

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sekaran (2017:109) desain penelitian (*research design*) merupakan rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi.

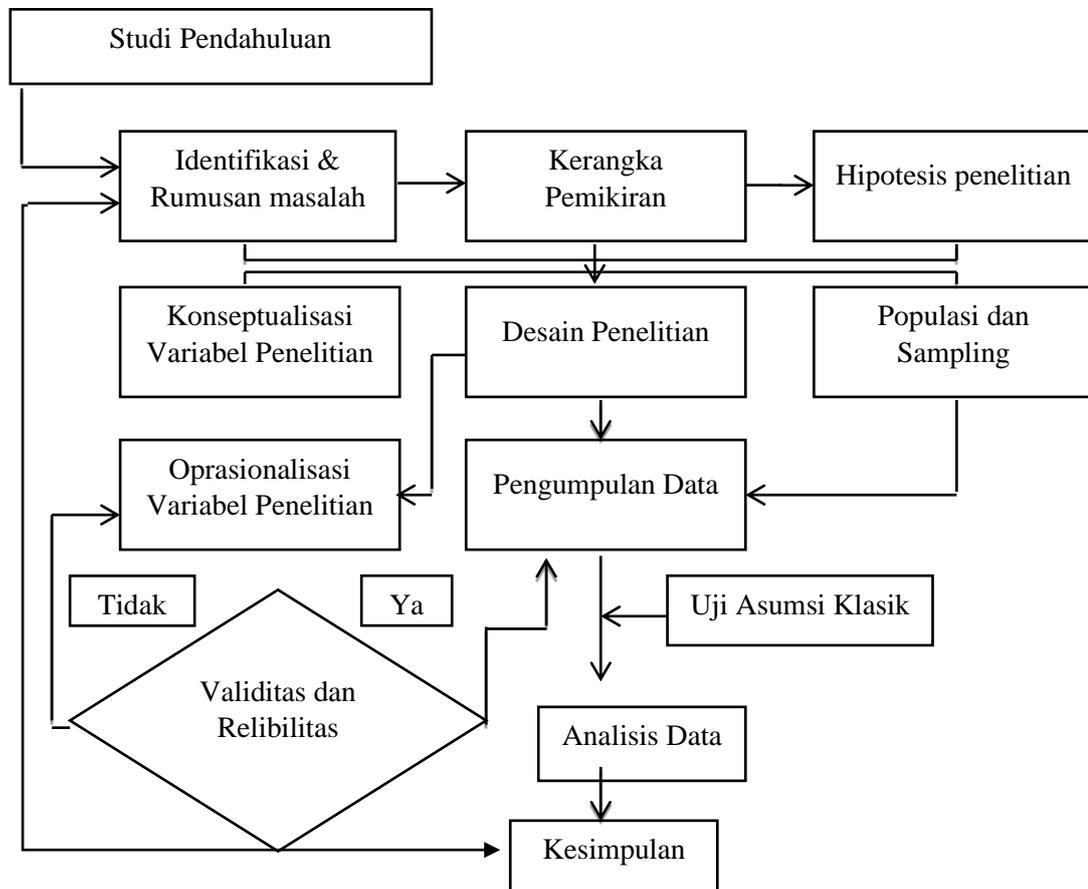
Menurut Sugiyono (2014:06) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:29) metode penelitian deskriptif merupakan metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Metode deskriptif pada penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan atau menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap variabel mandiri yaitu mendeskripsikan kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Muharto dan Arisandy (2016:33) penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan. Penelitian verifikatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:23) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat Positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun desain dalam penelitian untuk menggambarkan alur yang akan dilakukan adalah sebagai berikut



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Sumber: Fadli (2019:59) dan diolah oleh penulis (2022)

Dalam gambar desain penelitian tersebut, menjelaskan mengenai tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian. Berikut adalah tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian yaitu

1. Tahapan pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah pendahuluan mengenai objek yang diteliti, yaitu kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang. Kemudian latar belakang penelitian menggunakan data yang diperoleh dengan cara observasi secara langsung, serta melakukan perbandingan data pada penelitian terdahulu. Setelah itu, menentukan identifikasi masalah yang ada pada latar belakang sebagai dasar dalam membuat kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

2. Tahapan kedua yaitu peneliti membuat desain penelitian dan melakukan konseptualisasi atas variabel yang akan diteliti dengan beberapa *literature* dan studi pustaka yang sesuai dengan tema penelitian dan kemudian diperoleh definisi mengenai variabel-variabel penelitian tersebut.
3. Tahapan ketiga yaitu menentukan populasi dan sampel yang akan diteliti. Dari jumlah sampel yang telah diketahui dapat diperoleh data-data perusahaan, untuk kemudian dianalisis melalui analisis path. Dan penulis dapat menarik kesimpulan atas hasil analisis tersebut.

