

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) mendefinisikan metode penelitian sebagai berikut:

"Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

1. Jenis Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bersifat kausal yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini penulis menganalisis uji pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dipergunakan adalah data primer yaitu dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bentoel Investama yang diperoleh secara langsung dan relevan terhadap masalah yang diteliti.

3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, kompetensi karyawan dan disiplin kerja sebagai variabel independent (X_1 dan X_2) serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan merupakan variabel dependent (Y).

B. Populasi dan Sampel

Menurut Margono (2010), "Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan". Sedangkan menurut Sukmadinata (2011) mengemukakan bahwa populasi adalah "kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita."

Menurut Sugiyono (2012), pengertian populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bentoel Investama yang berjumlah 68 karyawan divisi sales representatif pada PT. Bentoel Investama Bogor.

Sugiyono (2011) mendefinisikan sampel sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Jumlah sampel yang akan diambil berdasarkan sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sebanyak 68 karyawan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Sugiyono (2013).

Untuk memperoleh data dalam penelitian, penulis mengadakan wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner.

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya-jawab secara langsung.
2. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian.
3. Kuesioner yaitu penulis menyebarkan angket yang berupa pertanyaan kepada responden.

Pengukuran Variabel dilakukan dengan skala likert dengan menggunakan metode scoring sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan.

D. Operasional Variabel

Menurut Umi Narimawati (2010) menjelaskan operasionalisasi variabel sebagai berikut:

"Penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik".

Untuk mempermudah alur penelitian maka penulis mengoperasionalkan variabel seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kompetensi Karyawan Wulandari (2013:17-34)	Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.	1. <i>Task Skills</i> 2. <i>Task Management</i> 3. <i>Contingency Management Skill</i> 4. <i>Job role environment skills</i> 5. <i>Transfer Skills</i>

Lanjutan Tabel 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja Sarwoto (2009:89)	Disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma / peraturan yang telah ditetapkan.	1. Teladan Pimpinan 2. Balas Jasa 3. Keadilan 4. Waskat 5. Sangsi Hukuman
Kinerja Veithzal Rivai (2011:14)	Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Legalitas 4. Kesesuaian dengan tujuan organisasi 5. Kerjasama

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Sedangkan rumus yang digunakan dalam mengukur validitas instrumen ini adalah rumus product momen dari Pearson.

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left(N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right) \left(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right)}}$$

(Sumber : Arikunto, 2008:162)

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi

N : jumlah subyek / responden

X : Skor butir

Y : Skor Total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat nilai Y

b. Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliable atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten.

Kriteria uji reliabilitas, jika pada output SPSS menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dengan nilai α dan n tertentu, maka reliabilitas pernyataan tersebut tinggi dan bisa diterima.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan

kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Kuder Richardson.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{st^2 - \sum p_i q_i}{s_t^2} \right\}$$

(Sumber : Arikunto, 2008:162)

Keterangan

r_i = nilai reliabilitas

p_i = proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

$q_i = 1 - p_i$

s_t^2 = varians total

2. Asumsi Klasik

Menurut Husein Umar (2011:182), uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan dalam model tidak mengandung homokedastisitas dan multikolineritas. Uji asumsi klasik dilakukan hanya pada analisis regresi linear.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui normal tidaknya masing-masing variabel penelitian. Kita dapat melihatnya dari

normal probability plot yang membentuk garis lurus diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila jauh dari garis diagonalnya dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Analisis pada gambar Scatterplot yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Selain itu deteksi terhadap multikolineritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Deteksi multikoliereitas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain :

- 1). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolineritas $VIF = 1 / Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.
- 2). Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi

klasik multikolineritas. Jika lebih dari 0,7 maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolineritas.

- 3). Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari R^2 maupun *R-Square* di atas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka ditengarai model terkena multikolineritas.

3. Uji Hipotesis

Untuk Menguji adakah pengaruh yang signifikan secara statistik, maka diperlukan pengujian hipotesis. Hipotesis nol (H_0) diuji dengan distribusi t ratio. Pengujian terakhir dilakukan dengan uji t, yaitu untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

Dalam penelitian ini hipotesis yang diuji adalah hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditulis dibawah ini yaitu :

a. Uji Simultan

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$, yaitu ada pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, (H_0 di tolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, besar alpha 5%). Dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

b. Uji Parsial

$H_0 : \beta_1 = 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} .

4. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan metode uji regresi linier berganda yaitu antara kompetensi karyawan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaanya yaitu :

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

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Karyawan

β_1 : Koefisien Regresi Kompetensi Karyawan

β_2 : Koefisien Regresi Disiplin Kerja

X_1 : Kompetensi Karyawan

X_2 : Kinerja Karyawan

a : Bilangan Konstanta

Persamaan Regresi Berganda dapat digunakan dalam analisis jika telah memenuhi syarat asumsi klasik.

5. Analisis Korelasi

Korelasi ganda (*multiple correlation*) adalah korelasi antara dua atau lebih variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama dengan satu

variabel terikat (*dependent*). Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat disebut koefisien korelasi ganda, dan bisa disimbolkan R.

Rumus korelasi ganda dari dua variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan satu variabel terikat (Y) sebagai berikut :

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1} \cdot r_{y2} \cdot r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Sumber : Supardi (2011)

Dimana :

$R_{y.12}$ = koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y

$r_{y.1}$ = koefisien korelasi ganda antara X_1 dengan Y

$r_{y.2}$ = koefisien korelasi ganda antara X_2 dengan Y

r_{12} = koefisien korelasi ganda antara X_1 dengan X_2

Dalam menguji ada tidaknya hubungan yang erat antara kompetensi karyawan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan penulis menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3
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
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiono:2009)

6. Koefisien Determinasi

Selain itu untuk mengetahui sejauh mana varians variabel mempengaruhi dan seberapa besar kontribusi kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dihitung terhadap koefisien penentu, maka digunakan perhitungan Koefisien Determinasi (Kd), yaitu: $Kd = r^2 \times 100\%$.

