

BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah Metode Survey Eksplanasi (*Explanatory Survey Method*). Metode *Explanatory Survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel. Metode ini dibatasi pada pengertian survey sampel yang bertujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (*testing research*). Walaupun uraiannya juga mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relational fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel. Menurut Sanapiah Faisal (2007:18) menjelaskan :

Penelitian eksplanasi merupakan suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil atau produk penelitiannya dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (variabel antededen apa saja yang memengaruhi) terjadinya suatu gejala atau kenyataan sosial tertentu.

Konsekuensi metode survey eksplanasi ini diperlukannya operasionalisasi variabel-variabel yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya (ciri-cirinya). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakan statistika yang tepat untuk tujuan hubungan sebab akibat, yaitu dengan menggunakan Model Struktural. Menurut Harun Al Rasyid, (dalam Ating dan

Sambas, 2006:161) model ini akan mengungkapkan besarnya pengaruh variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat.

Penggunaan metode survey eksplanasi ini, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara dua variabel yaitu variabel kompetensi individu dan variabel kinerja pegawai. Apakah terdapat pengaruh positif antara kompetensi individu terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruh positif antara kompetensi individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

3.2 Desain Penelitian

1.2.1 Variabel dan Operasional Variabel

1. Operasional Variabel Kompetensi Individu

Dalam penelitian ini, kompetensi individu di artikan sebagai bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja dalam bermacam-macam situasi dan pekerjaan, juga memiliki kriteria pembeda yang digunakan untuk memprediksikan yang berkinerja tinggi dan mana yang berkinerja rendah. Kompetensi individu ini diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap angket. Variabel kompetensi individu diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

a. Kompetensi berprestasi

Kompetensi berprestasi merupakan kemampuan untuk berprestasi yang dicirikan dengan kepedulian atau usaha seseorang untuk menentukan lebih

tinggi ketimbang standar yang ditetapkan dalam pekerjaannya, sehingga ia berusaha bekerja dengan baik, membuat perubahan tertentu dalam sistem atau metode kerja untuk meningkatkan kinerjanya, menentukan tujuan yang menantang.

b. Kompetensi pelayanan

Kompetensi pelayanan merupakan kemampuan untuk memberikan bantuan dan layanan terbaik kepada pelanggan yang dicirikan dengan kemampuan mendengarkan dan memahami apa yang tersirat atau yang dirasakan orang lain dan kemampuan membantu dan melayani kebutuhan atau harapan orang lain atau pelanggan.

c. Kompetensi mempengaruhi

Kompetensi mempengaruhi merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang lain yang dicirikan dengan tindakan mempengaruhi, membujuk, meyakinkan orang lain dengan menggunakan persuasif langsung didukung fakta dan peraga, dapat juga dengan presentasi yang menimbulkan kesan baik pada orang lain sehingga orang lain itu mau mendukung ide atau gagasannya dan usaha untuk membina atau menjaga hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap akrab dan harmonis.

d. Kompetensi manajerial

Kompetensi manajerial adalah kemampuan untuk mengelola, memberi perintah yang berpengaruh dalam mengembangkan orang lain atau meningkatkan kinerja tim dan kerja sama yang dicirikan dengan kemampuan

mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain sebagai bagian dari suatu kelompok kerja.

e. Kompetensi kognitif

Kompetensi kognitif adalah kemampuan keahlian atau daya pikir berfungsi sebagai suatu versi intelektual dan inisiatif yang dicirikan kemampuan mengatasi permasalahan dengan cara menguraikan masalah menjadi bagian-bagian yang lebih rinci, membuat kesimpulan logis, melihat konsekuensi dan implikasi dari suatu keadaan dari tahap ke tahap berdasarkan akal sehat dan pengalaman masa lalu.

f. Kompetensi efektivitas diri

Kompetensi efektivitas diri merupakan kemampuan yang mencerminkan beberapa aspek kematangan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain yang dicirikan dengan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mampu mencegah perilaku negatif, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja di bawah tekanan, keyakinan seseorang pada kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, serta dapat mengambil keputusan secara mandiri.