3.2. Lokasi Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022 sampai dengan selesai, yang bertempat di PT POS Indonesia (Persero) di Kabuapten Karawang, Jl. Alun-Alun Sel. No.1 Karawang Kulon, kecamatan. Karawang Barat. Karawang, Jawa Barat 41311.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 2 bulan pengolahan data.

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

No	Deskripsi Kegiatan	2022																							
		Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pencarian data empiris	■	■	■	■																				
2	Penulisan proPosal					■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Perbaikan proPosal													■	■	■	■								
4	Seminar proPosal																	■	■	■	■				

Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2. Variabel terikat (*Dependen Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Dalam penelitian ini variabel terikat (*dependen*) yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y).

Menurut Robbin (2016:260) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berikut ini akan diuraikan operasionalisasi variabel dari variabel Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), seperti terlihat pada tabel 3.2 dibawah ini

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item		
Kompetensi (X_1) Menurut Spencer (dalam Srinivas R. Kandula, 2013:6),	1. Pengetahuan	Pengetahuan Faktual	Ordinal	1		
		Pengetahuan Konseptual	Ordinal	2		
		Pengetahuan Prosedural	Ordinal	3		
	2. Keterampilan	Keterampilan Administratif	Keterampilan Administratif	Ordinal	4	
			Keterampilan Manajerial	Ordinal	5	
			Keterampilan Teknis	Ordinal	6	
		3. Motif	Keterampilan Sosial	Keterampilan Sosial	Ordinal	7
				Dorongan Ekonomi	Ordinal	8
				Dorongan Sosial	Ordinal	9
				Dorongan Psikologis	Ordinal	10
	4. Sifat	Sikap	Ordinal	11		
	5. Citra Diri	Kepercayaan Diri	Kepercayaan Diri	Ordinal	12	
			Nilai-nilai Pribadi	Ordinal	13	
Motivasi Kerja (X_2)	1. Kebutuhan untuk Berprestasi	Bertanggung Jawab Pribadi dalam mengambil keputusan	Ordinal	1		

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item	
Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95)		Antusias berprestasi tinggi	Ordinal	2-3	
		Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati	Ordinal	4-5	
		2. Kebutuhan untuk berafiliasi	Keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain	Ordinal	6-7
			Keinginan mengambil Resiko	Ordinal	8
			Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain	Ordinal	9
		3. Kebutuhan Untuk Berkuasa	Komunikasi kepada sesama Karyawan	Ordinal	10
			Pemimpin terhadap bawahannya	Ordinal	11
		1. <i>Input</i>	1. Kerjasama antar Karyawan	Ordinal	12-13
			2. Hubungan Kerja	Ordinal	1
	3. Inisiatif		Ordinal	2	
	Kinerja Karyawan (Y)	2. <i>Output</i>	4. Pengetahuan	Ordinal	3
			5. Informasi	Ordinal	4
			6. Tanggapan	Ordinal	5
7. Kuantitas			Ordinal	6	
8. Waktu			Ordinal	7	
Menurut Amstrong (2014:69-70)	3. <i>Outcome</i>	9. Biaya	Ordinal	8	
		10. Kualitas	Ordinal	9	
		11. Perilaku	Ordinal	10-11	
		12. Reaksi	Ordinal	12-13	

Sumber: Hasil Olah Penulis (2022)

3.4. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:135). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT POS Indonesia (Persero) di Kabupaten Karawang. Dari data yang diperoleh didapat data jumlah karyawan

sebanyak 102 orang karyawan PT POS Indonesia (Persero) di Kabupaten Karawang.

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selanjutnya untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 102 orang.

