

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1 Obyek Penelitian

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung yaitu perusahaan yang bergerak di bidang asuransi dan sosial, yang beralamat di Jl. PH.H. Mustofa No.78 Bandung 40124. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

1.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2011: 9) metode penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ”Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung” ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Jenis penelitian verifikatif yaitu jenis penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pengujian statistik. Variabel independen (X_1) dalam penelitian ini adalah kompetensi dan (X_2) adalah komitmen organisasional sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Melalui penelitian deskriptif dan verifikatif maka akan diperoleh deskripsi mengenai:

1. Gambaran mengenai kompetensi karyawan di PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
2. Gambaran mengenai komitmen organisasional di PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
3. Gambaran mengenai kinerja karyawan di PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

1.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah rencana ataurancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010:90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya dalam kinerja karyawan.

1.3 Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah : “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dilihat dari hubungan yang paling mendasar, pengertian variabel dibagi dua yaitu:

1. Variabel bebas atau independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas atau yang fungsinya menerangkan variabel lainnya. Variabel independen (X_1) dalam penelitian ini adalah kompetensi dan (X_2) adalah komitmen organisasional.

2. Variabel tidak bebas atau dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau fungsinya diterangkan oleh variabel lainnya. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Operasional Variabel (X₁)
Kompetensi

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Kompetensi (X ₁) “Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif untuk mengukur superior dari suatu jabatan atau situasi” Lyle Spencer & Signe Spencer, 1993 dalam Tjutju Yuniarsih & Suwatno (2009:21)	<i>Achievement and Action</i> (Kompetensi Berprestasi dan Bertindak)	Kemampuan bekerja	• Tingkat kemampuan karyawan bekerja melampaui standar	Ordinal
		Kemampuan memperbaiki masalah	• Tingkat kemampuan karyawan memperbaiki masalah dalam pekerjaan	Ordinal
		Kemampuan berinisiatif	• Tingkat kemampuan karyawan berinisiatif dalam bekerja	Ordinal
		Kemampuan mencari informasi	• Tingkat kemampuan karyawan mencari informasi secara lebih mendalam dalam suatu pekerjaan	Ordinal
	<i>Helping and Human Service</i> (Kompetensi Membantu dan Melayani)	Kemampuan memahami interpersonal	• Tingkat kemampuan karyawan memahami sikap rekan kerja	Ordinal
		Kemampuan melayani interpersonal	• Tingkat kemampuan karyawan membantu rekan kerja	Ordinal
	<i>Impact and Influence</i> (Kompetensi Mempengaruhi dan Menciptakan Dampak)	Kemampuan memberikan dukungan	• Tingkat kemampuan karyawan memberikan dukungan kepada rekan kerja • Tingkat kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi rekan kerja untuk mendukung suatu rencana kerja	Ordinal
		Kemampuan kesadaran berorganisasi	• Tingkat kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi	Ordinal
		Kemampuan membangun	• Tingkat kemampuan menjalin hubungan	Ordinal

Peti Anggraeni, 2014

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

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

		hubungan kerja	perkawanan atau hubungan jaringan dengan rekan kerja	
	<i>Managerial</i> (Kompetensi Memimpin)	Kemampuan mengarahkan pekerjaan	• Tingkat kemampuan karyawan mengarahkan rekan kerja	Ordinal
		Kemampuan bekerjasama	• Tingkat kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal
	<i>Cognitive</i> (Kompetensi Kognisi)	Kemampuan berpikir analitis	• Tingkat kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dalam pekerjaan	Ordinal
		Kemampuan berpikir konseptual	• Tingkat kemampuan karyawan memahami dan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	Ordinal
		Kemampuan dalam keahlian teknis	• Tingkat kemampuan untuk menguasai keahlian sesuai dengan <i>job description</i>	Ordinal
	<i>Personal Effectiveness</i> (Kompetensi Efektivitas Pribadi)	Kemampuan pengendalian diri	• Tingkat kemampuan karyawan mengendalikan emosi diri	Ordinal
		Kemampuan percaya diri karyawan	• Tingkat kemampuan untuk percaya diri dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		Kemampuan fleksibilitas	• Tingkat kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi	Ordinal
		Kemampuan terhadap komitmen organisasional	• Tingkat kemampuan karyawan untuk menyesuaikan sikap atau perilakunya sesuai dengan norma atau aturan didalam organisasi	Ordinal

