

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Taspen (Persero) (Persero)

PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) atau disingkat PT TASPEN (PERSERO) telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perjalanan panjang sejarah abdi Negara di Indonesia atas peran yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dalam menyelenggarakan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT) dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada saat memasuki usia pensiun.

Berawal dari Konferensi Kesejahteraan Pegawai Negeri yang diselenggarakan pada tanggal 25-26 Juli 1960 di Jakarta yang menghasilkan Keputusan Menteri Peama RI Nomor 388/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960. Dalam Keputusan tersebut, Pemerintah menetapkan pentingnya pembentukan jaminan sosial sebagai bekal bagi Pegawai Negeri dan keluarganya di masa purna bakti. Kemudian pada tanggal 17 April 1963, Pemerintah mendirikan Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PN TASPEN) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1963. Pembentukan Program Tabungan Hari Tua Pegawai Negeri ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 9 tahun 1963 tentang Pembelian Pegawai Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1963 tentang Tabungan Asuransi dan Pegawai negeri.

Seiring dengan adanya peningkatan jumlah Pegawai Negeri dan semakin luasnya cakupan layanan, pada tanggal 18 November 1970 melalui Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor Kep.749/MK/IV/11/1970 PN TASPEN beransformasi menjadi Perusahaan Umum. Peningkatan status dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 26 Tahun 1981 dan disahkan dengan Akta Notaris Imas Fatimah Nomor: 4 tanggal 4 Januari 1982 dengan nama PT TASPEN (PERSERO) yang menyelenggarakan Program Tabungan Hari Tua dan Program Pensiun.

Sebagai tindak lanjut amanat Peraturan Pemerintah RI Nomor 25 Tahun 1981, pada tanggal 22 September 1986 berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 822/KMK.03/1986 tanggal 22 September 1986 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor: 842.1-841 tanggal 13 Oktober 1986 tentang penugasan pembayaran pensiun di wilayah Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur terhitung 1 Januari 1987. Dilanjutkan untuk wilayah Sumatera pada tanggal 1 Januari 1988 berdasarkan Keputusan Menteri Nomor: 702/KMK.03/1987 tanggal 31 Oktober 1987 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 842.1-1402/PUOD tanggal 14 November 1987 kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor : 812/KMK.03/1988 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 842.1-755 pada tanggal 23 Agustus 1988, Perseroan menyelenggarakan pembayaran pensiun untuk Wilayah Jawa sea Madura terhitung mulai tanggal 1 Januari 1989. Bagi wilayah Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Irian Jaya dan Timor-timur terhitung 1 April 1990 berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 79/ KMK.03/1990 tanggal 22 Januari 1990 dan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor: 842.1-099 tanggal 12 Februari 1990, sehingga pelaksanaan pembayaran pensiun Pegawai Negeri secara nasional telah terlaksana pada 1 April 1990 hingga saat ini.

Pada tahun 2014, dalam rangka memfokuskan diri sebagai perusahaan yang melayani jaminan sosial bagi Aparatur Sipil Negara

berdasarkan Pasal 92 ayat (4) dan Pasal 107 Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tanggal 16 September 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang kemudian telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017 tanggal 29 Desember 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, PT TASPEN (PERSERO) dipercaya untuk mengelola Program Asuransi Sosial yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) terhitung mulai 1 Juli 2015.

Dengan pengalaman yang sudah terbukti dalam memberikan pelayanan program asuransi sosial bagi ASN dan Pejabat Negara dan lebih memberikan layanan yang terbaik bagi Peserta, TASPEN melakukan pembenahan dan mendekati diri kepada Peserta melalui 57 Kantor Cabang yang tersebar di Seluruh Indonesia terdiri dari 6 Kantor Cabang Utama, 7 Kantor Cabang tipe A, 14 Kantor Cabang tipe B, 19 Kantor Cabang tipe C dan 11 Kantor Cabang tipe D. Sebagai salah satu instansi pelayanan publik, TASPEN berkomitmen untuk senantiasa meningkatkan layanan bagi Aparatur Sipil Negara dan Pejabat Negara melalui berbagai macam inovasi, mulai dari digital-based service, layanan klaim otomatis, layanan kunjungan nasabah hingga layanan klaim satu jam yang telah memperoleh seikasi ISO 9001: 2015. Hal ini merupakan komitmen Perseroan untuk terus meningkatkan kualitas layanan guna tercapainya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara yang berkelanjutan.

Pada tanggal 31 Desember 2018, terdapat 5 lembaga yang bekerjasama dalam menggunakan database Perusahaan sebagai pusat informasi ASN. Lembaga-lembaga yang bekerjasama dengan Perusahaan yaitu Badan Peimbangan Tabungan Perumahan Pegawai Negeri Sipil (BAPERTARUM), Kementerian Perhubungan (KEMENHUB), Asuransi

Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI), Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Dirjen Dukcapil Kementerian Dalam Negeri.

Penandatanganan Nota Kesepahaman antara antara PT TASPEN (PERSERO) dengan Mahkamah Agung Republik Indonesia tentang sinergi layanan berbasis elektronik bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Mahkamah Agung, Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian PAN dan RB, Kementerian Perhubungan, dan Kementerian Sekretariat Negara.

2. Visi dan Misi PT Taspen (Persero)

Visi

Menjadi Perusahaan Asuransi Sosial dan Dana Pensiun yang Unggul, Terpercaya dan Berkelanjutan demi mewujudkan kesejahteraan Peserta untuk meningkatkan nilai ekonomi dan sosial Indonesia.

Misi

Memastikan terwujudnya Layanan Terbaik dan Investasi yang Andal serta Kepemimpinan Inovasi Bisnis dan Transformasi Digital dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

3.2. Desain Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

1. Metode Yang Digunakan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara menguji hubungan antar variabel yaitu Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat

dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2. Definisi Variabel dan Operasional Variabel

1. Definisi Variabel

Setiap penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum peneliti memulai untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018:38) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Pengertian variabel bebas (*independent*) dalam Sugiyono (2018:39) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent*). Penelitian ini memiliki tiga variabel yang akan diuji keterkaitannya dimana terdapat dua variabel bebas (*independent*) yaitu Kompensasi dan Komitmen Kerja, kemudian variabel terikat (*dependent*) yaitu Produktivitas Pegawai.

2. Operasionalisasi Variabel

Penjabaran secara khusus dari variabel yang diteliti terbagi ke dalam beberapa indikator agar lebih mudah dioperasionalisasi, diukur, dan dianalisis lebih lanjut. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item
Kompensasi (X1) Menurut Herman Sofyandi (2013:159) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu	Kompensasi langsung (Gaji, Bonus, Insetif)	-nilai gaji yang diterima dirasa adil -Bonus yang diberikan sesuai dengan tingkat pekerjaan baik waktu maupun tenaga -Insetif yang diberikan sesuai dengan peranan atau posisi pegawai	Ordinal	1,2,3,4,5,6
	Kompensasi tak langsung (Asuransi, Tunjangan, Uang Pensiun)	-Perasaan aman dengan asuransi yang diberikan pihak organisasi -Tingkat kesesuaian pemberian tunjangan berdasarkan posisi jabatan serta penilaian kinerja karyawan	Ordinal	7,8,9,10,11,12

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item
bawa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).		terhadap organisasi. -Tingkat kesesuaian pemberian dana pensiun pegawai berdasarkan lama bekerja.		
Komitmen Kerja (X2) Menurut Meyer dan Allen (2010) Komitmen Kerja adalah suatu keadaan seorang anggota organisasi yang mempunyai keterkaitan oleh organisasinya	<i>Affective commitment</i>	Merasa ikut memiliki organisasi	Ordinal	13,14
		Merasa menjadi bagian dari organisasi	Ordinal	15,16
	<i>Continuance commitment</i>	-Menaruh rasa perhatian terhadap kemajuan organisasi -Keinginan mensukseskan kebijakan organisasi	Ordinal	17,18
		- Memperhitungkan keuntungan yang	Ordinal	19,20

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item
		didapatkan dari organisasi		
	<i>Normative commitment</i>	-Tanggungjawab karyawan atas pekerjaan yang dilakukan -Memiliki hubungan yang positif dalam lingkungan kerja	Ordinal	21.22
Produktivitas Pegawai (Y) Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).	Kemampuan	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	23
		Sikap profesionalisme dalam bekerja	Ordinal	24
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Peningkatan dalam kemampuan bekerja	Ordinal	25
		Rasa keingintahuan lebih dalam mencapai penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi	Ordinal	26
	Semangat Kerja	Berkontribusi dalam pekerjaan dengan melakukan <i>team work</i>	Ordinal	27
		Ketelitian serta semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	Ordinal	28

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item
	Pengembangan Diri	Pemberian pelatihan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan bekerja	Ordinal	29
		Kemampuan memecahkan masalah dalam organisasi serta solusi permasalahan	Ordinal	30
	Mutu	Kesesuaian standar pekerjaan yang ditetapkan organisasi	Ordinal	31
		Pencapaian target yang telah ditetapkan organisasi	Ordinal	32
	Efisiensi	Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan	Ordinal	33
		Meminimalisir kesalahan teknis agar dapat menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	34

3.2.3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Taspen (Persero) (Persero) sebanyak 120 orang.

Menurut Sugiyono (2016:118) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur

(anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi besar, lebih dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. *Probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*. Menggunakan teknik tersebut karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2016:118). Maka sampel yang akan diteliti adalah 40 orang yaitu karyawan bagian administrasi dari PT.Taspen.

3.2.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Oleh karena itu, data primer dalam penelitian ini yaitu data yang bersumber dari pegawai PT. Taspen (Persero) (Persero).

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku, jurnal dan skripsi serta data yang diakses melalui internet.

3.2.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Secara sederhana, wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada seseorang (informan atau responden).

Selama melakukan wawancara, peneliti dapat menggunakan pedoman yang berupa pedoman wawancara atau menggunakan kuesioner (dalam penelitian survei). Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Adapun angket yang digunakan yaitu angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami oleh responden sendiri, kemudian semua alternatif jawaban yang harus dijawab responden telah tertera dalam angket tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan Skala Likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jumlah responden sebanyak 40 responden, maka jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dan diberikan skor, seperti:

- | | |
|------------------------------|----------|
| a. Sangat Setuju (SS) | : 5 skor |
| b. Setuju (S) | : 4 skor |
| c. Kurang Setuju (KS) | : 3 skor |
| d. Tidak Setuju (TS) | : 2 skor |
| e. Sangat Tidak setuju (STS) | : 1 skor |

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus menurut Sudjana (2011; 79) sebagai berikut :

Rentang

Panjang kelas interval = _____

Banyak kelas

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

Keterangan :

Rentang = selisih antara kelas tertinggi dengan kelas terendah

Alternatif jawaban dapat diidentifikasi dengan interval sebagai berikut :

Tabel 3.2

Alternatif Jawaban dan Skor

Interval	Alternatif jawaban
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2, 59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Kurang Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

3.2.6. Rancangan Pengujian Hipotesis

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian diartikan pula sebagai perangkat lunak dari seluruh rangkaian proses pengumpulan data penelitian di lapangan. Pada beberapa instrumen, umpamanya angket, instrumen penelitian menjadi wakil peneliti satu-satunya di lapangan atau wakil satu-satunya orang yang membuat instrumen penelitian tersebut.

Dalam operasional variabel peneliti menggunakan skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrument pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Skala Likert yaitu skor 1 sampai 5.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala likert jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative yang berupa kata-kata seperti sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan/pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS. Instrumen yang valid berarti “instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misal, seseorang yang telah mengisi kuesioner diminta mengisi lagi karena kuesioner yang pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

3.2.7. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Model analisis regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan bebas dari asumsi-asumsi klasik berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau normal sama sekali. Uji normalitas menggunakan grafik histogram dan normal *probability plots*. Jika data riil membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap mean (μ) maka dapat dilakukan data berdistribusi tidak normal dan sebaliknya. Sedangkan cara normal *probability plots* membandingkan data riil dengan data distribusi normal (otomatis oleh komputer) secara kumulatif. Data dikatakan berdistribusi jika garis data riil mengikuti garis diagonal.

b. Uji Linearitas

Uji Menurut Sugiyono (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan model persamaan berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Pegawai

A = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Kompensasi

X_2 = Komitmen Kerja

e = Standard error

2. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) 0,00 sampai dengan 0,199 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah.
- 2) 0,20 sampai dengan 0,399 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
- 3) 0,40 sampai dengan 0,599 berarti korelasi memiliki keeratan sedang.
- 4) 0,60 sampai dengan 0,799 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.
- 5) 0,80 sampai dengan 0,799 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.2.8. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah responden dan k adalah jumlah variabel.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa secara simultan variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa secara simultan variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$ Kompensasi dan Komitmen Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.
 $H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0,$ Kompensasi dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.

2. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta_1 \leq 0$, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai

$H_a: \beta_1 > 0$, Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.

$H_0: \beta_2 \leq 0$, Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai

$H_a: \beta_2 > 0$, Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.

Pengujian uji signifikansi parsial (Uji t) menggunakan taraf signifikansi dibawah $\alpha 0,05$ atau dengan tingkat kepercayaan 95% dengan kriteria :

1. Perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($n-kn1$) maka H_0 ditolak
 - Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($n-k-1$) maka H_0 diterima
2. Perbandingan taraf signifikansi
 - Jika nilai signifikansi $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika nilai signifikansi $> \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.