenai struktur dan tingkatan dari sekumpulan informasi	Ordinal	2
		Pengetahuan prosedural	Pemahaman mengenai langkah-langkah dan tata cara melaksanakan sebuah proses.	Ordinal	3
	2. Keterampilan	Keterampilan Administratif	Kemampuan mengelola sebuah proses dalam sebuah situasi yang	Ordinal	4

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
			telah ditetapkan.		
		Keterampilan Manajerial	Kemampuan mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan.	Ordinal	5
		Keterampilan teknis	Kecakapan dalam sebuah bidang profesi tertentu, penguasaan dalam penggunaan teknik untuk menghasilkan output.	Ordinal	6
		Keterampilan Sosial	Kemampuan berinteraksi, komunikasi, memotivasi dan negosiasi	Ordinal	7
	3.Motif	Dorongan Ekonomi	Dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, memperoleh kesejahteraan finansial dan materiil.	Ordinal	8
		Dorongan Sosial	Dorongan untuk memenuhi ekspektasi masyarakat, berperan dalam sebuah lingkungan sosial.	Ordinal	9
		Dorongan Psikologis	Dorongan untuk memenuhi kebutuhan spiritual, sebuah bentuk aktualisasi diri. Perilaku yang	Ordinal	10
	4. Sifat	Sikap	Perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam merespons sebuah situasi,	Ordinal	11

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
			fenomena, atau permasalahan.		
	5. Citra Diri	Kepercayaan Diri	Keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya		12
		Nilai-Nilai Pribadi	Persepsi atau sudut pandang pribadi seseorang dalam menyikapi sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan.		13
<p>Motivasi Kerja</p> <p>“Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.”</p> <p>McClelland dalam Rivai (2011:837)</p>	1. Kebutuhan Berprestasi (<i>Need For Achievement</i>)	Inovatif dan kreatif	Tingkat dorongan untuk berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.	Ordinal	14
		Feedback	Tingkat dorongan mencari umpan balik atas perbuatannya	Ordinal	15
		Kompetisi	Tingkat dorongan untuk senang berkompetisi	Ordinal	16
		Risiko	Tingkat Dorongan untuk mengambil risiko dalam pekerjaan	Ordinal	17
	2. Kebutuhan berafiliasi (<i>Need For Affiliation</i>)	Persahabatan	Tingkat dorongan untuk senang menjalin persahabatan	Ordinal	18
		Berkelompok	Tingkat dorongan untuk senang bekerja secara berkelompok	Ordinal	19
		Konflik	Tingkat dorongan untuk menghindari konflik	Ordinal	20
	3. Kebutuhan Berkuasa (<i>Need For</i>	Pemimpin	Tingkat dorongan untuk senang menjadi	Ordinal	21

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
	<i>Power)</i>		pemimpin		
		Wewenang	Tingkat dorongan untuk menerima wewenang yang lebih besar	Ordinal	22
		Kontribusi	Tingkat dorongan untuk selalu memberikan kontribusi	Ordinal	23
Kinerja Pegawai “Hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.” Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 46, (2011:2)	1. Sasaran Kerja	Kuantitas	pekerjaan yang tuntas diselesaikan dalam satu periode	Ordinal	24
		Kualitas	Kesesuaian dan kelayakan pekerjaan yang tuntas diselesaikan dalam satu periode berbanding dengan standar yang ada	Ordinal	25
		Waktu	kecepatan penuntasan pekerjaan dalam satu periode	Ordinal	26
		Biaya	Biaya materil yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan	Ordinal	27
	2. Perilaku	Orientasi Pelayanan	Seberapa jauh pekerjaan didasari oleh keinginan untuk memuaskan pihak-pihak yang bersangkutan	Ordinal	28
		Integritas	Konsistensi tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan	Ordinal	29
		Komitmen	Seberapa banyak perhatian dan sumber daya	Ordinal	30

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
			yang dimiliki dialokasikan kepada pekerjaan		
		Disiplin	Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang berlaku	Ordinal	31
		Kerjasama	Seberapa mudah pertukaran <i>feedback</i> terjadi dalam penyelesaian pekerjaan	Ordinal	32
		Kepemimpinan	Saya mampu memimpin organisasi dalam mengambil keputusan.	Ordinal	33

Sumber: Data Diolah 2018

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian tentu memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi peneliti dapat melakukan pengolahan data. Untuk mempermudah peneliti pun ada yang disebut sampel yaitu bagian dari populasi. Sampel sangat membantu peneliti karena peneliti tidak perlu memiliki keseluruhan pegawai cukup hanya sebagian pegawai saja.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel sering kali menjadi perwakilan dari karakteristik keadaan pegawai itu sendiri. Fungsi sampel adalah untuk mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang faktual sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar respresentatif (mewakili).