Tabel 3.2
Operasional Variabel (X₂)
Komitmen organisasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
<p>Komitmen Organisasional (X₂) “Komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam bekerja dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.”</p> <p>Allen & Meyer dalam Luthans (2006:249)</p>	<i>Affective commitment</i> (Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi sikap karyawan dan keterlibatan dalam organisasi)	Kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi	• Tingkat kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi	Ordinal
		Penerimaan terhadap nilai-nilai yang berlaku di perusahaan	• Tingkat penerimaan terhadap nilai-nilai yang berlaku di perusahaan	Ordinal
		Kesediaan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi	• Tingkat kesediaan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi • Tingkat kesediaan untuk mengerahkan segala upaya untuk tujuan organisasi	Ordinal
		Menerima pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	• Tingkat penerimaan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	Ordinal
		Keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan	• Tingkat keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan	Ordinal
		<i>Continuance commitment</i> (komitmen yang muncul jika karyawan bertahan dalam organisasi, karena membutuhkan keuntungan)	Kesiapan bekerja lebih sungguh-sungguh	• Tingkat kesiapan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh
		Kesediaan menyelesaikan tugas diluar jam kerja dan pekerjaan tepat waktu	• Tingkat kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja • Tingkat kesediaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal
		Kesiapan	• Tingkat kesiapan	Ordinal

Peti Anggraeni, 2014

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

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

		melaksanakan tugas sebaik mungkin	melaksanakan tugas sebaik mungkin	
		Minat terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	• Tingkat minat terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	Ordinal
	<i>Normative commitment</i> (Komitmen yang timbul karena adanya kesadaran)	Sadar dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan	• Tingkat kesadaran dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan	Ordinal
		Peduli terhadap citra perusahaan	• Tingkat kepedulian terhadap citra perusahaan	Ordinal
		Kesadaran untuk mementingkan kepentingan organisasi	• Tingkat kesadaran untuk mementingkan kepentingan organisasi	Ordinal
		Bangga menjadi karyawan yang bekerja di perusahaan	• Tingkat kebanggaan menjadi karyawan yang bekerja di perusahaan	Ordinal
		Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan	• Tingkat memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan	Ordinal

Tabel 3.3
Operasional Variabel (Y)
Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) ”Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dapat dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu.” Bernardin and Russel dalam Sudarmanto (2009:12)	<i>Quality</i> (Kualitas)	Kualitas kerja	• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
		Ketelitian	• Tingkat ketelitian hasil kerja karyawan	Ordinal
		Ketepatan	• Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja	Ordinal
	<i>Quantity</i> (Kuantitas)	Pencapaian target kerja	• Tingkat pencapaian target kerja karyawan sesuai standar kerja	Ordinal
		Penyelesaian jumlah pekerjaan	• Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan target	Ordinal
	<i>Timelines</i> (Batasan Waktu Kerja)	Pemanfaatan waktu	• Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif	Ordinal
		Jam lembur	• Tingkat kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja	Ordinal
	<i>Cost Effectiviness</i> (Efektivitas Biaya)	Penggunaan sumber daya organisasi	• Tingkat kebutuhan karyawan terhadap penggunaan fasilitas di perusahaan	Ordinal
	<i>Need for Supervision</i> (Kebutuhan Pengawasan)	Kebutuhan pengawasan dari atasan	• Tingkat kebutuhan karyawan akan pengawasan atasan	Ordinal
		Kemandirian dalam bekerja	• Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan • Tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja	Ordinal
		Kreatif dalam bekerja	• Tingkat kreativitas karyawan dalam memecahkan	Ordinal

