

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Sugiyono (2010:38) yaitu “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini terdiri dari tiga variable yaitu variabel kompetensi sebagai variabel bebas (X_1), variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas (X_2) dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu perusahaan industri tekstil di kota Purwakarta yaitu PT.Indachi Prima Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Indachi Prima. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun maka pendekatan yang digunakan menurut Husein Umar (2008:45) adalah pendekatan *cross sectional*, yaitu “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode Penelitian yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2013:11), yang dimaksud dengan metode survei adalah “Metode metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes dan wawancara terstruktur”. Survei informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Indachi Prima yang bertujuan untuk memperoleh gambaran seberapa besar kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indachi Prima.

Menurut Sugiyono (2013:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian *deskriptif* dan *verifikatif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2013:11) :

Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2008:59) menyatakan bahwa, “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang ataupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2008:58) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Definisi variabel dibuat agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan variabel yang ingin diteliti dan juga dapat dijadikan kerangka acuan bagi peneliti untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkapkan. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan 3 variabel, yaitu :

- a) Variabel Eksogen (X), yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung kepada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah kompetensi yang dinyatakan dengan simbol X_1 dan komitmen organisasi yang dinyatakan dengan simbol X_2 .

b) Variabel Endogen (Y), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain yang terlihat. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat dan dinyatakan dengan simbol Y.

Tiga variabel di atas dituangkan dalam operasionalisasi variabel. Maksud dari operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Berikut ini akan dijabarkan mengenai dua variabel di atas yang terangkum dalam tabel berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kompetensi (X_1)	Kompetensi merupakan pembuktian pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang memungkinkan untuk kinerja. Garry Dessler (2011:435)	1 Keterampilan Teknis :			
		Kemampuan menerapkan pengetahuan	Tingkat karyawan menerapkan pengetahuan sesuai dengan jabatannya	Interval	1
		Pencapaian prestasi kerja karyawan	Tingkat pencapaian prestasi kerja	Interval	2
		Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yg diberikan	Tingkat bekerja dengan tanggung jawab	Interval	3
		Kemampuan menerapkan keahlian khusus yang dimiliki karyawan pada pekerjaan	Tingkat karyawan menerapkan keahlian sesuai dengan jabatannya	Interval	4
2	Keterampilan Memahami :				
Kemampuan komunikasi	Tingkat	Interval			

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			kemampuan berkomunikasi		5
		Kemampuan memotivasi	Tingkat kemampuan memotivasi	Interval	6
		Kemampuan mendengarkan secara aktif	Tingkat kemampuan mendengarkan secara aktif	Interval	7
		Keterampilan mengelola konflik	Tingkat keterampilan mengelola konflik	Interval	8
		3 Keterampilan Konseptual :			
		Kemampuan untuk menganalisis situasi	Tingkat kemampuan menganalisis situasi	Interval	9
		Kemampuan perencanaan dan pengorganisasian	Tingkat kemampuan menyusun perencanaan dan mengorganisasikan dengan baik	Interval	10
		Kemampuan mengintegrasikan ide-ide baru untuk berinovasi	Tingkat menciptakan inovasi	Interval	11
Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya serta seberapa besar keinginan	1. Komitmen Afektif :			
		Rasa bangga terhadap perusahaan	Tingkat rasa bangga terhadap perusahaan	Interval	12
		Rasa bangga terhadap pekerjaan	Tingkat rasa bangga terhadap pekerjaan	Interval	13
		Kenyamanan bekerja dengan rekan kerja	Tingkat karyawan bersedia melakukan pekerjaan tambahan	Interval	14

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:343)	Ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas	Tingkat ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas	Interval	15
		2. Komitmen Kontinue : Loyalitas terhadap Perusahaan	Tingkat kesetiaan terhadap perusahaan	Interval	16
		Kenyamanan suasana di perusahaan	Tingkat kenyamanan terhadap suasana di perusahaan	Interval	17
		Ketepatan waktu jam datang dan jam pulang di perusahaan	Tingkat ketepatan waktu datang dan pulang karyawan	Interval	18
		Promosi jabatan	Tingkat kemudahan dalam jenjang karir karyawan di perusahaan	Interval	19
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur,	1. <i>Quality of work</i> (Kualitas pekerjaan) : Mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan	Tingkat karyawan dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas	Interval	20
		Hasil kerja sesuai dengan standar ketetapan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar di perusahaan	Interval	21
		Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan	Tingkat pelaksanaan pekerjaan karyawan sesuai dengan aturan	Interval	22

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
	kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Syamsir Torang (2012:118)	Teliti dalam mengerjakan pekerjaan	Tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	Interval	23	
		Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati	Tingkat mengurangi kesalahan karyawan dalam bekerja	Interval	24	
		2 <i>Quantity of work performed</i> (Kuantitas pekerjaan) :				
		Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Interval	25	
		Hasil kerja melebihi target yang telah ditentukan	Tingkat penyelesaian pekerjaan yang melebihi target yang ditentukan	Interval	26	
		Hasil kerja tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya	Interval	27	
		3 <i>Interpersonal effectiveness</i> (Efektivitas interpersonal) :				
		Intensitas karyawan berkerjasama dengan rekan kerja	Tingkat intensitas karyawan dalam berkerjasama dengan rekan kerja	Interval	28	
		Intensitas karyawan berdiskusi dalam hal pekerjaan	Tingkat intensitas karyawan berdiskusi dengan rekan kerja	Interval	29	
		Mampu berkerjasama dengan tim kerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja dengan tim	Interval	30	

Sumber : Hasil pengolahan data 2014

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2013:193) menjelaskan bahwa,

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara maupun penyebaran kuesioner kepada sumber data. Sedangkan data sekunder menurut Sangadji dan Sopiah (2010:190) adalah “Data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literatur, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan yang diteliti yang merupakan sumber pengolahnya. Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut ditunjukkan oleh Tabel 3.2 sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

NO	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
1	Kinerja Tekstil dan Produk Tekstil Nasional 2013-2014	Sekunder	Pengelolaan data Kemenperin (Kementerian Perindustrian)

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

NO	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
2	Kawasan Industri Tekstil di Indonesia	Sekunder	Pengolahan data Kawasan Industri
3	Kawasan Industri Tekstil di Jawa Barat	Sekunder	Pengolahan data Kawasan Industri
4	Kawasan Industri Tekstil di Purwakarta	Sekunder	Pengolahan data Kawasan Industri
5	Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indachi Prima	Sekunder	Pengolahan data dari manajer bagian HRD PT. Indachi Prima
6	Data Produksi PT. Indachi Prima	Sekunder	Pengolahan data dari manajer bagian HRD PT. Indachi Prima
7	Data Penjualan PT. Indachi Prima	Sekunder	Pengolahan data dari manajer bagian HRD PT. Indachi Prima
8	Data Absensi Karyawan PT. Indachi Prima	Sekunder	Pengolahan data dari manajer bagian HRD PT. Indachi Prima
9	Data Jumlah Karyawan Berdasarkan pendidikan	Sekunder	Pengolahan data dari manajer bagian HRD PT. Indachi Prima
10	Tanggapan responden mengenai kompetensi kerja karyawan PT.Indachi Prima Purwakarta	Primer	Karyawan PT.Indachi Prima Purwakarta
11	Tanggapan responden mengenai komitmen organisasi karyawan PT.Indachi Prima Purwakarta	Primer	Karyawan PT.Indachi Prima Purwakarta
12	Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan PT.Indachi Prima Purwakarta	Primer	Karyawan PT.Indachi Prima Purwakarta

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu,

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data yang dikumpulkan digunakan untuk mengambil keputusan dalam menguji hipotesis.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menentukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Indachi Prima Purwakarta sebanyak N= 250 orang. (Sumber: Staf SDM PT.Indachi Prima Purwakarta)

3.2.4.2 Sampel

Sugiyono (2013:116) menyatakan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) mendefinisikan, “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu. Maka dari itu peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang tidak diteliti atau representatif.