Tabel 1
Operasional Variabel Kompetensi Individu

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Kompetensi Individu (Variabel X)	1. Kompetensi berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. 	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam sistem atau metode kerja demi mencapai kinerja yang lebih baik 	
		<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan untuk memastikan hasil pekerjaan tepat sasaran atau tujuan 	
	2. Kompetensi Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan pemahaman terhadap keinginan konsumen yang tidak terucapkan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan menindaklanjuti berbagai harapan, keinginan dan kesulitan yang dihadapi konsumen. 	
	3. Kompetensi Mempengaruhi	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan menggunakan data dan informasi yang ada untuk menyakinkan dan mempengaruhi orang lain. 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan untuk membangun hubungan kerja dengan berbagai pihak diluar perusahaan. 	
	1. Kompetensi manajerial	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan untuk memberikan dorongan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara mandiri. 	Interval
<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan untuk mengorganisasikan pekerjaan dalam tim. 			
2. Kompetensi Kognitif	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan untuk mengelompokkan masalah yang dihadapi menjadi urutan pekerjaan yang sederhana sehingga mudah 	Interval	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		diselesaikan.	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab timbulnya masalah yang dihadapi perusahaan. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menggunakan akalsehat dan pengalaman untuk memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan secara konseptual merumuskan pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan. 	
	3. Kompetensi Efektivitas Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk mengendalikan emosi pada berbagai situasi • Kemampuan yakin terhadap kemampuan diri sendiri. • Kemampuan untuk mengambil keputusan secara mandiri. 	Interval

2.Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dapat diartikan tercapainya hasil oleh seorang pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai ini diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap angket. Variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.

Fadilah Halawati Syarif, 2014

Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

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

2. Kualitas kerja, kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan, pemahaman karyawan pada prosedur kerja dan informasi teknis tentang pekerjaan.
4. Kreativitas, kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. Kerjasama, kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. Loyalitas kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung pada orang lain.
7. Inisiatif, kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8. Kualitas diri, kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Tabel 2
Operasional Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai (Variabel Y)	1. Kualitas Kerja	• Kualitas kerja lebih diutamakan	Interval
		• Kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan.	
	2. Kuantitas Kerja	• Frekuensi melebihi jumlah tugas yang telah ditetapkan.	Interval
		• Penyelesaian tugas dengan baik	
	3. Pengetahuan tentang pekerjaan	• Pemahaman terhadap pedoman kerja sehari-hari	Interval
		• Pemahaman karyawan pada informasi teknis tentang pekerjaan.	
	4. Kreativitas	• Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri.	Interval
		• Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih kreatif	
	5. Kerjasama	• Kesiediaan bekerjasama dengan rekan sekerja agar kinerja baik.	Interval
		• Pembinaan kerjasama dengan atasan.	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
	6. Loyalitas	• Kesiediaan tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak ada.	Interval
		• Menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.	
	7. Inisiatif	• Penyelesaian tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	Interval
		• Semangat kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.	
	8. Kualitas Diri	• Kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukakan.	Interval
		• Kesiediaan menerima saran dan kritik yang membangun	

3.2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang di teliti (Arikunto, 2006:138). Dalam suatu penelitian, populasi juga merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang dapat berupa benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian.

Sugiyono (2002:72) mengungkapkan bahwa : populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subyek yang mempunyai kualitas

karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat berjumlah 152 orang. Berikut ini tabel jumlah komposisi pegawai Badan Kpegawian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 3
Jumlah Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Bidang /Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala BKD	1
2	Sekretariat BKD	
	a. Subbagian Perencanaan &Program	15
	b. Sub bagian Keuangan	20
	c. Sub bagian Kepegawaian & Umum	25
3	Bidang Kepegawaian	
	a. Sub bidang Kepangkatan & Pensiun	10
	b. Sub bidang Perpindahan & Administrasi Kepegawaian	10
4	Bidang Pengembangan Karier	
	a. Sub bidang Kompetensi dan Kinerja	16
	b. Sub bidang Penempatan dalam Jabatan	15
5	Bidang Pengadaan dan info Kepegawaian	
	a. Sub bidang pengadaan dan formasi pegawai	10
	b. Sub bidang Sistem Informasi Kepegawaian	20
6	Bidang Kesejahteraan & Disiplin	
	a. Sub Bidang kesejahteraanPegawai	10
	b. Sub bidang Disiplin dan penghargaan	10
	Jumlah	152

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dianggap representative dan dapat mewakili seluruh populasi penelitian. Menurut Arikunto (1998:117), sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”, Sedangkan menurut Sugiyono (2002:73),

yang dimaksud dengan sampel adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis adalah *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2012:93) teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk menentukan sampel terhadap populasi yang telah ditetapkan, maka dibutuhkan suatu pengukuran yang dapat dihasilkan menjadi jumlah dari ukuran sampel. Agar memudahkan dalam proses penelitian maka ukuran sampel dihitung berdasarkan rumus yang dikemukakan oleh Slovin menurut Husein Umar (2000:146) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel (5%)

Maka :

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,05)^2} = 110 \text{ ukuran sampel}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh ukuran sampel yaitu 110. Dengan kata lain yang menjadi responden penelitian ini adalah 110 pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung alokasi sampel adalah sebagai berikut.

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n \quad (\text{Riduwan, 2005:265})$$

n_1 = Anggota sampel ada proporsi ke 1

N_1 = Proporsi ke 1

N = Populasi total

n = Sampel yang diambil penelitian

Penyebaran proporsi sampel pada setiap pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4
Komposisi Sampel Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Bidang /Bagian	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat BKD	
	a. Subbagian Perencanaan & Program	$n_1 = \frac{15}{152} \times 110 = 12$
	b. Sub bagian Keuangan	$n_1 = \frac{20}{152} \times 110 = 14$
	c. Sub bagian Kepegawaian & Umum	$n_1 = \frac{25}{152} \times 110 = 18$
2	Bidang Kepegawaian	
	a. Sub bidang Kepangkatan & Pensiun	$n_1 = \frac{5}{152} \times 110 = 4$
	b. Sub bidang Perpindahan & Administrasi Kepegawaian	$n_1 = \frac{10}{152} \times 110 = 7$
3	Bidang Pengembangan Karier	
	a. Sub bidang Kompetensi dan Kinerja	$n_1 = \frac{11}{152} \times 110 = 8$

	b. Sub bidang Penempatan dalam Jabatan	$n_1 = \frac{15}{152} \times 110 = 12$
4	Bidang Pengadaan dan info Kepegawaian	
	a. Sub bidang pengadaan dan formasi pegawai	$n_1 = \frac{10}{152} \times 110 = 7$
	b. Sub bidang Sistem Informasi Kepegawaian	$n_1 = \frac{20}{152} \times 110 = 14$
5	Bidang Kesejahteraan & Disiplin	
	a. Sub Bidang kesejahteraan Pegawai	$n_1 = \frac{10}{152} \times 110 = 7$
	b. Sub bidang Disiplin dan penghargaan	$n_1 = \frac{10}{152} \times 110 = 7$
	Jumlah	110

Berdasarkan perhitungan diatas, dari seluruh jumlah bagian dan bidang adalah 110 ukuran sampel. Peneliti menggunakan teknik ini sebab sampelnya representatif atau mewakili populasi dan proporsional dengan proses sederhana, serta disesuaikan dengan keadaan objek dalam penerimaan penyebaran sampel.

3.2.3 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian yang didampingi dengan instrumen pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu teknik pengumpulan data secara lisan dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak instansi untuk memperoleh data mengenai profil instansi, gambaran kompetensi individu dan gambaran kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Kuesioner

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Peneliti menyebarkan kuesioner berupa pernyataan-pernyataan tertulis yang harus dijawab responden.

Jenis kuesioner yang digunakan bersifat tertutup yaitu pernyataan-pernyataan yang dibuat memerlukan penjelasan sehingga responden tinggal memiliki jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada masing-masing jawaban yang dianggap tepat dan benar. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *rating scale*. Menurut Sugiyono (2006:113) menyatakan *rating scale* merupakan “skala pengukuran yang mengolah data mentah berupa angka, yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian kuantitatif”.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyusun kisi-kisi dari angket atau kuesioner tersebut.

Tabel 5
Kisi-kisi Kuesioner Variabel X

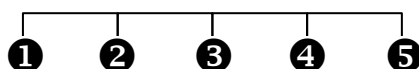
No	Variabel	Indikator	No.Item
1	Kompetensi Individu	1. Kompetensi berprestasi	1,2,3
		2. Kompetensi Pelayanan	4,5
		3. Kompetensi mempengaruhi	6,7
		4. Kompetensi manajerial	8,9

No	Variabel	Indikator	No.Item
		5. Kompetensi Kognitif	10,11,12,13
		6. Kompetensi Efektifitas Diri	14,15,16

Tabel 6
Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Y

No	Variabel	Indikator	No.Item
1	Kinerja	1. Kuantitas kerja.	1,2,
		2. Kualitas kerja.	3,4,
		3. Pengetahuan kerja.	5,6,
		4. Kreatifitas.	7,8,
		5. Kerjasama.	9,10,
		6. Loyalitas kerja.	11,12,
		7. Inisiatif.	13,14,
		8. Kualitas pribadi.	15,16

2. Merumuskan item-item pernyataan dan alternatif jawaban.



3. Menetapkan skala penelitian kuesioner. Skala penelitian jawaban kuesioner yang dipergunakan adalah skala *rating scale*, tiap alternatif jawaban diberi skor dari rentang 1-5.
4. Melakukan uji instrumen

Sebelum kegiatan pengumpulan data yang sebenarnya dilakukan, kuesioner yang akan digunakan diujicobakan terlebih dahulu. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kemampuan dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam menjangkau kriteria yang diharapkan oleh peneliti. Dengan kata lain, uji instrumen dilakukan untuk mendapatkan kesahihan dan keandalan (validitas dan reliabilitas) dari instrumen yang akan digunakan, sehingga peneliti dapat mengetahui apakah instrumen tersebut nantinya dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti atau tidak.

3.2.4 Pengujian Instrumen Penelitian

3.2.4.1 Uji Validitas

Alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam penelitian harus tepat (valid). Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur di dalam mengukur gejalanya.

Pengujian validitas instrumen menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (Sambas Ali Muhidin, 2010:26), yaitu:

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antarvariabel X dan Y

X : Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke- i yang akan diuji validitasnya.

Y : Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya Responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian menurut Sambas Ali Muhidin (2010:26-29) adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.

6. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2.
8. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai r_{hitung} lebih besar (>) dari nilai r_{tabel} , maka item instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil (<) dari nilai r_{tabel} , maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

Jika instrumen tersebut valid, maka item tersebut dapat dipergunakan pada kuesioner penelitian. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2007*. Maka akan diperoleh nilai r_{xy} hitung kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan N=110 dengan taraf nyata (α) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi perhitungannya:

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel X (Kompetensi Individu)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,559087	0,187	Valid
2	0,59578	0,187	Valid
3	0,722885	0,187	Valid

4	0,401391	0,187	Valid
5	0,40795	0,187	Valid
6	0,429651	0,187	Valid
7	0,76502	0,187	Valid
8	0,558917	0,187	Valid
9	0,45981	0,187	Valid
10	0,634673	0,187	Valid
11	0,625362	0,187	Valid
12	0,454384	0,187	Valid
13	0,524069	0,187	Valid
14	0,356515	0,187	Valid
15	0,524069	0,187	Valid
16	0,277031	0,187	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Responden

Dilihat pada tabel diatas, pengujian validitas terhadap 16 item untuk variabel Kompetensi Individu, menunjukkan seluruh item dinyatakan valid ditandai dengan nilai r Hitung lebih besar dari r Tabel. Dengan demikian, item dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data untuk variabel Kompetensi Individu yang berjumlah 16 item.

Tabel 8
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
---------	------------	-----------	------------

1	0,610247	0,187	Valid
2	0,660807	0,187	Valid
3	0,765011	0,187	Valid
4	0,428378	0,187	Valid
5	0,422518	0,187	Valid
6	0,703407	0,187	Valid
7	0,643396	0,187	Valid
8	0,650826	0,187	Valid
9	0,363376	0,187	Valid
10	0,518697	0,187	Valid
11	0,772281	0,187	Valid
12	0,762876	0,187	Valid
13	0,697567	0,187	Valid
14	0,737568	0,187	Valid
15	0,685173	0,187	Valid
16	0,22473	0,187	Valid

Dilihat pada tabel diatas, pengujian validitas terhadap 16 item untuk variabel Kinerja , menunjukan seluruh item dinyatakan valid ditandai dengan nilai r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel} . Dengan demikian, item dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data untuk variabel Kinerja yang berjumlah 16 item.

Dengan demikian, secara keseluruhan rekapitulasi jumlah angket hasil uji coba dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 9
Jumlah Item Angket Hasil Uji Coba

No	Variabel	Jumlah Item Angket		
		Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba	
			Valid	Tidak Valid
1	Kompetensi Individu	16	16	0
2	Kinerja Pegawai	16	16	0
	Total	32	32	0

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Menurut Suhartini Arikunto, yang dimaksud dengan reliabilitas ialah “Menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu”

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrumen dalam mengungkapkan fenomena dari sekelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Oleh karena instrumen yang dirancang tidak menggunakan pembobotan skala dikotomi (1 dan 0) maka teknik pengujian yang cocok adalah dengan menggunakan teknik alpha, sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi (2002:171) bahwa

“Teknik alpa digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian”. Dengan alpa dilakukan untuk jenis data interval/essay. Sebagaimana diungkap oleh Suharsimi Arikunto (2002:171). Adapun teknik alpha cronbach tersebut berbentuk rumus seperti berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian menurut Sambas Ali Muhidin (2010:31-25) adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.

Fadilah Halawati Syarif, 2014

Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

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

3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alfa.
8. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2.
9. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji realibilitas angket terhadap variabel Kompetensi Individu dan variabel Kinerja Pegawai dengan bantuan *Microsoft Office 2007*, rekapitulasi perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas Variabel X Dan Y

No.	Variabel	Hasil		Keterangan
		r Hitung	r Tabel	
1.	Kompetensi Individu (X)	0,816	0,187	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,882	0,187	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Coba Angket

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan terhadap cariable X (Kompetensi Individu) dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} > r_{Tabel}$ yaitu: $0,816 > 0,187$. Selanjutnya, hasil perhitungan realiabilitas terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan reliabel karena $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ yaitu: $0,882 > 0,187$.

3.2.5 Teknik Analisis Data

3.2.5.1 Analisis Desriptif

Pada Penelitian ini teknik analisis data yang digunakan merujuk pada tujuan penelitian yang sudah dirumuskan, yaitu (1) untuk melihat bagaimanakah gambaran variabel-variabel yang diteliti; dan (2) untuk melihat ada tidaknya pengaruh antar variabel. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis gambaran variabel, sementara teknik analisis inferensial digunakan sebagai alat untuk menarik kesimpulan ada tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Secara khusus, analisis data deskriptif yang digunakan adalah dengan menghitung ukuran pemusatan dan penyebaran data yang telah diperoleh, dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan grafik. Selanjutnya analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis regresi ini digunakan karena tujuan penelitian hendak mengkaji ada tidaknya pengaruh antar variabel dan jenis data yang diperoleh berbentuk data interval

Berkaitan dengan analisis data deskriptif yaitu dengan penyajian data melalui tabel dan grafik, sehingga terlihat gambaran mengenai kompetensi individu dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentase, frekuensi, perhitungan mean, median atau modus. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing masing variabel. Untuk itu penulis menggunakan langkah langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:81), yaitu :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR.$$

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor item, untuk mencari jumlah skor dari hasil angket dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_{37}.$$

Keterangan :

X_1 = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing masing responden

- c. Membuat daerah kontinum. Langkah langkahnya sebagai berikut:

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Sangat Tinggi : $K = ST \times JB \times JR$

Sangat Rendah : $K = SR \times JB \times JR$

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus :

$$R = \frac{\text{skortertinggi} - \text{skorterendah}}{5}$$

- Menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum sangat rendah ke kontinum sangat tinggi

- d. Hasil perhitungan dari langkah-langkah di atas, maka dapat disimpulkan dalam rekapitulasi skor kriterium antara lain seperti di bawah ini:

Tabel 11

Skala Penafsiran Skor Rata-Rata

Rentang	Penafsiran	
	X	Y
1,00 – 1,79	Sangat rendah	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Rendah	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2014.

3.2.5.2 Analisis Inferensial

Statistik inferensial meliputi statistik parametris yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Pada penelitian ini menggunakan analisis parametris karena data yang digunakan adalah data interval. Ciri analisis data inferensial adalah digunakan rumus statistik tertentu (misalnya uji t, uji F, dan lain sebagainya).

Fadilah Halawati Syarif, 2014

Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

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

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaanno. 3 yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, yaitu “adakah pengaruh positif dan seberapa besar pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat ”

Adapun langkah yang penulis gunakan dalam analisis regresi (Ating Somantri dan Sambas Ali M, 2006:243), yaitu :

- 1) Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris.
- 2) Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen.
- 3) Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak.
- 4) Melihat apakah tanda dan magnitude dari estimasi parameter cocok dengan teori.