Peti Anggraeni, 2014

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

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

			masalah dalam bekerja	
	<i>Interpersonal Impact</i> (Dampak Antar Hubungan Individu)	Mematuhi peraturan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan 	Ordinal
		Penghargaan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penghargaan karyawan terhadap hasil pekerjaannya 	Ordinal
		Kerjasama interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerjasama yang baik dengan karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan • Tingkat kerjasama yang baik dengan atasan dalam penyelesaian pekerjaan 	Ordinal

1.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

“Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh” (Arikunto, 2010:172). Sumber data yang diperlukan untuk penelitian dapat diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data primer) maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data sekunder). Dalam penelitian yang dilakukan penulis, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Kedua data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.Data Primer

Sumber data primer, merupakan sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu melalui hasil penyebaran angket/ kuesioner pada pihak-pihak yang dijadikan objek penelitian mengenai kompetensi, komitmen organisasional, kinerja karyawan PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dan pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

2.Data Sekunder

Sumber data sekunder, merupakan sumber data yang diperoleh penulis tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian melainkan sifatnya membantu dan dapat memberi informasi untuk bahan penelitian. Data yang menjadi data sekunder pada penelitian ini yaitu dokumen-dokumen, laporan-laporan, dan data dari PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung mengenai kompetensi, komitmen organisasional, kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, dan pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

1.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara:

a. Wawancara atau tanya jawab

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai perusahaan maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan masalah kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

b. Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan data dengan cara mencari bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, dari bahan-bahan kuliah dan buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

c. Kuesioner

Yaitu dengan cara menyebarkan angket pertanyaan kepada responden mengenai masalah-masalah yang berkaitan. Kuesioner yang disebarkan berisi pernyataan mengenai kompetensi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Setiap responden diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang bersifat ordinal, maka setiap alternatif jawaban mempunyai bobot

masing-masing. Skala pembobotan atas dasar kuesioner merupakan skala *Likert* dimana jawaban dibuat berjenjang.

d. Observasi

Yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan. Dalam observasi ini penulis menggunakan teknis non partisipatif, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung ke Bidang SDM PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Dalam observasi ini penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek yang diteliti dengan tidak terlibat langsung dalam proses pekerjaannya.

1.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 173) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Sedangkan menurut Sugiyono (2011: 61) mengemukakan "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan".

Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dengan jumlah 80 orang karyawan.

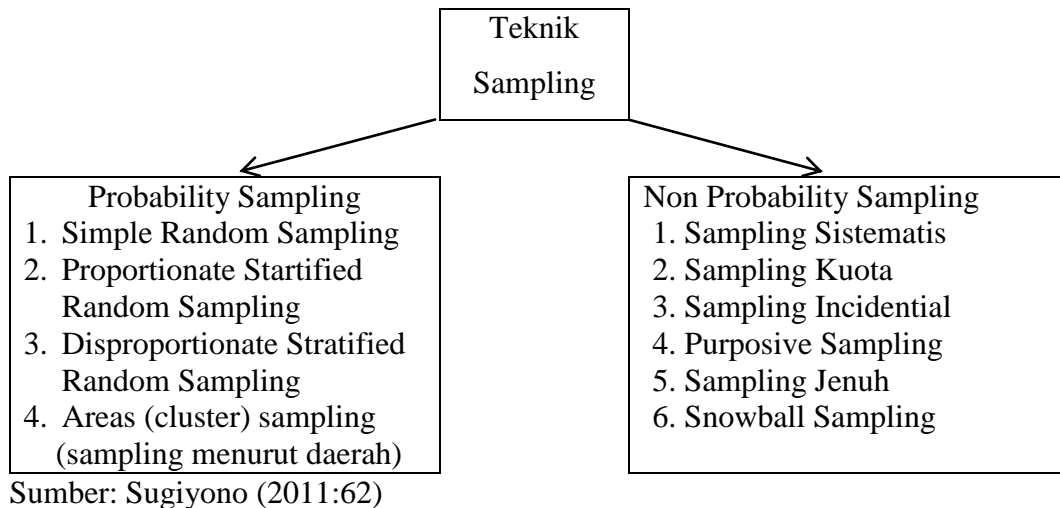
3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010: 109). Apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua. Sedangkan jika subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Dikarenakan populasi hanya berjumlah 80 orang karyawan (kurang dari 100 orang), untuk mendapatkan data yang representatif maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain, metode sampel yang digunakan adalah metode sensus.