Menurut Ruth McNeil (2005:22), sampel memiliki beberapa pengertian, diantaranya:

1. Uraian tentang populasi yang memungkinkan untuk dicakup
2. Ukuran, sifat dan distribusi geografis yang terencana dan relevan
3. Rincian metode sampling dan metode pembobotan dalam penelitian
4. Populasi yang dapat merespon dengan baik

Pada penelitian ini, tidak mungkin semua populasi dapat diteliti oleh penulis, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu keterbatasan biaya, keterbatasan tenaga dan keterbatasan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar seperti populasi dari karyawan PT.Indachi Prima Purwakarta, dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu sebagian dari karyawan PT.Indachi Prima Purwakarta. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan pengambilan dari Al Rasyid (1994:44), yaitu:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

(Harun Al Rasyid,1994:44)
Sedangkan n_0 dapat dicari dengan menggunakan

rumus sebagai berikut:

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$n_0 = \left[\frac{Z(1 - \frac{\alpha}{2})S}{\delta} \right]^2$$

(Harun Al Rasyid,1994:44)

N = Populasi

n = Banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit

s = Simpangan baku untuk variabel yang diteliti dalam populasi dengan menggunakan *Deming's Emperical Rule* δ = *Bound of error* yang bisa ditolerir atau dikehendaki sebesar 5%

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel dari Jumlah populasi yang ada yaitu sebagai berikut:

- a. Distribusi skor berbentuk kurva distribusi
- b. Jumlah item = 30
- c. Nilai tertinggi skor responden : (30 x 7) = 210
- d. Nilai terendah skor responden : (30 x 1) = 30
- e. Rentang = Nilai tertinggi – Nilai terendah = 210 – 30 = 180
- f. S = Simpangan baku untuk variabel yang diteliti dalam populasi (populasi *standar deviation*) diperoleh:
 $S = (0,21) (180) = 37,8$ Diperoleh $S=(0,21)$ berdasarkan pengamatan dari jawaban responden yang menjawab kuesioner yang berskala 1-7, responden lebih banyak menjawab dengan skor antara 4-7 sehingga arah kurva cenderung condong ke sebelah kanan
- g. Dengan derajat kepercayaan = 95% dimana $\alpha = 5\%$

$$Z\left(1 - \frac{\alpha}{2}\right) = Z_{0,975} = 1,96$$

(lihat tabel Z, yaitu tabel normal baku akan diperoleh nilai 1,96)

Adapun perhitungan ukuran sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan mencari nilai n_0 lebih dahulu, yaitu:

$$n_0 = \left[\frac{Z \left(1 - \frac{\alpha}{2} \right) S}{\delta} \right]^2 = \left[\frac{(1,96)(37,80)}{5} \right]^2 = \left[\frac{74,08}{5} \right]^2 = n_0 = 219,51$$

Nilai n_0 sudah diketahui yaitu sebesar 220 setelah itu kemudian dilakukan penghitungan untuk mencari nilai n untuk mencari jumlah sampel yang akan diteliti.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n = \frac{220}{1 + \frac{220}{250}}$$

$$n = \frac{220}{1,88}$$

$$n = 117,02$$

$$n = 117$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka ukuran sampel minimal dalam penelitian ini ditetapkan dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh ukuran sampel (n) minimal sebesar 117. Menurut Winarmo Surakhmad (1998:100) bahwa “Untuk jaminan ada baiknya sampel selalu ditambah sedikit lagi dari jumlah matematik”. Kemudian agar sampel yang digunakan representatif, maka pada penelitian ini ditentukan sampel yang berjumlah 120 orang karyawan.

3.2.4.3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, hal ini senada dengan

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pendapat menurut Sugiyono (2013:62) “Teknik sampling adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sedangkan pengertian teknik sampling adalah “teknik pengambilan sampel”. Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Menurut Sugiyono (2013:118) “Teknik *sampling* secara umum terdapat dua teknik sampling, yaitu: (1) teknik *probability*, dan (2) teknik *non-probability*. Dalam Penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2013:119) yang menyatakan bahwa “*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Pada saat ini jumlah populasi di PT.Indachi Prima tergolong besar, maka teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratifies Random Sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak namun penentuan sampelnya memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan bersrata secara proporsional

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji

hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pada karyawan PT. Indachi Prima.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs web-site, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pada karyawan PT.Indachi Prima.
3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT.Indachi Prima. Wawancara ini dilakukan kepada manajer dan karyawan bagian HRD di PT.Indachi Prima
4. Kuesioner, menurut Sugiyono (2013:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner yang penulis sebarakan berisi pertanyaan yang dapat dijadikan sebagai pengukuran dari dimensi-dimensi dari variabel X_1 yaitu kompetensi, X_2 yaitu komitmen organisasi dan variabel Y yaitu kinerja karyawan yang ditujukan untuk karyawan PT.Indachi Prima Purwakarta. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penyusunan angket antara lain:

- a) Menyusun kisi-kisi angket
 - b) Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat alat tulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
 - c) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala interval.
5. Studi Literatur, yaitu kegiatan pengumpulan informasi terkait teori maupun uraian yang berhubungan dengan masalah serta variabel yang diteliti yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Adapun dalam pelaksanaannya studi literatur ini didapatkan dari berbagai sumber seperti a) perpustakaan di beberapa universitas yaitu UPI, Unpar, Widyatama, dan SBM ITB, b) skripsi, c) jurnal, d) media cetak (majalah) dan e) internet.

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian dan tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan

menggunakan alat bantu software komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for Windows.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2013:361) menyatakan bahwa validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selain itu Sumadi Suryabrata (2011:60) mengemukakan bahwa, “Validitas instrumen merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = skor total
- $\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 n = banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid dengan rumus sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji t yang digunakan sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} ; db = n-2 \quad (\text{Sumber : Sugiyono (2013:257)})$$

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.3 di bawah ini.

TABEL 3.3
INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pengujian validitas pada karyawan PT.Indachi Prima dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

Keputusan pengujian validitas item instrument, adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kompetensi sebagai variabel X_1 , komitmen organisasi sebagai variabel X_2 , dan kinerja karyawan sebagai variabel Y . Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 11 item, jumlah pertanyaan variabel X_2 adalah 8 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 11 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMPETENSI

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keterampilan Teknis				
1	Kemampuan karyawan menerapkan Pengetahuan dan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan	0,720	0,374	Valid
2	Pencapaian prestasi kerja karyawan di perusahaan	0,655	0,374	Valid
3	Kemampuan dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan	0,671	0,374	Valid
4	Kemampuan dalam menerapkan keahlian yang dimiliki karyawan pada pekerjaan	0,654	0,374	Valid
Keterampilan Memahami				
5	Keterampilan karyawan berkomunikasi dengan baik	0,774	0,374	Valid
6	Kemampuan memotivasi individu lain di perusahaan	0,837	0,374	Valid
7	Kemampuan mendengarkan secara aktif	0,616	0,374	Valid
8	Kemampuan karyawan mengelola konflik yang ada di lingkungan perusahaan	0,555	0,374	Valid
Keterampilan Konseptual				
9	Kemampuan karyawan dalam menganalisis situasi yang ada untuk kepentingan perusahaan	0,788	0,374	Valid
10	Kemampuan karyawan dalam bidang perencanaan dan pengorganisasian	0,709	0,374	Valid
11	Kemampuan karyawan menciptakan ide-ide baru untuk berinovasi	0,672	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel kompetensi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi keterampilan memahami dengan item pernyataan, “Kemampuan memotivasi individu lain di perusahaan” yang bernilai 0,837 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi keterampilan memahami dengan item pernyataan “Kemampuan karyawan mengelola konflik yang ada di lingkungan perusahaan” yang bernilai 0,555 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel komitmen organisasi yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Afektif				
1	Rasa bangga karyawan terhadap perusahaan	0,892	0,374	Valid
2	Rasa bangga karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini	0,655	0,374	Valid
3	Kenyamanan karyawan saat bekerjasama dengan rekan kerja	0,621	0,374	Valid
4	Ketepatan waktu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan	0,856	0,374	Valid
Komitmen Kontinue				
5	Loyalitas (kesetiaan) karyawan terhadap perusahaan	0,811	0,374	Valid
6	Rasa nyaman yang dirasakan karyawan saat berada di perusahaan	0,887	0,374	Valid
7	Tepat waktu pada saat jam datang dan jam pulang kerja	0,612	0,374	Valid
8	Program promosi (kenaikan jabatan) yang dilaksanakan di perusahaan	0,907	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel komitmen organisasi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi komitmen kontinue dengan item pernyataan, “Program promosi (kenaikan jabatan) yang dilaksanakan di perusahaan” yang bernilai 0,907 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi komitmen afektif dengan item pernyataan “Tepat waktu pada saat jam datang dan jam pulang kerja” yang bernilai 0,612, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Quality Of Work				
1	Karyawan mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan	0,886	0,374	Valid

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
2	Hasil kerja karyawan sesuai dengan yang standar yang ditetapkan perusahaan	0,769	0,374	Valid
3	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu dan aturan perusahaan	0,794	0,374	Valid
4	Karyawan teliti dalam mengerjakan pekerjaan	0,746	0,374	Valid
5	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati	0,886	0,374	Valid
Quantity Of Work Performance				
6	Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan	0,794	0,374	Valid
7	Hasil kerja karyawan melebihi target yang ditentukan	0,635	0,374	Valid
8	Hasil kerja tepat waktu sesuai dengan batas yang telah ditentukan	0,712	0,374	Valid
Interpersonal Effectiveness				
9	Intensitas karyawan bekerjasama dengan rekan kerja	0,542	0,374	Valid
10	Intensitas karyawan berdiskusi dalam hal pekerjaan	0,810	0,374	Valid
11	Karyawan mampu bekerjasama dengan tim	0,635	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *quality of work* dengan item pernyataan, “Karyawan mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan” dan “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati”, dua item pernyataan tersebut memiliki nilai yang sama yaitu bernilai 0,886 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi *Interpersonal Effectiveness* dengan item pernyataan “Intensitas karyawan bekerjasama dengan rekan kerja” yang bernilai 0,542, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Pengukuran yang memiliki realibilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut Sugiyono (2013:183), “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:178), Reliabilitas adalah menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Husein Umar, 2008:170})$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 K = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
 σ_t^2 = Varian total
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir soal

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{N}}{n - 1}$$

(Husein Umar, 2008:172)

Keterangan:

- N = Jumlah sampel
 N = Jumlah responden
 X = Nilai skor yang dipilih
 σ^2 = Nilai varians

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 0,05% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($30-2=28$) maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.7 berikut.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompetensi	0,891	0,374	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,909	0,374	Reliabel
3	Kinerja	0,920	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.2.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2013:428) menyatakan bahwa:

Analisis data 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 mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indachi Prima Purwakarta. Kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

1. Menyusun data

Penulis mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.

2. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Memberi skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan skala

pengukuran menggunakan skala *semantic differential*. Menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya:bagus buruk, jujur tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat lambat)”. Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.8 berikut ini:

TABEL 3.8
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi/ Sangat Setuju/ Sangat Tepat	Rentang Jawaban						Sangat Rendah/ Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Tepat
		7	6	5	4	3	2	
Positif		7	6	5	4	3	2	1

Sumber: Modifikasi dari Husein Umar (2008:99)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya. Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian, antara lain :

1. Analisis deskriptif kompetensi variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap kompetensi meliputi : keterampilan teknis, keterampilan memahami, keterampilan konseptual.
2. Analisis deskriptif komitmen organisasi variabel X_2 terfokus pada penelitian komitmen organisasi yang meliputi : komitmen afektif dan komitmen kontinue.
3. Analisis deskriptif kinerja karyawan yang berfokus kepada variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi : *quality of work* (kualitas pekerjaan), *quantity of work performed* (kuantitas pekerjaan), dan *interpersonal effectiveness* (efektivitas interpersonal).

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut :

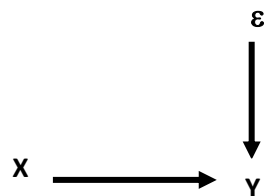
TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985: 184)

3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif Menggunakan *Path Analysis*

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan korelatif dalam penelitian ini yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel eksogen X_1 yaitu kompetensi, variabel X_2 yaitu komitmen organisasi terhadap variabel endogen Y yaitu kinerja karyawan di PT.Indachi Prima Purwakarta . Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggambar struktur hipotesis pada Gambar 3.1 berikut.



GAMBAR 3.1
STRUKTUR HUBUNGAN KAUSAL ANTARA X DAN Y

Keterangan:

- X : Kompetensi, Komitmen Organisasi
- Y : Kinerja Karyawan
- ϵ : Epsilon (Variabel lain)
- > : Hubungan kausalitas

Struktur hubungan Gambar 3.1 mengisyaratkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara X (kompetensi dan komitmen organisasi) dan Y (kinerja karyawan) yaitu variabel residu dan

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dilambangkan dengan ε namun pada penelitian ini variabel tersebut tidak diperhatikan.

Struktur hubungan antara X dan Y diuji melalui analisis jalur dengan hipotesis berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen (X_1, X_2) kompetensi dan komitmen organisasi terhadap variabel endogen (Y) yaitu kinerja karyawan.

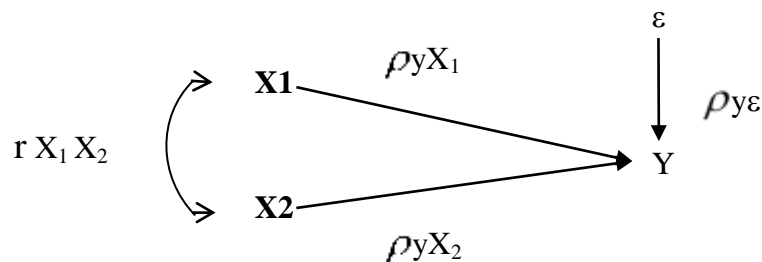
Pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menggambar struktur hipotesis



GAMBAR 3.2
DIAGRAM JALUR HIPOTESIS

- b. Selanjutnya diagram hipotesis di atas diterjemahkan ke dalam beberapa sub hipotesis yang menyatakan pengaruh sub variabel eksogen yang paling dominan terhadap variabel endogen. Lebih jelasnya dapat terlihat pada Gambar 3.3 berikut ini.



GAMBAR 3.3
DIAGRAM JALUR SUBSTRUKTUR HIPOTESIS

Keterangan:

- X₁** = Kompetensi
X₂ = Komitmen Organisasi
Y = Kinerja karyawan
ε = Epsilon (Variabel Lain)

- c. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogen

$$R_1 = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 \\ r_{X_1X_1} & r_{X_1X_2} \\ & r_{X_2X_2} \end{bmatrix}$$

- d. Identifikasi persamaan sub struktur hipotesis

Menghitung matriks invers korelasi

$$R_1^{-1} = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 \\ C_{1.1} & r_{X_1X_2} \\ & r_{X_2X_2} \end{bmatrix}$$

- e. Menghitung semua koefisien jalur melalui rumus

Menghitung matriks invers korelasi

$$\begin{bmatrix} \rho_{yX_1} \\ \rho_{yX_2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 \\ C_1 & C_{1.2} \\ & C_{2.2} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{yX_1} \\ r_{yX_2} \end{bmatrix}$$

$$F = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k \rho_{YX_i} r_{YX_i}}{k \left(1 - \sum_{i=1}^k \rho_{YX_i} r_{YX_i} \right)} \quad (\text{Riduwan dan Kuncoro, 2012:117})$$

Hasil F_{hitung} dibandingkan tabel distribusi F-*Snedecor*, apabila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dengan demikian dapat diteruskan pada pengujian secara individual, statistik yang digunakan adalah:

$$t = \frac{P_{YX_i} - P_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1-R_r^2)(X1,x2,x3)(cii+cij=cjj)}{(n-k-1)}}}$$

Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (mendekati 100%) (n-k-1)

Terima H_0 jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ (mendekati 100%) (n-k-1)

Langkah-langkah teknik analisis data di atas, dibantu dengan menggunakan Software program SPSS Versi 21.0 yaitu menguji pengaruh kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) juga diuji melalui analisis jalur dengan hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2), kinerja karyawan (Y), dilakukan dengan

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ($t_{student}$). Rumus $t_{student}$ menurut (Sugiyono, 2011: 215) adalah:

$$Uji t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = distribusi student

r = distribusi korelasi *product moment*

n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 10\%$ atau $\alpha = 0,1$ dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a ditolak

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

Hipotesis Simultan

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis Parsial

Hipotesis 1

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun untuk membantu dalam pengolahan data dan pengujian hipotesis, dapat menggunakan bantuan *software microsoft excel* dan *SPSS (Statistical Product for Service Solution)*. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y maka digunakan klasifikasi koefisien korelasi yang disajikan pada Tabel 3.10 berikut ini :

TABEL 3.10
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	Tinggi
0,80-1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2013:250)