BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010:39) mendefinisikan variabel sebagai berikut :

> Variabel bebas (variabel independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel terikat (variabel dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kompetensi (X_1), Penempatan Kerja (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitiannya adalah pegawai PT Finansia Multi Finance . Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari wawancara kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia serta pegawai pada PT Finansia Multi Finance sebagai responden.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian merupakan prosedur dan cara melakukan pengolahan data yang diperlukan untuk menjawab atau memecahkan masalah penelitian termasuk pengujian hipotesis sehingga memudahkan pembuatan kesimpulan. Sugiyono (2010:2) menyatakan bahwa :

> Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian.

Berdasarkan hal tersebut di atas, secara deskriptif penelitian ini bertujuan untuk memperoleh ciri-ciri variabel yang diteliti yaitu kompetensi dan penempatan kerja serta kinerja pegawai. Secara verifikatif, penelitian ini bertujuan untuk mengadakan penelitian sekaligus pengujian kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah kompetensi dan penempatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Dilihat dari jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*.

Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran angket kepada responden serta pemahaman literatur. *Explanatory survey*, yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel yang ada melalui pengujian hipotesis (Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono, 2003:7).

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu " Metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu yang panjang " (Husain Umar, 2001:45).

3.2.2 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan suatu perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:51) bahwa " Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan ".

Menurut Istiyanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain riset dapat dibagi menjadi tiga macam :

> Pertama, riset eksplanatori yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar. Kedua, riset deskriptif yaitu desain riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu. Dan ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji hubungan sebab akibat.

Dalam desain penelitian terdapat penjelasan secara terperinci mengenai tipe desain riset yang memuat prosedur yang sangat dibutuhkan dalam upaya memperoleh informasi serta mengolahnya dalam rangka memecahkan masalah. Tipe riset desain ini berhubungan dengan tingkat analisis yang direncanakan oleh peneliti terhadap data yang dikumpulkan.

Menurut Husein Umar (2003:28), desain riset dibagi menjadi tiga macam yaitu :

1. Riset Eksploratif

   Riset eksploratif yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan yang belum diketahui (kelayakan riset).

2. Riset Deskriptif

   Riset Deskriptif yaitu desain riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu (hubungan).

3. Riset Kausal

   Riset Kausal yaitu untuk menguji hubungan sebab akibat.

Menurut Husein Umar (2003:94) juga menambahkan untuk penelitian yang menggunakan metode deskriptif dan atau metode eksperimen dapat memakai desain kausalitas. Desain kausalitas ini berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Adapun menurut Jonathan Sarwono (2006:27), desain penelitian khususnya dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan alat dalam penelitian dimana seorang peneliti tergantung dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian yang sedang dilakukan. Dalam ilmu-ilmu sosial, penelitian terdiri dari penelitian penjajakan, penelitian penjelasan (*explanatory*), dan penelitian deskriptif verifikatif (*descriptif verificative*).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT Finansia Multi Finance dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT Finansia Multi Finance.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kompetensi (variabel X_1) dan Penempatan Kerja (variabel X_2) serta Kinerja Pegawai (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT Finansia Multi Finance.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT Finansia Multi Finance berdasarkan teori.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Finansia Multi Finance Melakukan analisis mengenai pengaruh pengaruh kompetensi dan

penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Finansia Multi Finance.

8. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

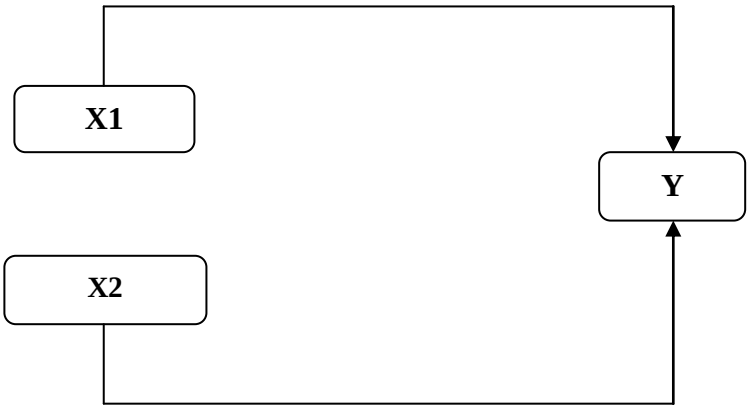
Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizone
T1	*Descriptive*	*Descriptive andSurvey*	Pegawai PT Finansia Multi Finance	*Cross Sectional*
T2	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	Pegawai PT Finansia Multi Finance	*Cross Sectional*
T3	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	Pegawai PT Finansia Multi Finance	*Cross Sectional*
T4, T5	*Descriptive and Verifikatif*	*Descriptive and Explanatory Survey*	Pegawai PT Finansia Multi Finance	*Cross Sectional*

Keterangan :

- T1 = Kompetensi pada Pegawai PT Finansia Multi Finance.
- T2 = Penempatan Kerja pada Pegawai PT Finansia Multi Finance.
- T3 = Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Finansia Multi Finance.
- T4,T5 = Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Finansia Multi Finance.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No kuesioner	Sumber Data
Kompetensi X_1 Karakter sikap dan perilaku , atau kemampuan individual yang relative bersifat stabil karena menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual **Spencer Dan Spencer dalam Palan (2007)**	Motif	Tingkat semangat karyawan untuk berprestasi berdasarkan tujuan dan cara yang menantang	**ORDINAL**	1	Karyawan PT Finansia Multi Finance

	Watak	Tingkat kepedulian karyawan dalam menerima keputusan dan tindakan atasan berdasarkan informasi yang akurat		2	
	Konsep Diri	Tingkat kemampuan karyawan dalam menetapkan rencana yang sistematik berdasarkan data yang akurat	**ORDINAL**	3	Karyawan PT Finansia Multi Finance
	Pengetahuan	Tingkat pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja.		4	
	Keterampilan	Tingkat keterampilan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan		5	
Penempatan Kerja X_2 Penempatan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan,	Pendidikan	-Tigkat kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan.		1	
	Pengetahuan Kerja	Tingkat kesesuaian pengetahuan		2	

kecakapan, dan keahliannya. **B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138)**		dengan pekerjaan.			
	Keterampilan Kerja	Tingkat kesesuaian keterampilan pekerjaan.		3	
	Pengalaman Kerja	Tingkat kesesuaian pengalaman kerja karyawan dengan pekerjaan.		4	
Kinerja Pegawai Y Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan **(Mathis dan Jackson 2002:78)**	Kuantitas kerja	• Tingkat kinerja pegawai karena terdapat kesesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan batas waktu penyelesaian pekerjaan tersebut • Tingkat keinginan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu		1 2	Karyawan PT Finansia Multi Finance
	Kualitas Kerja	• Tingkat kinerja pegawai karena terdapat kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang diberikan • Tingkat dorongan untuk memperlihatkan kualitas kerja yang baik		3 4	

	Pemanfaatan waktu	• Tingkat kinerja pegawai karena ketersediaan waktu luang dalam bekerja		5	
	Tingkat kehadiran	• Tingkat kinerja pegawai karena adanya sistem absensi		6	
	Kerjasama	• Tingkat kinerja pegawai yang disebabkan oleh keeratan hubungan antara sesama pegawai • Tingkat kinerja pegawai yang disebabkan oleh adanya hubungan kerjasama antara pegawai • Tingkat keinginan atas perhatian dari rekan sekerja • Tingkat keinginan untuk keakraban dengan rekan sekerja		7 8 9 10	

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:129) " Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh ". Sumber data tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh

secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian, seperti wawancara, angket, dan sebagainya. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010:137).

a. Sumber Data Primer

   Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah data berdasarkan wawancara kepada Kepala SDM dan melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian yaitu pegawai PT Finansia Multi Finance.

b. Sumber Data Sekunder

   Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada media apa yang digunakan peneliti dalam memperoleh data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah data primer, yaitu data diperoleh langsung dari responden dan data sekunder yang tidak langsung diperoleh dari objek yang bersangkutan. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Observasi

yaitu kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi, observasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap (Suharsimi Arikunto, 2006:156). Khususnya yang berhubungan dengan Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Finansia Multi Finance.

2) Interview

yaitu wawancara lisan dengan pihak perusahaan diantaranya dengan bagian Sumber Daya Manusia serta Pegawai PT Finansia Multi Finance untuk memperoleh data mengenai Kompetensi dan Penempatan Kerja serta Kinerja Pegawai.

3) Kuesioner

yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi Arikunto, 2006:155). Peneliti membagikan kuesioner kepada Pegawai PT Finansia Multi Finance. Kuesioner dimaksudkan untuk mengetahui hubungan Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala lima sikap kategori *Likert*.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut :

a) Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
b) Merumuskan item-item untuk pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam kuesioner merupakan instrumen yang

bersifat tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai alternatif jawaban yang telah disediakan sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dengan membubuhkan tanda *checklist* (✓).

c) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Skor Positif (+)	Skor Negatif (-)
Selalu/Sangat Tinggi/Sangat Teratur/Sangat Lengkap/Sangat Baik	5	1
Sering/Tinggi/Teratur/Lengkap/Baik	4	2
Jarang/Cukup Tinggi/Cukup Teratur/Cukup Lengkap/Cukup Baik	3	3
Kadang-kadang/Rendah/Kurang Teratur/Kurang Lengkap/Kurang Baik	2	4
Tidak Pernah/Sangat Rendah/Tidak Lengkap/Tidak Baik	1	5

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Setiap pelaksanaan penelitian tidak terlepas dari objek dan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2010:215) mendefinisikan " Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan ".