3.4.3. Teknik Sampling

Sugiyono (2015: 118) mengemukakan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi yang kemudian akan dijadikan sampel penelitian. Kemudian untuk pengambilan sampel, peneliti menggunakan *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2015:120) mengemukakan “*simple* berarti sederhana, hal ini karena proses pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan atau memperhatikan starta yang terdapat dalam populasi”. Sedangkan Random Sampling merupakan usaha pengambilan sampel yang dilakukan peneliti dengan cara memberi kesempatan yang sama pada semua populasi untuk mengisi angket, kemudian setelah data didapat peneliti mengambil data secara acak sejumlah sampel yang telah ditentukan.

3.5. Pengumpulan Data Penelitian

3.5.1. Sumber Data Penelitian

Pengertian sumber data menurut Suharsimi Arikunto (2013:172) adalah sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sedangkan menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2013:142) sumber data merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam

penentuan metode pengumpulan data disamping jenis data yang telah dibuat di muka. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu

1. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber informasi, dengan memakai teknik pengumpulan data dengan berupa membagikan kuesioner dan melakukan observasi (pengamatan langsung). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah 102 orang karyawan PT POS Indonesia di Kabupaten Karawang.

2. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah artikel, jurnal dan literature yang terkait.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingi mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan metode tatap muka maupun melalui telepon. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada karyawan PT POS Indonesia (Persero) Karawang.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017 : 142) Angket (kuisisioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada 102 orang karyawan PT POS Indonesia di Kabupaten Karawang untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017 : 203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014:92) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2014:134) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan menggunakan 5 bobot skor sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

Kompetensi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Bobot Skor
Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	1
Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	2
Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	3
Baik	Baik	Baik	4
Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	5

Sumber: Sugiono (2019:147)

3.6.1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian, maka digunakan *corrected item total correlation* dengan bantuan computer SPSS versi 26.0 Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat kevalidan instrumen penelitian ini diketahui melalui uji validitas menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Nilai r tabel untuk N=30 dengan df=2 taraf kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,361

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016:168) menyatakan penelitian yang reliabel adalah “bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”. Uji reliabilitas terhadap item-item pertanyaan dan kuesioner digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dan instrumen penelitian. Kriteria pengujian reliabilitas yaitu jika nilai $\alpha > 0,60$, berarti pernyataan reliabel, dan sebaliknya jika nilai $\alpha \leq 0,60$, berarti pernyataan tidak reliabel.

3.7. Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.7.1. Transformasi Data

Penelitian yang menggunakan skala ordinal perlu diubah terlebih dahulu ke skala interval dengan menggunakan transformasi data dengan uji MSI (*Method of successive interval*). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval menurut Riduwan dan Kuncoro (2012:30) adalah sebagai berikut

1. Memperhatikan setiap butir jawaban dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh
7. Tentukan nilai Skala
8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus

$$Y = NS + [1+(Nsmin)]$$

3.7.2. Uji Keabsahan Data

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh nilai pengukuran yang tidak biasa dan efisien dengan menggunakan metode kuadrat terkecil, dan harus memenuhi asumsi-asumsi melalui berbagai uji yaitu sebagai berikut

3.7.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data itu terdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas diperoleh berdasarkan *one sample Kolmogorov Smirnov*. Bisa juga berdasarkan uji model regresi dan Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0.05.

3.7.3. Rancangan Analisis

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Dalam rancangan analisis diperlukan data yang akurat yang nantinya dapat digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan analisis statistik seperti uji asumsi klasik, analisis jalur antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang.

3.7.3.1. Rancangan Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:29) metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada sat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis ini menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang. Untuk mendapatkan hasil koefisien yang mengacu kepada hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen dari skala *likert*, meliputi analisis rentang skala yaitu:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban (skor = 5)

Rentang skala (RS) sebesar:

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 102 orang, dengan menggunakan skala *Likert* pada nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5. Berikut perhitungan skalanya:

- Perhitungan skala terendah

Skor terendah x jumlah sampel (n)

$$= 1 \times 102 = \mathbf{102}$$

- Perhitungan skala tertinggi

Skor tertinggi x jumlah sampel (n)

$$= 5 \times 102 = \mathbf{510}$$

Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan rentang skalanya adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{102(5-1)}{5}$$

$$= 81,6$$

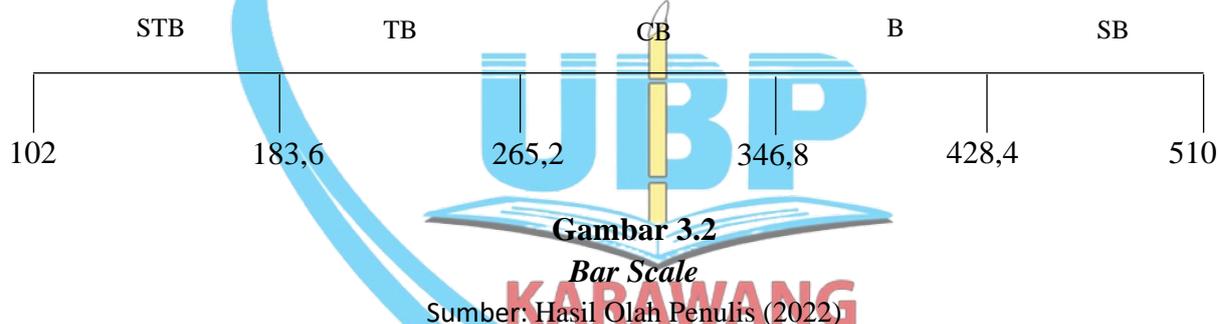
Berdasarkan perhitungan rentang skala diketahui untuk skala terendah berada di angka 102 dan skala tertinggi berada di angka 510. Sementara untuk rentang skalanya yaitu sebesar 81,6. Pada analisis rentang skala ini jawaban responden atas kuesioner diinterpretasikan sesuai dengan variabel pada penelitian ini.

Tabel 3.4
Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Kompetensi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
1	102 – 183,6	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	183,7 – 265,2	Tidak baik	Tidak baik	Tidak baik
3	265,3 – 346,8	Cukup baik	Cukup baik	Cukup baik
4	346,9 – 428,4	Baik	Baik	Baik
5	428,5 - 510	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Penulis (2022)

Berikut adalah rentang skala yang digambarkan atau disajikan menggunakan *Bar Scale* (bar skala) yaitu



Gambar 3.2

Bar Scale

Sumber: Hasil Olah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, nilai rentang skala pada variabel kompetensi (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia di Kabupaten Karawang. Jika memiliki nilai 102 – 183,6 menandakan bahwa sangat tidak baik. Sedangkan jika nilai mencapai 183,7 – 265, 2 menunjukkan tidak baik. Jika nilai skala 265,3 – 346,8 menandakan bahwa cukup baik. Jika nilai skala 346,9 – 428,4 menandakan bahwa baik. Dan Jika nilai skala 428,5 – 510 menunjukkan bahwa sangat baik.

3.7.3.2. Rancangan Analisis Verifikatif

Menurut Muharto dan Arisandy (2016:33) penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan. Penelitian verifikatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang. Adapun analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2012:228) analisis korelasi sederhana merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan tiga variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara tiga variabel. Untuk menganalisis hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang. Adapun rumus korelasi sederhana sebagai berikut

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

n = Jumlah Sampel

r = Koefisien Korelasi



Kuat tidaknya pengaruh kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) diukur dengan suatu nilai yang disebut Koefisien Korelasi yang mempunyai nilai yang paling kecil -1 dan paling besar adalah +1, dengan demikian nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut: $-1 \leq r \leq 1$. Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut

Tabel 3.5
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

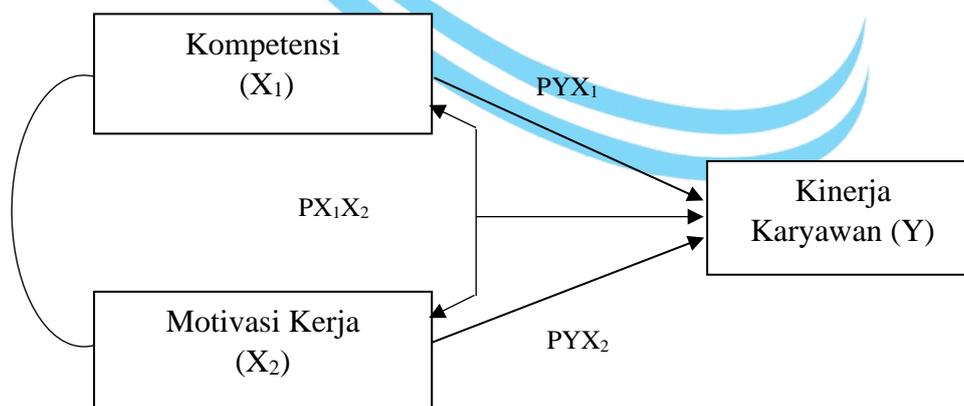
Sumber: Sugiyono (2016: 184)

2. Analisis Jalur/ Path Analysis

Menurut Ghazali (2018:245) analisis jalur (*path analysis*) adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (mode casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Pada saat melakukan analisis jalur atau *path analysis* terlebih dahulu dilakukan pembentukan jalur yang dapat dilihat dari akar kuadrat yang terbentuk dari nilai Koefisien Determinasi (R-Square). Setelah tahapan tersebut dilakukan masing-masing variabel yang dibentuk kedalam analisis jalur harus memiliki pengaruh langsung yang signifikan dengan variabel *dependen*. Jika salah satu variabel yang diuji tidak memenuhi syarat maka variabel tersebut di eliminasi dari pengujian analisis jalur

Pada penelitian ini analisis jalur (*path analysis*) digunakan yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Karawang. Model penelitian yang dapat dijadikan pedoman analisis jalur adalah



Gambar 3.3
Bagan Analisis Jalur

Sumber: Hasil Olah Penulis (2022)

Dari bagan analisis jalur tersebut dapat di atas maka dapat diturunkan menjadi dua sub struktur dalam melakukan analisis jalur.

- $PX_1X_2 =$ Koefisien jalur variabel kompetensi (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) menggambarkan besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja.
- $PYX_1 =$ Koefisien jalur variabel kinerja karyawan (Y) terhadap kompetensi (X_1), menggambarkan besarnya pengaruh langsung dari kinerja karyawan terhadap kompetensi.
- $PYX_2 =$ Koefisien jalur variabel kinerja karyawan (Y) terhadap motivasi kerja (X_2), menggambarkan besarnya pengaruh langsung dari kinerja karyawan terhadap motivasi kerja.

3.8. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian.

3.8.1. Uji t (Parsial)

Digunakannya uji t adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_1) sama dengan nol atau $H_0 = 0$ artinya suatu variabel *independen* bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel *dependen*. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau $H_a \neq 0$ artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel *dependen*. Maka dapat dijelaskan juga sebagai berikut

- $H_{01} = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan)
- $H_{02} = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel

kinerja karyawan)

- $H_{a1} \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan)
- $H_{a2} \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan)

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t, karena uji t merupakan pengujian regresi sederhana dimana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t bertujuan untuk menguji tingkat keartian setiap variabel koefisien regresi yaitu uji signifikan maupun tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$t_{hitung} = \frac{b}{s \sqrt{b}}$$

Keterangan :

b : Koefisien regresi

sb : Kesalahan dari standart koefisien regresi

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Pengujian tersebut dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang terdapat dalam t_{tabel} pada derajat bebas = $n-k-1$ serta taraf nyata signifikan sebesar 5% yaitu dengan kriteria pengujian

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja maupun kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja maupun kompetensi terhadap kinerja karyawan.

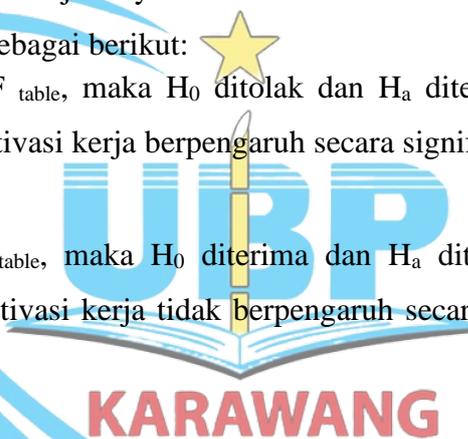
3.8.2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hubungan regresi secara bersama, pengujian dilakukan untuk mengukur tingkat signifikan pada setiap variabel *independen* dan variabel *dependen* dalam model regresi, sehingga untuk mengetahui kedua variabel bebas yaitu variabel kompetensi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara bersama terhadap kinerja karyawan (Y). Maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut

- $H_0 = 0$ maka diartikan kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- $H_a \neq 0$ maka diartikan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F memiliki kriteria sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Apabila $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



3.8.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2013:246) Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat. Rumus koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut

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

Keterangan

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi