

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yakni penelitian yang menjelaskan terkait besar kecilnya suatu hubungan anatar variable yang dinyatakan dalam angka dengan cara mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan sebagai pengujian hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2017). Dimana penelitian ini ingin mengetahui hubungan atau pengaruh dari kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang. Dengan sampel penelitian yakni karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang yang berjumlah 80 orang.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian verifikatif untuk menguji kebenaran yang dilakukan melalui data lapangan. Metode penelitian yang digunakan yakni metode *explanatory research* yang menjelaskan terkait kedudukan variable yang diteliti serta pengaruh antar variable lainnya melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan Uji-t dan Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner pada responden dan dokumentasi.

1.2 Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber yang dapat memberikan informasi, dipilih secara *purposive* dan pelaksanaannya sesuai dengan *purpose* atau tujuan tertentu. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang. Sedangkan lokasi penelitian ini terletak di JL Bromo No 12 RT 001 RW 003 Dusun Lengkong Desa Jatigedong Kecamatan Ploso Kabupaten Jombang Jawa Timur 61453.

1.3 Definisi Operasional

1.3.1 Operasional Variabel

Variabel penelitian yakni suatu atribut atau nilai atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki perbedaan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Variable yang digunakan dalam penelitian ini ialah dua variable independen yaitu Kompetensi (X1), dan Motivasi (X2), serta satu variable dependen yakni Kinerja Karyawan (Y).

3.3.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

Mengadopsi definisi menurut menurut Koopmans et al., (2011) kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan , yang dilakukan karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang dengan cara mencapai tujuan organisasi. Kinerja digunakan untuk merujuk pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, atau psikologis yang dimana terdapat fungsi inti teknis. Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang menurut Koopmans (2014) yaitu:

1. *Task performance*, yaitu sesuatu hal yang berkaitan dengan kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan utama atau inti tugas teknis yang telah diberikan kepadanya. Dengan item pernyataan seperti berikut :
 1. Karyawan merencanakan pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu
 2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien
 3. Karyawan bisa menetapkan prioritas dalam bertugas
2. *Contextual performance*, adalah perilaku karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang hendak dicapai serta mendukung iklim bekerja dalam lingkungan organisasi. Dengan item pernyataan seperti berikut :
 1. Karyawan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya
 2. Karyawan aktif berpartisipasi dalam rapat kerja
 3. Karyawan bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepadanya.
3. *Adaptive Performance*, mengacu pada kemampuan individu untuk mengubah perilakunya untuk memenuhi tuntutan lingkungan baru. Dengan item pernyataan seperti berikut :
 1. Karyawan mampu mempelajari hal baru yang diberikan
 2. Karyawan mampu menghasilkan ide-ide baru
 3. Karyawan mampu berfikir terbuka terhadap orang lain
4. *Contraproductive work behavior*, adalah tindakan yang disengaja oleh karyawan yang membahayakan organisasi. Dengan item pernyataan seperti berikut :
 1. Karyawan tidak membuat masalah besar ketika ditempat kerja

2. Karyawan tidak berfokus pada sisi negatif dari situasi kerja namun pada sisi positifnya
3. Karyawan tidak berbicara dengan rekan kerja tentang sisi negatif dari pekerjaannya

3.3.3.2 Kompetensi (X1)

Mengadopsi definisi menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh PT. Pranata Surya Mandiri Jombang. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang dimuat oleh (Edy Sutrisno, 2019) sebagai berikut :

1. Pengetahuan (Knowledge), yaitu kesadaran bidang kognitif. Dengan ukuran sebagai berikut :
 1. Pengetahuan mengerjakan tugas sesuai bidangnya
 2. Pengetahuan dalam bekerja efektif sesuai bidangnya
2. Pemahaman (Understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Dengan ukuran sebagai berikut :
 1. Pemahaman terhadap pemakaian alat/mesin kantor/pabrik sesuai bidangnya
 2. Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidangnya

3. Kemampuan/keterampilan (Skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan ukuran sebagai berikut :
 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 2. Kemampuan dalam menggunakan alat/mesin kantor sesuai bidangnya
4. Nilai (Value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Dengan ukuran sebagai berikut :
 1. Menerapkan nilai-nilai perusahaan dalam pekerjaan sesuai bidangnya
 2. Memiliki standar perilaku yang dapat mengikuti nilai-nilai perusahaan sesuai bidangnya
5. Sikap (Attitude), yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) Atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Dengan ukuran sebagai berikut :
 1. Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai bidangnya
 2. Sikap baik karyawan terhadap sesama rekan kerjanya.
6. Minat (Interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Dengan ukuran sebagai berikut :
 1. Dorongan untuk melakukan sebuah pekerjaan sesuai bidangnya

3.3.3.3 Motivasi (X2)

Mengadopsi definisi menurut (Meng & Wang, 2016) motivasi adalah dorongan, Gerakan atau tingkah laku seseorang yang timbul baik dari

dalam diri karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang maupun yang timbul dari luar atau diri orang lain agar seseorang itu mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu oleh (Meng dan Wang, 2016) pada karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang, adalah sebagai berikut :

Indikator Motivasi Intrisik :

1. *Self-expression* adalah kemampuan untuk mengkomunikasikan perasaan, pikiran, kebutuhan, dan keinginan yang jelas kepada orang lain. Dengan menggunakan pernyataan : kebebasan mengutarakan pendapat.
2. *Personal-fit*, yaitu kemampuan dari individu atau dari diri sendiri. Dengan menggunakan pernyataan : aturan yang diterapkan di perusahaan sesuai dengan nilai pribadi yang dimiliki.
3. *Personal fulfilment*, atau pemenuhan pribadi untuk mencapai tujuan seseorang. Dengan menggunakan pernyataan : pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki
4. *Reputation*, adalah suatu gambaran yang berada dalam benak diri seseorang. Dengan menggunakan pernyataan : berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan promosi jabatan.

Indikator Motivasi Ekstrinsik :

1. *Work environment*, adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang bersifat fisik dan non fisik serta bisa berpengaruh dalam proses menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Dengan item :
 1. Ruang kerja perusahaan nyaman dan membantu karyawan fokus bekerja, suasana tenang, tidak panas, tidak pengap.
 2. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja
2. *Reward*, merupakan bentuk imbalan berupa pujian dengan harapan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Dengan menggunakan pernyataan : karyawan mendapatkan gaji/insentif yang sesuai dengan jabatan pekerjaan.
3. *Job involvement*, adalah pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Dengan menggunakan pernyataan : karyawan berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu dan selalu bertanggung jawab.
4. *Leadership*, merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi serta mengawasi seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan sasaran perusahaan. Dengan pernyataan : memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin perusahaan.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Kompetensi (X1) (Edy Sutrisno, 2019)		1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1. Pengetahuan mengerjakan tugas sesuai bidangnya 2. Pengetahuan dalam bekerja efektif sesuai bidangnya
		2. Pemahaman (<i>Understanding</i>)	1. Pemahaman terhadap pemakaian alat/mesin kantor/pabrik sesuai bidangnya 2. Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidangnya
		3. Kemampuan/keterampilan (<i>Skill</i>)	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Kemampuan dalam menggunakan alat/mesin kantor sesuai bidangnya
		4. Nilai (<i>Value</i>)	1. Menerapkan nilai-nilai perusahaan dalam pekerjaan sesuai bidangnya 2. Memiliki standar perilaku yang dapat mengikuti nilai-nilai perusahaan sesuai bidangnya
		5. Sikap (<i>Attitude</i>)	1. Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai bidangnya 2. Sikap baik karyawan terhadap rekan kerja
		6. Minat (<i>Interest</i>)	1. Dorongan untuk melakukan sebuah pekerjaan sesuai bidangnya
			1. <i>Self-Expression</i>

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Motivasi (X2) (Meng dan Wang, 2016)		2. <i>Personal-Fit</i>	1. Aturan yang diterapkan di perusahaan sesuai dengan nilai pribadi yang dimiliki
		3. <i>Personal Fulfilment</i>	1. Pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki
		4. <i>Reputation</i>	1. Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan promosi jabatan.
		5. <i>Work Environment</i>	1. Ruang kerja perusahaan nyaman dan membantu karyawan fokus bekerja, suasana tenang, tidak panas, tidak pengap. 2. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja
		6. <i>Reward</i>	1. Karyawan mendapatkan gaji/insentif yang sesuai dengan jabatan pekerjaan
		7. <i>Job Involvement</i>	1. Karyawan berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu dan selalu bertanggung jawab
		8. <i>Leadership</i>	1. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin perusahaan
		Task Performance	1. Menyelesaikan tugas pekerjaan 2. Perencanaan

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y) (Koopmans, 2011)		3. Keterampilan kerja	<p>dapat selesai tepat waktu</p> <p>2. Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efisien</p> <p>3. Karyawan bisa menetapkan prioritas dalam bertugas</p>
	Contextual Performance	<p>1. Tanggung jawab</p> <p>2. Inisiatif</p> <p>3. kreativitas</p>	<p>1. Karyawan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya</p> <p>2. Karyawan aktif berpartisipasi dalam rapat kerja</p> <p>3. Karyawan bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepadanya</p>
	Adaptive Performance	<p>1. Inovatif</p> <p>2. Menghasilkan ide-ide baru</p> <p>3. Berpikiran terbuka terhadap orang lain</p>	<p>1. Karyawan mampu mempelajari tugas baru yang diberikan</p> <p>2. Karyawan mampu menghasilkan ide-ide baru</p> <p>3. Karyawan mampu berfikir terbuka terhadap orang lain</p>
	Contraproductive Work Behavior	<p>1. Berdebat dengan rekan kerja</p> <p>2. Bergosip dengan rekan kerja</p> <p>3. Membuat masalah</p>	<p>1. Karyawan tidak membuat masalah besar ketika ditempat kerja</p> <p>2. Karyawan tidak berfokus pada sisi negatif dari situasi kerja namun pada sisi positifnya</p> <p>3. Karyawan tidak berbicara dengan rekan kerja tentang sisi negatif dari pekerjaannya</p>

1.3.2 Skala pengukuran

Skala pengukuran adalah alat yang digunakan sebagai bentuk acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, oleh sebab itu setiap instrumen dalam penelitian harus memiliki skala (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan skala likert dalam mengukur variabel dari penelitiannya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dari seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert variabel yang diukurakan dijabarkan menjadi indikator variabel, yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017).

Dalam setiap item pertanyaan diberi skor satu sampai dengan lima atau dari terendah sampai tertinggi mulai dari penilaian sangat setuju sampai tidak setuju. Selain itu dalam penelitian ini juga terdapat pertanyaan singkat mengenai data diri responden. Pemberian skor atas jawaban responden seperti tabel berikut :

Tabel 3. 2 Ketentuan Skor Jawaban

No	Jenis Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

1.4 Populasi dan Sampel

1.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang yang berjumlah 360 karyawan.

1.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dimana tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi yang dijadikan sampel menurut (Sugiyono, 2018). Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Ferdinand, 2014) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : Presentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir/diinginkan. e = 0,1/10%.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 360 orang, sehingga presentase yang dipilih adalah 0,1. Maka dapat dihitung :

$$n = \frac{360}{1 + 360(0,1)^2}$$
$$= 78,26$$

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78,26 dibulatkan menjadi 80 orang. Alasan menggunakan teknik ini karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan prosedur yang diteliti. Yaitu karyawan tetap yang sudah bekerja beberapa tahun, karena sebagai bentuk pengabdian kepada organisasi.

1.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling probability. Menurut Sugiyono (2017), probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah 360 orang, jadi berdasarkan penggunaan teknik probability sampling dimana sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan dari PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

1.6 Jenis dan Sumber Data

1.6.1 Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber datanya dengan diamati dan dicatat pada saat pertama kalinya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini sumber data primer ialah angket yang dibagikan dan diisi oleh responden, wawancara yang dilakukan kepada HRD dan karyawan dan observasi atau pengamatan secara langsung pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

1.6.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang didapatkan secara tidak langsung dari sumber data (ada perantara) yang dapat mendukung (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah dari dokumentasi, buku literature, jurnal dan data-data lain yang diperlukan dan mendukung dalam penelitian.

1.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dan berhubungan dengan obyek yang akan diteliti.
- b. Wawancara, pengumpulan informasi dengan tanya jawab secara lisan satu arah. Dimana pertanyaan berasal dari pewawancara dan jawaban diberikan oleh orang yang diwawancarai atau narasumber. Wawancara dilakukan melalui tanya jawab langsung dengan karyawan untuk memperoleh informasi data terkait yang dibutuhkan.
- c. Angket, yaitu daftar pertanyaan terkait tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek secara individu atau kelompok untuk mengumpulkan informasi tertentu. Skala likert digunakan untuk pengukuran tanggapan responden yang menanggapi survei.
- d. Dokumentasi, metode yang digunakan dalam memperoleh informasi dan data berupa buku, arsip, dokumen, angka tertulis dan foto yang dapat mendukung penelitian.

1.8 Uji Instrumen

1.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji suatu data yang telah diperoleh setelah penelitian merupakan suatu data yang valid dan tidak, yang menggunakan kuesioner atau angket sebagai bentuk alat ukur yang digunakan. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 80 karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang. Uji validitas diuji dengan menggunakan korelasi item total, instrument dinyatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* harus $> 0,3$. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,3$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid Sugiyono, (2010).

Tabel 3. 3 Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Keterangan
Kompetensi(X1)		X1.1	0,443	0,3	Valid
		X1.2	0,436	0,3	Valid
		X1.3	0,446	0,3	Valid
		X1.4	0,413	0,3	Valid
		X1.5	0,494	0,3	Valid
		X1.6	0,436	0,3	Valid
		X1.7	0,591	0,3	Valid
		X1.8	0,365	0,3	Valid
		X1.9	0,397	0,3	Valid
		X1.10	0,472	0,3	Valid
		X1.11	0,489	0,3	Valid
Motivasi (X2)		X2.1	0,605	0,3	Valid
		X2.2	0,691	0,3	Valid
		X2.3	0,444	0,3	Valid
		X2.4	0,691	0,3	Valid
		X2.5	0,691	0,3	Valid
		X2.6	0,605	0,3	Valid
		X2.7	0,605	0,3	Valid

Variabel	Dimensi	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Keterangan
		X2.8	0,691	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Task Performance</i>	Y.1	0,633	0,3	Valid
		Y.2	0,446	0,3	Valid
		Y.3	0,428	0,3	Valid
	<i>Contextual Performance</i>	Y.4	0,678	0,3	Valid
		Y.5	0,529	0,3	Valid
		Y.6	0,496	0,3	Valid
	<i>Adaptive Performance</i>	Y.7	0,424	0,3	Valid
		Y.8	0,613	0,3	Valid
		Y.9	0,552	0,3	Valid
	<i>Contraproductive Work Behavior</i>	Y.10	0,633	0,3	Valid
		Y.11	0,428	0,3	Valid
		Y.12	0,678	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada table 3.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari hasil *Corrected Item-Total Correllation* untuk semua variabel telah lebih dari 0,3. Sehingga dapat diketahui bahwa semua butir item pernyataan yang terdapat pada variable kompetensi, motivasi dan pada kinerja karyawan dalam uji validitas adalah valid.

1.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil dari pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono, (2010). Untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan nilai *Cronbach' Alpha*, Dimana suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien alpa $>0,6$, dan jika dikatakan tidak reliabel apabila nilai koefisien alpa $< 0,6$.

Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	
Kompetensi(X1)	0,793	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,871	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,866	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Conbrach Alpha (α) dari masing-masing variable lebih besar dari 0,6 maka instrument dapat dikatakan reliabel.

1.9 Teknik Analisis Data

1.9.1 Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau dengan menggambarkan suatu data yang telah didapat dan terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Pendiskripsian dapat diukur dengan menggunakan skala likert. Rumus yangdigunakan adalah sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Sehingga dapat diperoleh range atau jangkauan seperti berikut :

Tabel 3. 5 Range Interval

Interval	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat rendah
>1,8 – 2,6	Rendah
>2,6 – 3,4	Sedang
>3,4 – 4,2	Tinggi
>4,2 – 5,0	Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

1.9.2 Analisis Inferensial

Analisa inferensial merupakan teknik statistik digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik analisa inferensial digunakan sebagai teknik mengambil suatu kesimpulan populasi dari data yang telah diperoleh dan diolah. Analisa inferensial yang diolah ialah dari dua variable atau lebih yang dianalisis baik hubungan, pengaruh, ataupun perbedaan antar variable – variable tersebut.

3.9.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk menganalisis asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendapatkan hasil estimator regresi yang terbaik dari model regresi yang telah diperoleh dari kuadrat kecil. Dimana dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik menurut (Ghozali, 2018) :

1. Uji Normalitas

Diadakannya uji normalitas bertujuan untuk mengetahui untuk menentukan apakah distribusi normal model regresi dimiliki oleh variabel residual atau pengganggu (Ghozali, 2006). Dalam menentukan apakah distribusi data itu

normal, digunakan dengan plot probabilitas normal untuk membandingkan distribusi kumulatif data sebenarnya dengan distribusi kumulatif normal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Namun, jika data tersebar di luar garis diagonal dan mengikuti arahnya, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen atau variable bebas. Model regresi yang baik adalah yang seharusnya tidak akan ditemukan korelasi antara variable independen dari gejala multikolinieritas. Untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF), dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

1. Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ maka disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka disimpulkan dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018). Untuk dapat mengetahui dan mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan melihat dari grafik scatterplot antara nilai prediksi variable terikat atau dependen yaitu

ZPRED (*Standardized predicted values*) dengan residualnya SRESID (*Standardized residual*). Kriteria untuk menganalisis grafik scatter plot sebagai berikut :

1. Jika sebaran titik – titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebaran berada diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika sebaran titik – titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dalam model regresi tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dalam regresi linier berarti bahwa komponen kesalahannya berkorelasi dengan urutan waktu, ruang, atau korelasi dengan dirinya sendiri (Kusrini & Setiawan, 2010). Metode uji Durbin-Watson diterapkan dalam menyelidiki autokorelasi tingkat satu. Dalam uji ini, model regresi harus memiliki satu konstanta atau intercept dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen. Nilai Durbin-Watson (dW) harus dihitung terlebih dahulu untuk menentukan apakah ada autokorelasi. Setelah itu, nilai dW dibandingkan dengan nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah (dL) sesuai dengan aturan berikut:

- a. Autokorelasi positif terjadi jika $dW < dL$.
- b. Jika $dL < dW < dU$, maka tidak dapat disimpulkan ada atau tidaknya autokorelasi.

- c. Autokorelasi tidak terjadi jika $dU < dW < 4-dU$.
- d. Jika $4 - dU < dW < 4 - dL$, maka tidak dapat disimpulkan ada atau tidaknya autokorelasi.
- e. Autokorelasi negative terjadi jika dW lebih besar dari $4-dL$.

1. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk memeriksa secara parsial signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dengan kata lain, uji t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen menjelaskan variasi- variasi dependen (Ghozali, 2018). Persyaratan dalam uji parsial (Uji T):

- a. Hipotesis diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, dan ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.
- b. Hipotesis diterima jika nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$, dan ditolak jika nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan model untuk menggambarkan perubahan variabel dependen ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2). Angka R-Square dalam model ringkasan dibuat program menunjukkan koefisien determinasi (Ferdinand, 2014:241). Koefisien determinasi $r^2 = 0$ menunjukkan bahwa variabel terikat tidak dipengaruhi sama sekali oleh variabel bebas (= 0%). Namun, Jika koefisien determinasi r^2 terhadap $Y = 1$, maka variabel bebas dipengaruhi sepenuhnya oleh variabel tidak bebas. Karena itu, posisinya antara $r^2 0$ dan 1. Ditunjukkan dalam aljabar sebagai berikut: $0 \leq r^2 \leq 1$.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk dapat mengetahui hubungan antar variable yang melibatkan variable independen atau bebas lebih dari satu dan juga variable dependen atau terikat. Yang mana dalam penelitian ini variable yang digunakan adalah pendidikan dan pelatihan kerja sebagai variable independen atau yang disebut sebagai variable bebas dan prestasi kerja sebagai variable dependen atau variabel terikat. Dimana persamaan dari analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Constanta

b₁ : Koefisien regresi antara kompetensi dengan kinerja karyawan

b₂ : Koefisien regresi antara motivasi dengan kinerja karyawan

X₁ : Variabel kompetensi

X₂ : Variabel motivasi

e : Error

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Stastistic 26.