1.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:62), "Teknik Sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan". Teknik sampling terlihat pada bagan berikut ini:



Gambar 3.1
Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi diambil menjadi sampel karena dalam penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 80 orang.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian, maka diperlukan instrumen yang tepat agar data yang terkumpul sesuai dengan yang diharapkan. Dalam pengumpulan data suatu penelitian, sering instrumen bertindak sebagai alat evaluasi. Tes adalah serentetan pertanyaan atau latihan serta alat lain yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan inteligensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok (Arikunto, 2006:150). Instrumen penelitian yang telah disusun kemudian diuji cobakan kepada responden diluar sampel penelitian untuk mendapatkan gambaran validitas dan reliabilitas instrumen.

3.6.1 Uji Validitas

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen” (Suharsimi Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang atau rendah berarti memiliki validitas yang rendah.

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Sugiyono, 2010:248})$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi *Product Moment*

N = Jumlah populasi

$\sum x$ = Jumlah skor butir (x)

$\sum y$ = Jumlah skor variabel (y)

$\sum x^2$ = Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum y^2$ = Jumlah skor variabel kuadrat (y)

$\sum xy$ = Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi. Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{xy} > r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{xy} < r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3.4
Tabel Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto (2010:319)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid
3. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya 48 item.

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikan 5% dengan $n = 20 - 2 = 18$ didapat r tabel sebesar 0,468. Uji validitas instrumen penelitian untuk variabel kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas
Instrumen Penelitian Variabel X₁ (Kompetensi)

No	Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Tingkat kemampuan bekerja melampaui standar yang telah ditentukan perusahaan	0,609	0,468	Valid
2.	Tingkat kemampuan memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan	0,835	0,468	Valid
3.	Tingkat kemampuan berinisiatif dalam melakukan pekerjaan	0,639	0,468	Valid
4.	Tingkat kemampuan mencari informasi lebih banyak dalam suatu pekerjaan	0,572	0,468	Valid
5.	Tingkat kemampuan dalam memahami sikap rekan kerja	0,640	0,468	Valid
6.	Tingkat kemampuan membantu rekan kerja	0,582	0,468	Valid
7.	Tingkat kemampuan memberikan dukungan kepada rekan kerja	0,353	0,468	Tidak Valid
8.	Tingkat kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi rekan kerja untuk mendukung suatu rencana kerja	0,572	0,468	Valid
9.	Tingkat kemampuan memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi	0,484	0,468	Valid
10.	Tingkat kemampuan menjalin hubungan perkawanan atau hubungan jaringan dengan rekan kerja	0,692	0,468	Valid
11.	Tingkat kemampuan memberikan pengarahan kepada rekan kerja	0,706	0,468	Valid
12.	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam suatu kelompok kerja	0,640	0,468	Valid
13.	Tingkat kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dalam suatu pekerjaan	0,667	0,468	Valid
14.	Tingkat kemampuan karyawan memahami dan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0,613	0,468	Valid
15.	Tingkat kemampuan menguasai keahlian sesuai dengan <i>job description</i>	0,641	0,468	Valid
16.	Tingkat kemampuan mengendalikan emosi diri pada berbagai situasi	0,656	0,468	Valid
17.	Tingkat kemampuan untuk percaya diri dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,629	0,468	Valid
18.	Tingkat kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi	0,690	0,468	Valid
19.	Tingkat kemampuan untuk menyesuaikan sikap atau perilaku sesuai dalam norma/ aturan didalam organisasi	0,835	0,468	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015 dengan SPSS 22.0 for Window

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel X_1 (kompetensi) pada tabel 3.5 diatas, dapat dilihat bahwa satu dari sembilan belas butir pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 7, dikatakan tidak valid karena $r_{tabel} \geq r_{hitung}$. Sedangkan untuk butir pertanyaan lainnya yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, dan 19 dikatakan valid karena $r_{tabel} \leq r_{hitung}$.

Maka dapat disimpulkan bahwa 18 item pertanyaan dari variabel Kompetensi (X_1) dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas
Instrumen Penelitian Variabel X_2 (Komitmen organisasional)

No	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Tingkat kepercayaan terhadap tujuan organisasi	0,723	0,468	Valid
2.	Tingkat penerimaan terhadap nilai-nilai yang berlaku di perusahaan	0,583	0,468	Valid
3.	Tingkat kesediaan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi	0,689	0,468	Valid
4.	Tingkat ketersediaan dalam mengerahkan segala upaya untuk tujuan organisasi	0,687	0,468	Valid
5.	Tingkat penerimaan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,701	0,468	Valid
6.	Tingkat keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan	0,486	0,468	Valid
7.	Tingkat kesiapan untuk bekerja lebih serius	0,920	0,468	Valid
8.	Tingkat kesediaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,799	0,468	Valid
9.	Tingkat kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja	0,233	0,468	Tidak Valid
10.	Tingkat kesiapan melaksanakan tugas sebaik mungkin	0,615	0,468	Valid
11.	Tingkat minat terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	0,821	0,468	Valid
12.	Tingkat kesadaran dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan	0,920	0,468	Valid
13.	Tingkat kepedulian terhadap citra perusahaan	0,751	0,468	Valid
14.	Tingkat kesadaran untuk mementingkan kepentingan organisasi	0,576	0,468	Valid
15.	Tingkat kebanggaan menjadi karyawan yang bekerja di perusahaan	0,782	0,468	Valid
16.	Tingkat memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan	0,920	0,468	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015 dengan SPSS 22.0 for Window

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel X_2 (komitmen organisasional) pada tabel 3.6 diatas, dapat dilihat bahwa satu dari enam belas butir pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 9 dikatakan tidak valid karena $r_{tabel} \geq$

r_{hitung} . Sedangkan untuk butir pertanyaan lainnya yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, dan 16 dikatakan valid karena $r_{tabel} \leq r_{hitung}$.

Maka dapat disimpulkan bahwa 15 item pertanyaan dari variabel Komitmen organisasional (X_2) dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas
Instrumen Penelitian Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Tingkat hasil kerja yang dicapai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	0,623	0,468	Valid
2.	Tingkat ketelitian dalam mengerjakan setiap pekerjaan	0,586	0,468	Valid
3.	Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja	0,796	0,468	Valid
4.	Tingkat pencapaian target kerja karyawan sesuai standar kerja	0,646	0,468	Valid
5.	Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan target	0,863	0,468	Valid
6.	Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif	0,572	0,468	Valid
7.	Tingkat kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja	0,690	0,468	Valid
8.	Tingkat kebutuhan karyawan terhadap penggunaan fasilitas di perusahaan	0,693	0,468	Valid
9.	Tingkat kebutuhan karyawan akan pengawasan atasan	0,796	0,468	Valid
10	Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah	0,697	0,468	Valid
11.	Tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja	0,426	0,468	Tidak Valid
12.	Tingkat kreativitas karyawan dalam memecahkan masalah dalam bekerja	0,497	0,468	Valid
13.	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan	0,683	0,468	Valid
14.	Tingkat penghargaan karyawan terhadap hasil pekerjaannya	0,629	0,468	Valid
15.	Tingkat kerjasama yang baik dengan karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan	0,787	0,468	Valid
16.	Tingkat kerjasama yang baik dengan atasan dalam penyelesaian pekerjaan	0,669	0,468	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015 dengan SPSS 22.0 for Window

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Y (kinerja karyawan) pada tabel 3.7 diatas, dapat dilihat bahwa satu dari enam belas butir pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 11 dikatakan tidak valid karena $r_{tabel} \geq r_{hitung}$. Sedangkan untuk butir pertanyaan lainnya yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, dan 16 dikatakan valid karena $r_{tabel} \leq r_{hitung}$.

Peti Anggraeni, 2014

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

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

Maka dapat disimpulkan bahwa 15 item pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam kuesioner dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010: 221). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu:

- a. Reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen
- b. Reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengtesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (missal : 1-3 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right) \text{ (Arikunto, 2010 : 239)}$$

Dimana :

r	=	reliabilitas instrumen
k	=	banyaknya butir penyertaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_t^2$	=	jumlah varians butir
σ_t^2	=	variens total

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus tersebut adalah sebagai berikut:

1. Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap item angket dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a) Memberikan nomor pada angket yang masuk

- b) Memberikan nomor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni kategori 5 Skala Likert
 - c) Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor tersebut dikuadratkan
 - d) Menjumlahkan skor yang ada pada setiap item dari setiap jawaban yang diberikan responden. Total dari setiap jumlah skor setiap item harus sama dengan total skor dari setiap responden
 - e) Mengkuadratkan skor-skor jawaban dari tiap-tiap responden untuk setiap item, dan kemudian menjumlahkannya
2. Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrumen terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varians item $\sum \sigma_b^2$, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk mendapatkan varians total (σ^{2t}) dengan rumus sebagai berikut:

$$\sigma^{2t} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto 2010:240})$$

Dimana:

- σ^{2t} = Harga varians total
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total
- $(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total
- N = Jumlah respoden

3. Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pernyataan dikatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pernyataan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 22.0 for window*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas
Kompetensi, Komitmen organisasional dan Kinerja Karyawan

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi	0,903	0,700	Reliabel
Komitmen organisasional	0,915	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,911	0,700	Reliabel

Peti Anggraeni, 2014

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *SPSS 20.0 for Window*

Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 20 responden dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($20-2 = 18$) maka bila dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,468. Hasil pengujian pada Tabel 3.8 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel X_1 , X_2 , dan variabel Y dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan masing-masing nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini didasarkan pada pendapat Hair (2005:8) yang menyatakan bahwa instrument dapat dikatakan reliabel apabila $r_{\text{hitung}} \geq 0,7$.

Dari hasil kedua pengujian instrumen yang telah dilakukan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hal tersebut mengingat tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Pengolahan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif dimulai dari skor yang terbesar sampai

dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif dimulai dari skor yang terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negative diberi skor 1-2-3-4-5. Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert yaitu kuesioner yang disebar dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal memberikan tanda silang pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden masing-masing. Adapun kriteria bobot nilai yang disediakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Alternatif Jawaban	Bobot Pertanyaan Positif	Bobot Pertanyaan Negatif
Sangat mampu/ sangat tinggi/ sangat bersedia/ sangat inisiatif/ selalu	5	1
Mampu/ inisiatif/ tinggi/ bersedia/ sering	4	2
Kurang mampu/ cukup tinggi/kurang inisiatif/ kurang bersedia/ kadang-kadang	3	3
Tidak mampu/ Rendah/ tidak inisiatif/ tidak bersedia/ jarang	2	4
Sangat tidak mampu/ Sangat rendah/ sangat tidak inisiatif/ sangat tidak bersedia/ tidak pernah	1	5

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Rekapitulasi Pengubahan Data

Resp.	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

4. Rancangan analisis deskriptif, yaitu mengolah data angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

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

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

Keterangan :

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium.

Untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan:

X1 = Jumlah skor hasil angket variabel X

X1 – Xn = Jumlah skor angket masing-masing responden

c) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

Keterangan:

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Butir

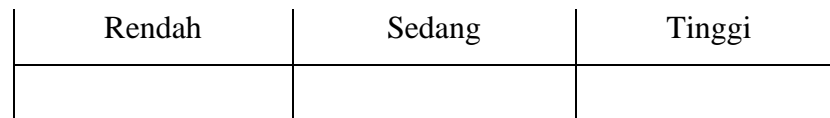
JR : Jumlah Responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus:

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.

- d) Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel kompetensi (X_1), komitmen organisasional (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y).



Gambar 3. 2
Garis Kontinum Variabel X dan Y

5. Analisis verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

3.7.2 *Method of Successive Interval* (MSI)

Mengubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir dan menentukan banyaknya frekuensi berdasarkan banyaknya orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5.
- b. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus; $P_i = f/N$
- c. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- d. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- e. Menghitung *Scala Value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

Scala Value : Nilai skala
Density at Lower Limit : Densitas batas bawah
Density at Upper Limit : Densitas batas atas
Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas
Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

f. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + | NS_{min} |]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 3.11
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal maka digunakan uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P-Plot, uji Chi Square, skewnes dan Kurtonis atau uji Kolmogorov Smirnov.

Untuk mendeteksi normalitas data kali ini penulis mencoba untuk menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dilihat dari nilai residual. Arikunto (2013: 278) menyebutkan dikatakan normal apabila nilai residual yang dihasilkan diatas nilai signifikansi yang ditetapkan.

3.7.4 Analisis Korelasi

Uji korelasi dimaksudkan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih yang tidak menunjukkan hubungan kausal. Karena penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Kompetensi (X_1) dan Komitmen

organisasional (X_2), dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), maka analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment* (*Person's Product Moment Coefficient of Correlation*) dan analisis korelasi ganda.

Korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama. Korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel X_1 dan Y , serta variabel X_2 dan Y . Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2]\{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \text{ (Suharsimi Arikunto, 2010 : 213)}$$

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y . Nilai r harus terdapat batas-batas: $-1 < r < +1$. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0.

Koefisien korelasi memiliki nilai antara : -1 hingga +1, yang berarti:

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

Sementara itu korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y . “Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lain” (Sugiyono, 2011:190).

Rumus korelasi ganda dua variabel:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2011:191})$$

Dimana:

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

r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan X_2

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel 3.12 dibawah ini:

Tabel 3.12
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	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011:184)

3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Suharsimi Arikunto, 2010:339). Analisis ini digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel terikat bila nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda karena terdiri dari dua variabel independen yaitu kompetensi dan komitmen organisasional serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Persamaan untuk analisis regresi ganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2011 : 192})$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Komitmen organisasional

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

b₁b₂ = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, bila b(-) maka terjadi penurunan.

3.7.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006: 144})$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

nilai koefisien penentu berada diantara 0 – 100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100%, berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.7 Uji Hipotesis

Setelah pasangan data dari masing-masing sub-variabel independen dengan variabel dependen diperoleh, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel X_1 (Kompetensi), X_2 (Komitmen organisasional), dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikan koefisien korelasi (uji t-student) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:184). Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_0 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Kedua

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_0 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_0 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$FH = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2011: 192})$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah positif, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Berdasarkan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1).

Untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2011:184})$$

Keterangan:

t = Distribusi student

r^2 = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah:

$H_0 \beta = 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y

$H_1 \beta \neq 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y

Kriteria uji hipotesis adalah:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Peti Anggraeni, 2014

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

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