

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2017:2) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey.

Metode survey adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskriptif dari rumusan masalah pertama, kedua, dan ketiga mengenai kompetensi dan motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada bidang *finishing* PT. Sinar Sari Sejati Bandung.

Metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Penelitian verifikatif bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mengenai kompetensi dan motivasi islami terhadap kinerja pegawai bidang *printing* dan *finishing* PT. Sinar Sari Sejati.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X_1) yaitu kompetensi, variabel (X_2) yaitu motivasi kerja dan variabel (Y) yaitu kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut kemudian di operasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:55) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

1. Variabel bebas atau variabel independen (X)

Sugiyono (2018:57) menyatakan variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering

disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas atau variabel

independen dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Kompetensi (X_1)

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

b. 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)

2. Variabel terikat atau variabel dependen (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan dalam “Y”. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y), adalah “Setiap komitmen memiliki dasar yang berbeda. Individu yang memiliki kinerja karyawan tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota”. (Allen & Meyer dalam Siti Uswatun Kasanah, 2016). Yang menjadi variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini yaitu :

a. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan cerminan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Veithzal Rivai (2012:312)

3.2.2 Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, adapun variabel tersebut yaitu (X_1) kompetensi, (X_2) yaitu motivasi, sebagai variabel bebas sebagai variabel bebas (*independent*) dan (Y) yaitu kepuasan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk `menentukan jenis, dimensi, indikator, serta skala dan variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Berikut ini operasionalisasi variabel penelitian:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
Kompetensi “Karakteristik pokok dari seorang karyawan yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif/superior” (Lyle M. dan Signe M.Spencer	1.Pengetahuan	Pengetahuan Faktual	Pemahaman dasar mengenai fakta-fakta dan kemampuan mendeskripsikan informasi	Ordinal	1
		Pengetahuan Konseptual	Pemahaman mengenai struktur dan tingkatan dari sekumpulan informasi	Ordinal	2
		Pengetahuan Prosedural	Pemahaman mengenai	Ordinal	3

dalam Srinivas R. Kandula, 2013:6)			Langkah-langkah dan tata cara melaksanakan sebuah proses.		
---	--	--	---	--	--

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
Kompetensi “Karakteristik pokok dari seorang karyawan yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif/superior” (Lyle M. dan Signe M.Spencer dalam Srinivas R. Kandula, 2013:6)	2.Keterampilan	Keterampilan Administratif	Kemampuan mengelola sebuah proses dalam Sebuah situasi yang telah ditetapkan.	Ordinal	4
		Keterampilan Manajerial	Kemampuan mengelola dalam situasi pengambilan keputusan	Ordinal	5
		Keterampilan teknis	Kecakapan dalam sebuah bidang profesi tertentu, penguasaan dalam penggunaan Teknik untuk menghasilkan output.	Ordinal	6
		Keterampilan Sosial	Kemampuan berinteraksi, komunikasi, motivasi 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	Dorongan untuk	Ordinal

		Psikologis	memenuhi kebutuhan spiritual, sebuah bentuk aktualisasi diri.		
--	--	------------	---	--	--

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
Kompetensi “Karakteristik pokok dari seorang karyawan yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif/superior” (Lyle M. dan Signe M.Spencer dalam Srinivas R. Kandula, 2013:6)	4.Sifat	Sikap	Perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam merespons sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan	Ordinal	11
	5.Citra diri	Kepercayaan Diri	Keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya	Ordinal	12
		Nilai-Nilai Pribadi	Persepsi atau sudut pandang pribadi seseorang dalam menyikapi sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan	Ordinal	13
Motivasi Kerja “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)	1.Kebutuhan Berprestasi <i>(Need For Achievement)</i>	Prestasi	Tingkat dorongan untuk berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.	Ordinal	1
		Tantangan	Tingkat dorongan mencari tantangan atas perbuatannya	Ordinal	2
		Kompetensi	Tingkat dorongan untuk senang berkomptensi	Ordinal	3
		ketuntasan	Tingkat Dorongan untuk mengambil risiko dalam pekerjaan	Ordinal	4
	2.Kebutuhan Berkuasa <i>(Need For Power)</i>	Peran penting	Tingkat dorongan untuk senang menjadi peran penting	Ordinal	5

		Wewenang	Tingkat dorongan untuk menerima wewenang yang lebih besar	Ordinal	6
--	--	----------	---	---------	---

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
Motivasi Kerja “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)	2.Kebutuhan Berkuasa (<i>Need For Power</i>)	Penghargaan	Tingkat dorongan untuk selalu memberikan kontribusi	Ordinal	7
	3.Kebutuhan berafiliasi (<i>Need For Affiliation</i>)	Kerjasama	Tingkat dorongan untuk senang menjalin persahabatan	Ordinal	8
		Hubungan baik	Tingkat dorongan menjalin hubungan yang baik dengan rekan sepekerjaan	Ordinal	9
		Konsultasi	Tingkat dorongan untuk berkonsultasi dengan atasan	Ordinal	10
Kinerja Karyawan “penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja pegawai saat ini atau pyang terdahulu berbanding dengan standar kinerja yang ada” Menurut Dessler (2013:284)	1.Kualitas	Hasil yang dicapai	Kesesuaian dan kelayakan pekerjaan yang tuntas diselesaikan dalam satu periode berbanding dengan standar yang ada	Ordinal	1
		Keterampilan	Tingkat dorongan untuk menonjolkan keterampilan yang dikuasai	Ordinal	2
	2.Kuantitas	Jumlah Unit	pekerjaan yang tuntas diselesaikan dalam pencapaian target yang ditentukan	Ordinal	3

		Siklus Aktivitas	Tingkat dorongan melaksanakan aktivitas pekerjaan jawab dengan baik	Ordinal	4
--	--	------------------	---	---------	---

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner	
Kinerja Karyawan “penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja pegawai saat ini atau pyang terdahulu berbanding dengan standar kinerja yang ada” Menurut Dessler (2013:284)	3.Ketepatan Waktu	Konsistensi	Tingkat konsistensi tindakan dengan tanggung jawab pekerjaan lebih maksimal	Ordinal	5	
		Efisiensi	Tingkat dorongan untuk mengefisienkan sehingga pekerjaan lebih terkontrol	Ordinal	6	
	4.Efektifitas		Ketepatan Waktu	Penuntasan dengan kurun tepat waktu	Ordinal	7
			Perlengkapan Aktivitas	Dorongan untuk memakai fasilitas yang ada untuk mempermudah aktivitas pekerjaan	Ordinal	8
	5.Kemandirian	Kebiasaan	Kebiasaan prilaku individu berdedikasi tinggi untuk pekerjaannya	Ordinal	9	
			Sikap	Prilaku sikap dimana pada situasi pekerjaan mampu bersikap baik	Ordinal	10

Sumber: Data Diolah 2021

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Sampel

adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2018:131).

Berikut penelitian ini, penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:133). Teknik yang digunakan dalam *nonprobability sampling* adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di bagian *Printing* dan *Finishing* PT. Sinar Sari Sejati Majalaya Bandung yaitu berjumlah 124 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di bagian *printing* dan *finishing*.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan di Bagian Produksi PT. Sinar Sari Sejati

PRODUKSI		TOTAL
Printing	Finising	
78	46	124

Sumber : Data sekunder PT. Sinar Sari Sejati

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpul data merupakan faktor 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 *ceklist*, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya.

Hal lainnya Sugiyono (2014:401) menyatakan, jika dilihat dari sumbernya maka 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 disebarakan 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 Human Resources Development PT. Sinar Sari Sejati. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada karyawan PT. Sinar Sari Sejati. 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 kerja dan kinerja karyawan.

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 kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature* 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 topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

c. Sejarah, literatur dan profil PT. Sinar Sari Sejati Majalaya.

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, 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 instrumen 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 (2017:86)

Dalam operasionalisasi variabel, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang mewakili pertanyaan-pertanyaan tipe skala *likert*. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner sebagai instrumen alat ukur kepada para responden, lalu menganalisis pertanyaan atau indikator dengan cara menghitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah selanjutnya hitung rata-rata dari setiap indikator tersebut. Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut di interpretasikan dengan alat bantu tabel sebagai berikut.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : 5-1 = 4
- d. Jarak Interval : (5-1):5 = 0,8

Tabel 3.4 Kategori Skala

Skala Interval		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

Berdasarkan hasil diatas maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:

Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik
-------------------	------------	-------------	------	-------------



Gambar 3.1 Garis Kontinum

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017:206) yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik 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 mengenai kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

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.

3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:384) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur”. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data

yang dikumpulkan oleh peneliti”. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson produk moment sebagai berikut :

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

ΣX = Jumlah skor item

ΣY = Jumlah total skor jawaban

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor item

Dasar mengambil keputusan :

Jika r hitung > r tabel, maka instrument atau item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

Jika r hitung < r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) Sugiyono (2017:385) bahwa syarat minimum dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas juga sering disebut sebagai uji konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel/andal jika data dari hasil pengukuran hasilnya konsisten jika digunakan berulang-ulang pada objek yang berbeda-beda, pada waktu yang sama, atau berbeda-beda. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split Half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut bisa dikatakan reliabel atau membandingkan dengan nilai *cut off point* 0,7 maka reliabel jika nilai $r >$ dari 0,7. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha* $>$ dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.5.2.3 Method of Succeshive Interval (MSI)

Method of Succeshive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.

4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan nilai skala (*scale value/SV*)

$$SV = \frac{\text{Destiny of Lower Limit} - \text{Destiny of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + (k)$$

$$K = 1 + (SV_{\min})$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.5.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) dua variabel independen (variabel bebas) yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) adalah kepuasan kerja (Y).

Menurut Sugiyono (2014:277), persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat/dependen (kepuasan kerja)
- α = Bilangan Konstanta
- β_1 = Koefisien korelasi variabel bebas / independen (kompetensi)
- β_2 = Koefisien korelasi variabel bebas/independen (motivasi kerja)

- X_1 = Variabel bebas / independen (kompetensi)
 X_2 = Variabel bebas / independen (motivasi kerja)
 E = Standar error / variabel pengganggu

Untuk regresi dengan dua variabel X_1 (kompetensi), dan X_2 (motivasi kerja) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a , b dan b_2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\Sigma Y = na + \beta_1 \Sigma X_1 + \beta_2 \Sigma X_2$$

$$\Sigma X_1 Y = a \Sigma X_1 + \beta_1 \Sigma X_1^2 + \beta_2 \Sigma X_1 X_2$$

$$\Sigma X_2 Y = a \Sigma X_2 + \beta_1 \Sigma X_1 X_2 + \beta_2 \Sigma X_2^2$$

Setelah a , b_1 , dan b_2 didapat maka diperoleh Y yang kemudian dimasukkan kedalam persamaan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

3.5.2.5 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengukur derajat hubungan atau kekuatan antara variabel (X_1) kepemimpinan, variabel (X_2) motivasi kerja terhadap variabel (Y) kepuasan kerja. Hubungan variabel tersebut terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Nilai koefisien korelasi yang semakin besar (mendekati +1) maka derajat hubungan tersebut semakin tinggi. Sebaliknya jika nilai koefisien korelasi yang semakin rendah berarti derajat hubungan variabel semakin lemah. Rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi ganda

$JK_{regresi}$ = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

JK_{total} = Jumlah kuadrat total korelasi dalam bentuk deviasi dimana

ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{xy} = 1$, maka terdapat hubungan linier positif antara variabel X dan variabel Y
- b. Apabila $r_{xy} = 0$, maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel X dan variabel Y
- c. Apabila $r_{xy} = -1$, maka terdapat hubungan linier negatif antara variabel X dan variabel Y

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap hubungan/korelasi antar variabel yang diteliti dapat digunakan pedoman yang tertera pada tabel berikut ini:

Gambar 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: (Sugiyono,2017)

3.5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu melihat besarnya persentase pengaruh variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.5.2.7 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial adalah digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrix korelasi variabel independen dengan variabel dependen

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis disertai dengan pilihan jawaban yang diberikan kepada responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh penulis adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan penulis. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan di kaji dalam penelitian ini kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bidang *Printing* dan *Finishing* PT. Sinar Sari Sejati Bandung yang bertempat di Jl Laswi No. 97 Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40382. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Januari sampai dengan selesai.