Berdasarkan definisi di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sebanyak 125 orang pegawai PT Finansia Multi Finance.

No.	Bagian	Jumlah
1.	Office/ Administrasi	30
2.	Customer Service	10
3.	Sales/marketing	76
4.	Security	9
Jumlah		**125**

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:215), yang dimaksud dengan sampel adalah " Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ".

Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya ukuran sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara Slovin, yakni ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan prosentase kelonggaran ketidaktelitian, karena dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Pengambilan sampel ini menggunakan taraf kesalahan sebesar 10%. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

(Husein Umar, 2003:141)

Keterangan : n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Taraf kesalahan = 10% = 0.1

Berdasarkan rumus Slovin, maka ukuran sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{125}{1+125x0.1^2}$$

$$n = \frac{125}{2,25}$$

$$n = 55,55 \approx 56$$

Dari perhitungan di atas, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu sebanyak 56 orang pegawai PT Finansia Multi Finance yang akan menjadi objek penelitian ini melalui penyebaran kuesioner.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81) bahwa " Yang dimaksud dengan teknik *sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel ".

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *Simple Random Sampling* yaitu cara pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik ini digunakan karena anggota populasi bersifat homogen (Sugiyono,2010:82).

Kerangka *sampling* dari penelitian ini adalah jumlah responden dari nomor absensi 1 sampai 125 diundi sebanyak 56 orang pegawai bagian operasional. Setelah dilakukan pengundian tersebut, maka nomor absensi yang terpilih yang dijadikan sebagai responden

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Rancangan Analisis Data

Dalam penelitin ini dilakukan penelitian deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati, 2007:85

3.6.1.2 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk menguji kelayakan suatu kuesioner yang akan disebarkan pada responden, maka dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini dikarenakan syarat suatu instrumen yang baik adalah valid dan reliabel.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:168), " Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen ".

" Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur " (Sugiyono, 2009:141). Untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Selanjutnya nilai

korelasi *Rank Spearman* hasil perhitungan dibandingkan dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti korelasi *Rank Spearman* untuk tiap butir pernyataan adalah valid. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi *Rank Spearman.*

Pengertian dari Korelasi *Rank Spearman* menurut Jonathan Sarwono (2005:61) adalah sebagai berikut:

"Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel berskala ordinal, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung."

Uji validitas dihitung dengan rumus :

$$r = \frac{n\left(\sum xy\right) - \left(\sum x \sum y\right)}{\sqrt{\left[n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right]\left[n\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2\right]}}$$

(Sugiyono, 2009:212)

Dimana :
r = koefisien validitas item yang dicari
X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X
$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y
n = banyaknya responden

Kriteria pengujian pada $\alpha = 0.05$: r hitung > r tabel : valid

r hitung $\leq$ r tabel : tidak valid

Tabel 3.5

Uji Validitas X1,X2, dan Y

Variabel	No Item	R Hitung	R T abel	Keterangan
Kompeetensi (X1)	1	0,883	0,377	Valid
	2	0,881	0,377	Valid
	3	0,855	0,377	Valid
	4	0,817	0,377	Valid
	5	0,755	0,377	Valid
Penempatan Kerja (X2)	1	0,868	0,377	Valid
	2	0,878	0,377	Valid
	3	0,763	0,377	Valid
	4	0,820	0,377	Valid
Kinerja Karyawan (X3)	1	0,876	0,377	Valid
	2	0,937	0,377	Valid
	3	0,917	0,377	Valid
	4	0,837	0,377	Valid
	5	0,892	0,377	Valid
	6	0,903	0,377	Valid
	7	0,883	0,377	Valid
	8	0,927	0,377	Valid
	9	0,945	0,377	Valid
	10	0,693	0,377	Valid

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 16..0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.5 berikut :

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:178), " Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik ".

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut :

$$C\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2}\right]$$

(Sugiyono, 2004:282-284)

Keterangan:
K = jumlah item
$\sum si^2$ = jumlah varians setiap item pertanyaan
$\sum st^2$ = varians skor total

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 16..0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6

Hasil Pengujian Reliabiltas X_1, X_2, dan Y

Variabel	Nilai $C\alpha_{hitung}$	Nilai $C\alpha_{minimum}$	Keterangan
Kompetensi (X1)	**0,909**	0,70	**Reliabel**
Penempatan Kerja (X2)	**0,885**	0,70	**Reliabel**
Kinerja Karyawan (Y)	**0,971**	0,70	**Reliabel**

b. *Methode Successive Interval* (MSI)