Peneliti menggunakan model regresi sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan: \hat{Y} = variabel tak bebas (nilai duga)

X = variabel bebas

a = penduga bagi intersap (α)

b = penduga bagi koefisien regresi (β)

α dan β parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistika sampel.

Karena data sudah berskala interval maka hipotesis dapat langsung diuji dengan menggunakan uji persyaratan regresi yang meliputi uji normalitas, linieritas dan homogenitas, setelah itu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansinya.

3.2.6 Uji Prasyarat Analisis Data

3.2.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui karena berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian normalitas dengan uji Liliefors. Kelebihan Liliefors Test adalah penggunaan/perhitungannya yang sederhana, serta cukup kuat (*power full*) sekalipun dengan ukuran sampel kecil (Harun Al Rasyid, 2005) dalam Sambas Ali Muhidin dan Uep Tatang Sontani (2010:93).

Langkah kerja uji normalitas dengan metode Liliefors menurut Sambas Ali Muhidin (2010:93) adalah sebagai berikut:

- a. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada beberapa data yang sama.
- b. Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
- c. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
- d. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
- e. Hitung nilai z untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada table z .
- f. Menghitung *Theoretical Proportion*.
- g. Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar titik observasinya.
- h. Buatlah kesimpulan, dengan kriteria uji, tolak H_0 jika $D > D_{(n,\alpha)}$

Berikut ini adalah tabel distribusi pembantu untuk pengujian normalitas data.

Tabel 12
Tabel Distribusi Pembantu untuk Pengujian Normalitas

X	f	fk	$S_n(X_i)$	Z	$F_0(X_i)$	$S_n(X_i)$ $- F_0(X_i)$	$[S_n(X_i)$ $- F_0(X_i)]$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Keterangan :

Kolom 1 : Susunan data dari kecil ke besar

Kolom 2 : Banyak data ke i yang muncul

Kolom 3 : Frekuensi kumulatif. Formula, $fki = fi + fki_{\text{sebelumnya}}$

Kolom 4 : Proporsi empirik (observasi). Formula, $S_n(X_i) = fki : n$

Kolom 5 : Nilai Z, formula, $Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$

$$\text{Dimana : } \bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \text{ dan } S = \sqrt{\frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}}$$

Kolom 6 : *Theoretical Proportion* (tabel z) : Proporsi Kumulatif Luas Kurva Normal Baku dengan cara melihat nilai z pada label distribusi normal.

Kolom 7 : Selisih *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion* dengan cara mencari selisih kolom (4) dan kolom (6)

Kolom 8 : Nilai mutlak, artinya semua nilai harus bertanda positif. Tandai selisih mana yang paling besar nilainya. Nilai tersebut adalah D hitung.

Selanjutnya menghitung D tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan cara $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$.

Kemudian membuat kesimpulan dengan kriteria :

- D hitung $<$ D tabel, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal.
- D hitung \geq D tabel, maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal.

3.2.6.2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas merupakan pengujian mengenai sama atau tidaknya varians dua buah distribusi atau lebih. Uji asumsi homogenitas melihat perbedaan varians kelompoknya. Uji homogenitas dilakukan untuk kepentingan akurasi data dan mengetahui tingkat keterpercayaan terhadap hasil penelitian.

Uji statistika yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Barlett. Kriteria yang digunakannya adalah apabila nilai hitung $\chi^2 >$ nilai tabel χ^2 maka H_0 menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung χ^2 diperoleh dengan rumus:

$$\chi^2 = (\ln 10) [B - (\sum db_i \cdot \text{Log} S_i^2)]$$

Dimana:

$$S_i^2 = \text{Varians tiap kelompok data}$$

$$db_i = n - 1 = \text{Derajat kebebasan tiap kelompok}$$

$$B = \text{Nilai Barlett} = (\text{Log } S_{gab}^2) (\sum db_i)$$

$$S_{gab}^2 = \text{Varians gabungan} = S_{gab}^2 = \frac{\sum db_i \cdot S_i^2}{\sum db_i}$$

(Sambas Ali Muhidin, 2010:96)

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini menurut Sambas Ali Muhidin (2010:97) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kelompok-kelompok data, dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- b. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model tabel sebagai berikut:

Tabel 13
Model Tabel Uji Burlett

Sampel	db = n-1	S_i^2	$\text{Log } S_i^2$	$\text{db. Log } S_i^2$	$\text{db. } S_i^2$
1					
2					
3					
...					
...					
Σ					

- b. Menghitung varians gabungan.
- c. Menghitung log dari varians gabungan.
- d. Menghitung nilai Barlett.
- e. Menghitung nilai χ^2 .
- f. Membuat kesimpulan.

3.2.6.3 Uji Linieritas

Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Sambas Ali Muhidin (2010:99) menyatakan bahwa:

Teknik analisis statistik yang didasarkan pada asumsi linieritas adalah analisis hubungan. Teknik analisis statistik yang dimaksud

yaitu teknik yang terkait dengan korelasi, khususnya korelasi *product moment*, termasuk di dalamnya teknik analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*). Dengan demikian tidak semua teknik statistik didasarkan pada asumsi ini.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006:296) adalah:

- 1) Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y.
- 2) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$
- 3) Menghitung jumlah kuadrat regresi b I a ($JK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right]$$
- 4) Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$$
- 5) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = \frac{JK_{reg(a)}}{n}$$
- 6) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b/a)} = \frac{JK_{reg(b/a)}}{n}$$
- 7) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{N - 2}$$
- 8) Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$
- 9) Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.
- 10) Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$
- 11) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{K - 2}$$
- 12) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{N - k}$$
- 13) Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$
- 14) Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.
- 15) Mencari nilai Ftabel pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5 \%$

- 16) Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.2.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis meyakinkan adanya pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) perlu dilakukan uji hipotesis atau uji signifikansi. Uji hipotesis akan membawa pada kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis.

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis Statistik

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi individu terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta > 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi individu terhadap kinerja pegawai

b. Membuat Persamaan Regresi

Kegunaan analisis regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Persamaan regresi sederhana dirumuskan:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja pegawai

X = Kompetensi Individu

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Dimana:

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan a dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n} = Y - bX$$

c. Uji Signifikansi

Kriteria pengujian keberartian persamaan regresi adalah tolak H_0 jika probabilitas lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan koefisien regresi signifikan, kompetensi individu benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya H_1 yang diajukan diterima pada $\alpha = 0,05$

Untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan, dilakukan uji signifikansi. Menurut Riduwan (2008:149) uji signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

Langkah 1. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Langkah 2. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

Langkah 3. Mencari jumlah kuadrat residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$JK_{\text{Res}} = \sum Yi^2 - JK_{\text{Reg}(b|a)} - JK_{\text{Reg}(a)}$$

Langkah 4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus :

$$RJK_{\text{Reg}[a]} = JK_{\text{Reg}[a]}$$

Langkah 5. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{\text{Reg}[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg}[b|a]} = JK_{\text{Reg}[b|a]}$$

Langkah 6. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Res}} = \frac{JK_{\text{Res}}}{n - 2}$$

Langkah 7. Menguji Signifikansi dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{\text{Reg}(b/a)}}{RJK_{\text{Res}}}$$

Mencari F_{tabel} dengan rumus:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F_{(1-\alpha)(\text{dk reg } b|a, \text{dk res})} \\ &= F_{(1-0,05)(\text{dk reg } b|a=1, \text{dk res } 33-2)} \\ &= F_{(0,95)(1,31)} \end{aligned}$$

Cara mencari F_{tabel} , $\text{dk}_{\text{reg } b|a} = 1$ sebagai angka pembilang $\text{dk}_{\text{res}} = 31$ sebagai angka penyebut

Langkah 8. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria yang digunakan yaitu:

1. H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dinyatakan signifikan (diterima).
2. H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ dinyatakan tidak signifikan (ditolak).

d. Menghitung Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan variabel X dengan Y dicari dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

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

(Riduwan, 2008:136)

Sedangkan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dibuat klasifikasi sebagai berikut.

Tabel 14
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 Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Riduwan (2008:136)

e. Menghitung Nilai Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel yang diberikan kompetensi individu terhadap kinerja digunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut.

$$KD=r^2 \times 100\%$$

Sumber :Ating Somantri (2006:341)

Dengan r^2 dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{b\{n\Sigma XiYi - (\Sigma Xi)(\Sigma Yi)\}}{n\Sigma Yi^2 - (\Sigma Yi)^2}$$