Populasi yang diteliti adalah pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat berjumlah 124 orang. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan dari berbagai kalangan dan usia secara latar belakang berbeda-beda. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dalam ukuran sampel. Bila populasi, maka peneliti dapat mengambil sampel dalam populasi.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2013:124).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti akan menggunakan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, sampel yang ditentukan oleh penulis dengan presentase kelonggaran ketidaktelitian adalah sebesar 10%.

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

Sumber: Sugiyono (2013:124)

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir sebesar 10%.

Ukuran sampel yang diambil pada penelitian ini setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 55 responden dengan tingkat kesalahan 10%. Adapun cara menghitung sampel adalah:

$$n = \frac{124}{1 + 124 \cdot 0,1^2} = 55$$

3.3.3 Kerangka Sampling

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*. Teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah proporsional sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik *pengambilan* sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara *Simple Random Sampling*, yaitu teknik sampling dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2010:118).

Tabel 3.2
Teknik Pengambilan Sampel

No.	Tingkatan	Populasi	Sampel
1.	Sekretariat	48	21
2.	Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	32	14
3.	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	19	8
4.	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial	12	6
5.	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Substantif	13	6
Jumlah		124	55

Tabel diatas menunjukkan bahwa populasi dalam penelitian ini sebanyak 124 dan besarnya sampel dalam masing-masing bagian prporsonal, maka seluruh sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpul data merupakan factor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan.

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes. Dokumentasi dan sebagainya.

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrument dapat berupa lembar *cek list*, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya.

Hal lainnya Sugiyono (2014:401) menyatakan, jika dilihat dari sumbernya amaka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah

perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel serta sistus internet.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer.

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau atau mengunjungi perusahaan yang bersangkutan secara langsung.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada kepada Human Resources Development Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. Hal ini dilakukan untuk mengali, megumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai kompetensi, motivasi, dan kinerja.

2. Studi Kepustakaan (*Library Reasearch*) yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

a. Jurnal

Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai ilmu pendidikan serta penelitian dianggap relevan dengan topik pendidikan.

b. Internet

Dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topic penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

c. Sejarah, literatur dan profil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat

3.5 Metode Analisis Data

Sugiyono (2017:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh reponden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel.

Sugiyono (2017:86) berpendapat bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* diukur, kemudian dijabarkan menjadi

indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang berupa pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi yang positif.

Dimana alternatif jawaban diberikan nilai 5, selanjutnya nilai dari alternative tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam skala *Likert* sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No.	Alternatif jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1.	SS (Sangat Setuju)	5	1
2.	S (Setuju)	4	2
3.	KS (Kurang Setuju)	3	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2	4
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017:206) yang dimaksud analisis statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain. Variabel penelitian ini mengenal Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.5.3 Uji validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrument mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2013:177). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negative maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pertanyaan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ == Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013) dan jika koefisien korelasi Product Moment $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.4 Uji Reliabilitas

Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah Split Half, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = \frac{n \sum A B - (\sum A) (\sum B)}{\sqrt{(n \sum A^2 - (\sum A)^2) (n \sum B^2 - (\sum B)^2)}}$$

Keterangan :

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawahh 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman

Brown:

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan reliabel

Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel

3.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (Variabel dependen)

α = Konstanta

b = Koefisien peningkatan jika ada peningkatan satu satuan X_1

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi Kerja

3.5.6 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variable X_1 , X_2 , dan Y . dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R = koefisien korelasi Berganda

$JK_{regresi}$ = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total korelasi

Untuk mencari $JK_{regresi}$ dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{regresi} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ yaitu:

- Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y .
- Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negative
- Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2013:184) seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:184)

3.5.7 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat besarnya persentase pengaruh variable X_1 dan X_2 terhadap variable Y dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Penggunaan metode analisis data dan uji hipotesis bertujuan agar data-data yang terkumpul akan diolah agar memperoleh hasil maupun kesimpulan yang di dapat akurat dalam penelitian ini.

3.5.8 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan

hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variable X_1 (Kompetensi), X_2 (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja Pegawai), dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan sebagai berikut:

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variable independen secara parsial terhadap variable dependen. Uji T dilaksanakan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Nilai T_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficients. Berikut ini langkah-langkah dengan menggunakan uji T.

A. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

$H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh variable kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_0 : b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

B. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variable independen secara serempak terhadap variable dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian Anova. Hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_a : b_1 \text{ \& } b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,005$. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

3.6 Objek dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang berlokasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, yang beralamat di Jl. Windu No 26 Bandung 40122. Penelitian ini dilakukan dari bulan November hingga bulan mendatang.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat bersifat tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat penulis adalah kuesioner tertutup, dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.