Mengingat skala pengukuran data dalam penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain, maka skala ordinal tersebut terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik dengan menggunakan *Methode Successive Interval* (MSI). Data yang disajikan adalah dengan menggunakan skala ordinal 1-5. Metode ini dilakukan untuk data yang bersifat ordinal sehingga akan memudahkan dalam perhitungannya. Langkah kerja *Methode Successive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut :

1. Hitung frekuensi (f) untuk masing-masing kategori responden.
2. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi (p).
3. Jumlahkan nilai proporsi kumulatif untuk masing-masing kategori responden sebagai berikut :

   $PK_1 = 0 + PK_2$
   $PK_2 = PK_1 + PK_2$
   $PK_3 = PK_2 + PK_3$
   $PK_4 = PK_3 + PK_4$
   $PK_5 = PK_4 + PK_5$
4. Diasumsikan proporsi kumulatif mengikuti distribusi normal baku maka setiap nilai PK untuk masing-masing kategori responden akan didapatkan nilai densitas f (z) untuk masing-masing nilai z.

5. Perhitungan skala value (SV) untuk masing-masing kategori responden secara umum yaitu dengan cara :

$$Scale\ Value = \frac{(Dencity\ at\ Lower\ Limit) - (Dencity\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Are\ Below\ Lower\ Limit)}$$

6. SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (=1). Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = SV + (1 + |SV_{min}|)$$

Dimana nilai k = 1+

c. Analisis *Multiple Regresion*

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Penelitian ini menggunakan regresi ganda. Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2004:250) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang dianalisis yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Sedangkan kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) sebagai variabel independen.

Persamaan regresi untuk dua faktor adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$ (Sugiyono, 2004 : 250)

Dimana :

$\hat{Y}$ = Kinerja karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Penempatan Kerja

E = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b_1, b_2 = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

d. Analisis Koefisien Korelasi Ganda

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2004:216) korelasi ganda *(multiple correlation)* merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) dan satu variabel terikat, kinerja pegawai (Y). Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 dengan Y.

Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$ (Sugiyono, 2004:218)

Dimana :

$r_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx_1 = Korelasi *rank spearman* antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi *rank spearman* antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi *rank spearman* antara X_1 dengan X_2

Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \geq 1$) artinya :

- Jika nilai r = +1 atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif
- Jika nilai r = 0 atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.7
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004:216)

3.6.1.2.3 Uji R^2 (Pengujian Koefisien Determinasi)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya nilai Y dapat dihitung dengan menggunakan suatu koefisien yaitu koefisien determinasi. Rumusnya adalah seperti berikut :

KD = r² x 100% (Sugiyono, 2010:190)

Keterangan : Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Nilai r^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < r^2 < 1$), dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai semakin mendekati angka 1, maka hubungan antara variabel semakin erat atau baik
- Jika nilai semakin menjauhi angka 1, maka hubungan antara variabel kurang erat atau baik

3.6.2 Uji Hipotesis

Sebelum membuat kesimpulan, terlebih dahulu penulis harus melakukan pengujian hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris dan dengan pengujian tersebut maka akan diperoleh suatu keputusan untuk menolak atau menerima suatu hipotesis.

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka penulis menggunakan uji statistik berupa uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi majemuk (R^2).

3.6.2.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Pengujian hipotesis secara keseluruhan merupakan penggabungan variabel X terhadap variabel terikat Y untuk diketahui seberapa besar pengaruhnya. Pengujian dapat dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Mencari F hitung dengan formula sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2009: 257)

Keterangan :
Fh : Nilai F hitung
R^2 : Koefisien korelasi ganda
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah anggota sampel

2. Setelah diperoleh F hitung, selanjutnya bandingkan dengan F tabel berdasarkan besarnya α dan df dimana besarnya ditentukan oleh numerator (k-1) dan df untuk denominator (n-k).

3. H_o : β_1, β_2 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai .

   H_a : β_1, β_2 $\neq$ 0, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai .

   H_o : β_1, β_2 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai .

   H_a : β_1, β_2 $\neq$ 0, artinya terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai .

4. Kriteria Uji F

   - Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
   - Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.2.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk merancang hipotesis dalam penelitian ini maka dilakukan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi dengan menggunakan rumus t hitung (t_{hitung}) :

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$ (Sugiyono, 2009:250)

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = Jumlah anggota sampel

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

a. H_0 : β_1 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai .

H_a : β_1 $\neq$ 0, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai .

b. H_0 : β_2 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai .

H_a : β_2 $\neq$ 0, artinya terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai .

c. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis dilakukan pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji dua pihak.

d. Menggambarkan Daerah Penerimaan Hipotesis

Untuk menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan terhadap sebuah hipotesis dapat digambarkan dengan uji dua pihak daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.



Gambar 3.2
Uji Dua Pihak Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis