

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai divisi produksi pada CV Wira Utama kota Cimahi Bandung. Adapun yang menjadi variabel *independent variable* dalam penelitian ini yaitu kompetensi pegawai yang terdiri dari tiga dimensi yaitu keterampilan teknis, keterampilan memahami atau *human*, keterampilan konseptual. Serta karakteristik pekerjaan yang terdiri dari lima dimensi yaitu keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*Task Identity*), Otonomi (*autonomy*), umpan balik (*Feedback*) . Kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah kinerja pegawai yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kualitas kerja (*Quality of Work*), kuantitas kerja (*Quantity of Work*) dan interpersonal efektif (*Interpersonal Effectiveness*).

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai CV. Wira Utama yang terletak di Jalan Pesantren no 260 Cibabat Cimahi. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun maka pendekatan yang digunakan menurut Husein Umar (2008:45) adalah pendekatan *cross sectional*, yaitu “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menurut Maholtra (2009:100) :

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian konklusif yang memiliki tujuan utama deskripsi dari sesuatu, biasanya karakteristik atau fungsi pasar. Penelitian deskriptif sangat berguna ketika mencari pertanyaan penelitian yang menggambarkan mengenai fenomena pasar, seperti menentukan frekuensi pembelian, mengidentifikasi hubungan atau membuat prediksi.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sugiyono (2013:11) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain”. Dalam penelitian ini diuji mengenai bagaimana gambaran kompetensi pegawai CV Wira Utama, gambaran karakteristik pekerjaan CV Wira Utama dan kinerja pegawai CV Wira Utama.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai CV Wira Utama yang bertujuan untuk memperoleh gambaran seberapa besar kompetensi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV Wira Utama.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian *deskriptif* dan *verifikatif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2011:11):

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

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

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini agar bisadapat membedakan konsep teoritis dan konsep analitis maka perlu penggambaran dalam operasionalisasi variabel. Dalam penelitian in terdapat variabel yang akan diteliti, yaitu:

- a) Variabel bebas, yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung kepada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah kompetensi yang dan karakteristik pekerjaan.
- b) Variabel terikat yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variable lain yang terlihat. Kinerja pegawai merupakan variabel terikat.

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

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2012:324)	Keterampilan Teknis	Berorientasi pada hasil kerja	Tingkat kemampuan pegawai bekerja melampaui standar mutu yang ditetapkan	Interval	1
				Tingkat kesediaan pegawai melaksanakan tugas-tugas baru	Interval	2
			Melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab.	Tingkat kemampuan pegawai melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh	Interval	3
				Tingkat Kemampuan pegawai menguasai aturan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan		4
				Tingkat kemampuan pegawai melaksanakan perintah dengan baik	Interval	5
			Menerapkan keahlian dan pengetahuan sesuai dengan pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai bertindak cermat dalam pekerjaan	Interval	6
				Tingkat kemampuan pegawai bertindak cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan		7
			Kemampuan memimpin pada organisasi	Tingkat kemampuan pegawai mengarahkan sesama rekan kerja	Interval	8
				Tingkat pegawai	Interval	9

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				mempengaruhi orang lain		
				Tingkat pegawai selalu melakukan pertukaran informasi untuk menciptakan suatu hubungan yang baik	Interval	10
			Bertindak sesuai dengan kebijakan dalam organisasi	Tingkat kemampuan pegawai dapat bertindak sesuai dengan kebijakan	Interval	11
				Tingkat pegawai menaati peraturan organisasi	Interval	12
			Kemampuan menggunakan alat-alat dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai menggunakan alat-alat dalam pekerjaannya	Interval	13
		Keterampilan Memahami/Human:	Kemampuan komunikasi	Tingkat keaktifan pegawai melakukan komunikasi dengan sesama rekan kerja secara baik	Interval	14
			Kemampuan memotivasi	Tingkat kemampuan pegawai mempengaruhi sesama rekan kerja untuk berkinerja baik	Interval	15
			Membangun hubungan kerja	Tingkat kemampuan pegawai selalu melakukan pertukaran informasi	Interval	16
			Keterampilan mengelola konflik	Tingkat keterampilan pegawai mengidentifikasi konflik pada pekerjaannya	Interval	17
			Menerima pendapat orang lain	Tingkat kemampuan pegawai menerima pendapat orang lain	Interval	18

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
			Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi kerja	Tingkat kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan baru	Interval	19	
			Bekerjasama dengan tim	Tingkat keaktifan pegawai bekerjasama dengan tim	Interval	20	
		Keterampilan Konseptual Stephen Robins dan Timothy A. Judge (2013:240)	Kemampuan pegawai berpikir dalam organisasi	Tingkat kemampuan pegawai berpikir cepat dan cermat dalam pekerjaan	Interval	21	
				Tingkat kemampuan melaksanakan tugas dengan efektif	Interval	22	
				Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan dalam mencari informasi untuk mengerjakan tugas	Interval	23
				Kemampuan menyampaikan ide-ide.	Tingkat kemampuan pegawai menyampaikan ide yang inovatif	Interval	24
Karakteristik Pekerjaan (X₂)	Karakteristik pekerjaan adalah syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan Veithzal Rivai (2009:117)		Skill variety (Berbagai keterampilan)	Kemampuan pegawai dalam berbagai pengetahuan untuk penyelesaian pekerjaan	Tingkat pengetahuan pegawai mengidentifikasi tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan	Interval	25
					Tingkat Pengetahuan pegawai menggunakan alat-alat yang digunakan dalam pekerjaan		26
		Kemampuan pegawai dalam berbagai		Tingkat keterampilan pegawai bekerja	Interval	27	

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan	dengan rapi dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan		
				Tingkat kemampuan pegawai mengingat materi pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	Interval	28
			Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat pegawai melakukan pekerjaan dengan tidak tergesa-gesa	Interval	29
		Task identity (Identitas Tugas) :	Kejelasan tahapan pekerjaan	Tingkat pegawai dapat memahami dan melaksanakan tugas sesuai dengan tahapan standar operasional pekerjaan yang ditetapkan	Interval	30
			Kejelasan uraian pekerjaan	Tingkat pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kejelasan uraian setiap pekerjaan dengan baik	Interval	31
		Task significance (Signifikansi Tugas):	Keberartian tugas yang diperintahkan untuk diri sendiri	Tingkat pegawai dapat menghasilkan hasil tugas yang dikerjakan dapat meningkatkan kinerja diri sendiri	Interval	32
			Keberartian tugas yang diperintahkan untuk organisasi	Tingkat pegawai dapat menganalisis tugas pekerjaan yang dikerjakan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan		33
		Autonomy (Kebebasan) :	Kebebasan pegawai dalam menyelesaikan	Tingkat kebebasan pegawai menganalisis tugas	Interval	34

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			pekerjaan	dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik		
			Kebebasan pegawai dalam pengambilan keputusan	Tingkat kebebasan pegawai dalam pengambilan keputusan sesuai dengan jabatan.	Interval	35
		Feedback (Umpan Balik): Robbins and Merry Caulter (2012:440)	Penerimaan informasi tentang pekerjaan yang telah diselesaikan	Tingkat Kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang telah pegawai selesaikan	Interval	36
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Syamsir Torang (2012:118)	Quality of work (Kualitas pekerjaan)	Pegawai selalu mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan	Tingkat pegawai mengutamakan kualitas pekerjaan melebihi kualitas standar mutu perusahaan	Interval	37
			Pegawai selalu berupaya untuk melaksanakan tugas pokok sebaik mungkin	Tingkat pegawai selalu berupaya untuk melaksanakan tugas pokok sebaik mungkin	Interval	38
			Kesesuaian hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	Interval	39
			Melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	Tingkat pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	Interval	40
		Quantity of work performed (Kuantitas pekerjaan)	Hasil kerja sesuai dengan target yang ditentukan	Tingkat pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Interval	41
			Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Interval	42
			Hasil kerja melebihi target yang ditentukan	Tingkat pegawai menghasilkan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	Interval	43

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		<i>Interpersonal effectiveness (Efektivitas interpersonal)</i>	Kemampuan bekerja sama secara efektif dengan berbagai situasi	Tingkat kekompakan pegawai dalam bekerjasama dengan berbagai situasi	Interval	44
			Merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat pegawai merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	45
			Mampu bekerja baik dalam tim	Tingkat Pegawai mampu berkomunikasi aktif dan berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	46

Sumber : Hasil pengolahan data 2014

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Husein Umar (2008:42) yang dimaksud dengan data primer dan data sekunder adalah :

1. Data Primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuisisioner yang disebarakan kepada seluruh responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian yaitu pegawai CV Wira Utama. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara terhadap bagian personalia CV Wira Utama.
2. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan dari sumber lain dengan pendekatan

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

studi kepustakaan melalui literatur-literatur, jurnal, buku, catatan, laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun dokumen perusahaan yang berhubungan dengan objek penelitian.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
1.	Kinerja Tekstil dan Produk Tekstil Nasional 2013-2014	Sekunder	Pengelolaan data Kemenperin (Kementerian Perindustrian)
2.	Kawasan Industri Tekstil di Indonesia	Sekunder	Pengolahan data Kawasan Industri
3.	Kawasan Industri Tekstil di Jawa Barat	Sekunder	Pengolahan data Kawasan Industri
4.	Target dan Realisasi Penjualan produk CV Wira Utama tahun 2010-2013	Sekunder	Pengolahan data dari manajer bagian HRD CV Wira Utama
5.	Jumlah produk cacat bagian produksi CV Wira Utama	Sekunder	Pengolahan data dari manajer bagian HRD CV Wira Utama
6.	Presentase jumlah tingkat absen pegawai CV Wira Utama bulan Januari-Desember 2013	Sekunder	Pengolahan data dari manajer bagian HRD CV Wira Utama
7.	Jumlah Keterlambatan pegawai CV Wira Utama bulan Januari-Desember 2013	Sekunder	Pengolahan data dari manajer bagian HRD CV Wira Utama
8.	Penilaian Prestasi Kerja/ Kinerja Pegawai Berdasarkan Kategori Peringkat dan Jumlah Pegawai CV Wira Utama Tahun 2010-2013	Sekunder	Pengolahan data dari manajer bagian HRD CV Wira Utama
9.	Tanggapan responden mengenai kompetensi pegawai di CV Wira Utamakota Cimahi Bandung	Primer	Pegawai divisi Produksi CV Wira Utama
10.	Tanggapan responden mengenai karakteristik pekerjaan di CV Wira Utamakota Cimahi	Primer	Pegawai divisi Produksi CV Wira Utama

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
	Bandung		
11	Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di CV Wira Utamakota Cimahi Bandung	Primer	Pegawai divisi Produksi CV Wira Utama

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2009:130). Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila sebuah penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2013:115). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Wira Utama di kota Bandung yang berjumlah 77 orang yang terdiri dari divisi produksi.

3.2.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116), yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan seluruh jumlah populasi. Maka metode yang digunakan

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

adalah metode sampel jenuh karena menggunakan seluruh populasi sebagai sampel atau dinamakan juga sampel jenuh. Sugiyono (2012: 122-123) menyatakan bahwa:

Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Selanjutnya, Suharsimi Arikunto (2009:62) mengemukakan pendapatnya “Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%”. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 77 orang divisi produksi CV Wira Utama.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs web-site, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan

variabel yang diteliti yang terdiri dari Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan dan kinerja pegawai.

2. Angket/Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu pegawai CV Wira Utama, kuesioner ini mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel yaitu Kompetensi Pegawai, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Pegawai.

3.2.6. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena yang data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for Windows.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti. Menurut Sugiono

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(2013:172) Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai r 0,30. Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut makin mengenai ke-sasarannya, atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila hasil test tersebut menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test atau penelitian tersebut.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval hal tersebut karena pada skala interval pilihan jawaban yang dipilih oleh responden lebih bervariasi dengan rentang 1 sampai 7 sehingga dapat menghasilkan jawaban yang lebih bervariasi sesuai dengan responden. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = skor total
- $\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X
- $\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = banyaknya responden.

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kompetensi pegawai dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel X, kinerja pegawai sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X₁(Kompetensi Pegawai) adalah 24 item, jumlah pertanyaan variabel X₂ (Karakteristik Pekerjaan) adalah 12 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y (Kinerja Pegawai) berjumlah 10 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompetensi pegawai (X₁), karakteristik pekerjaan (X₂) dan kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21*for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor t_{hitung}

lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

TABEL 3.3
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMPETENSI PEGAWAI

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keterampilan Teknis				
1	Saya mampu bekerja melampaui standar mutu yang ditetapkan perusahaan	0,642	0,468	Valid
2	Saya bersedia melaksanakan tugas-tugas baru	0,640	0,468	Valid
3	Saya mampu bekerja dengan sungguh-sungguh	0,782	0,468	Valid
4	Saya mampu menguasai aturan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	0,784	0,468	Valid
5	Saya mampu melaksanakan perintah dengan baik	0,755	0,468	Valid
6	Saya mampu bertindak cermat dalam pekerjaan	0,817	0,468	Valid
7	Saya mampu bertindak cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan	0,850	0,468	Valid
8	Saya mampu mengarahkan sesama rekan kerja	0,884	0,468	Valid
9	Saya mampu mempengaruhi orang lain	0,873	0,468	Valid
10	Saya dapat melakukan pertukaran informasi untuk menciptakan hubungan yang baik	0,809	0,468	Valid
11	Saya mampu bertindak sesuai dengan kebijakan	0,675	0,468	Valid
12	Saya dapat menaati peraturan organisasi	0,813	0,468	Valid
13	Saya mampu menggunakan alat-alat dalam pekerjaan	0,513	0,468	Valid
Keterampilan Memahami/Human				
14	Saya aktif melakukan komunikasi dengan sesama rekan kerja secara baik	0,721	0,468	Valid
15	Saya mampu mempengaruhi sesama rekan kerja untuk berkinerja baik	0,825	0,468	Valid
16	Saya selalu melakukan pertukaran informasi	0,882	0,468	Valid
17	Saya mampu mengidentifikasi konflik pada pekerjaannya	0,635	0,468	Valid
18	Saya dapat menerima pendapat orang lain	0,597	0,468	Valid
19	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan baru	0,722	0,468	Valid
20	Saya aktif berkerjasama dengan tim	0,664	0,468	Valid
Keterampilan Konseptual				
21	Saya mampu berpikir cepat dan cermat dalam pekerjaan	0,830	0,468	Valid
22	Saya mampu melaksanakan tugas yang efektif	0,848	0,468	Valid
23	Saya mampu mencari informasi untuk mengerjakan	0,827	0,468	Valid

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	tugas			
24	Saya mampu menyampaikan ide-ide yang inovatif	0,847	0,468	Valid

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

Berdasarkan Tabel 3.3 pada instrumen variabel kompetensi pegawai dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi keterampilan teknis dengan item pertanyaannya mampu mengarahkan sesama rekan kerja, bernilai 0,884. Sedangkan item terendah pada dimensi keterampilan teknis dengan item pertanyaannya mampu menggunakan alat-alat dalam pekerjaan, bernilai 0,513, sehingga dapat ditafsirkan indeks korelasinya tinggi. Selanjutnya Tabel 3.4 menjelaskan tentang hasil pengujian validitas variabel X_2 pada penelitian yaitu karakteristik pekerjaan.

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KARAKTERISTIK PEKERJAAN

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Skill Variety (Berbagai Tugas)</i>				
1	Saya dapat mengidentifikasi tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan	0,860	0,468	Valid
2	Saya dapat menggunakan alat-alat yang digunakan dalam pekerjaan	0,775	0,468	Valid
3	Saya dapat bekerja dengan rapid dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan	0,662	0,468	Valid
4	Saya mampu mengingat materi pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,737	0,468	Valid
5	Saya melakukan pekerjaan dengan tidak tergesa-gesa	0,834	0,468	Valid
<i>Task Identity (Identitas Tugas)</i>				
6	Saya dapat memahami dan melaksanakan tugas sesuai dengan tahapan standar operasional pekerjaan yang ditetapkan	0,840	0,468	Valid
7	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kejelasan uraian setiap pekerjaan dengan baik	0,879	0,468	Valid
<i>Task Significance (Arti Tugas)</i>				
8	Saya dapat menghasilkan hasil tugas yang telah dikerjakan sehingga dapat meningkatkan kinerja diri	0,720	0,468	Valid

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	sendiri			
9	Saya dapat menganalisis tugas pekerjaan yang dikerjakan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan	0,648	0,468	Valid
Autonomy (Kebebasan)				
10	Saya diberikan kebebasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jabatan	0,801	0,468	Valid
11	Saya diberikan kebebasan pegawai dalam pengambilan keputusan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	0,655	0,468	Valid
Feedback (Umpan Balik)				
12	Kejelasan informasi dari pekerjaan yang telah diselesaikan	0,790	0,468	Valid

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

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel Karakteristik pekerjaan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi *task identity* atau identitas tugas dengan item pertanyaannya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kejelasan uraian setiap pekerjaan dengan baik, bernilai 0,879. Sedangkan item terendah pada *task identity* atau identitas tugas dengan item pertanyaan saya dapat menganalisis tugas pekerjaan yang dikerjakan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan, bernilai 0,648, sehingga dapat ditafsirkan indeks korelasinya tinggi. Berikut ini tabel hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai yang dijadikan variabel (Y) pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.5

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Quality of Work (Kualitas Kerja)				
1	Saya bekerja mengutamakan kualitas pekerjaan melebihi standar mutu pekerjaan	0,751	0,468	Valid
2	Saya selalu berupaya untuk melaksanakan tugas pokok sebaik mungkin	0,792	0,468	Valid
3	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,750	0,468	Valid

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
4	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	0,707	0,468	Valid
Quantity of Work Performed (Kuantitas Kerja)				
5	Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0,863	0,468	Valid
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,711	0,468	Valid
7	Saya menghasilkan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	0,896	0,468	Valid
Interpersonal Effectiveness (Efektivitas Interpersonal)				
8	Saya dapat bekerja dengan tim secara kompak dalam berbagai situasi	0,733	0,468	Valid
9	Saya merasa senang dalam melaksanakan berbagai situasi	0,848	0,468	Valid
10	Saya mampu berkomunikasi aktif dan berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,586	0,468	Valid

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

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel Kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi *quantity of work* atau kuantitas kerja dengan item pertanyaan saya menghasilkan pekerjaan melebihi target yang ditentukan, bernilai 0,896. Sedangkan item terendah pada *interpersonal effectiveness* atau efektivitas interpersonal dengan item pertanyaan saya mampu berkomunikasi aktif dan berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan bernilai 0,586, sehingga dapat ditafsirkan indeks korelasinya tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, dan konsistensinya di dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda.

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Sugiyono (2013:183), “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:178):

Reliabilitas adalah menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:172) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Jika suatu Instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh Instrumen tersebut dapat dipercaya juga.

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Reliabilitas mencakup aspek penting, yaitu: alat ukur yang digunakan harus stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*) sehingga alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya (Sugiyono, 2010:3).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dinamis dengan rumus Spearman Brown, yaitu menggunakan rumus menurut Sugiyono (2012:186)

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana:

r_i = Reliabilitas seluruh instrumen

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS dengan variabel yang akan diujikan tingkat validitas dan reliabilitasnya ialah kompetensi dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel independent (X) serta kinerja pegawai sebagai variabel dependent (Y). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,468.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompetensi pegawai	0,976	0,468	Reliabel
2	Karakteristik Pekerjaan	0,962	0,468	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,890	0,468	Reliabel

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

3.2.7. Teknik Analisis Data

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

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti. Yaitu mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di CV Wira Utama. Kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

1. Menyusun data

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

2. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Memberi skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh Kompetensi (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differential* yaitu menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya: bagus buruk, jujur tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat lambat)”. Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.7 berikut ini:

TABEL 3.7
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Setuju / Baik	Rentang Jawaban							Tidak Setuju / Tidak Baik
		7	6	5	4	3	2	1	
Positif		7	6	5	4	3	2	1	
Negatif		1	2	3	4	5	6	7	

Sumber: Husein Umar (2008:99).

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

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear berganda karena menguji dua variabel bebas dan satu variabel terikat, selain itu karena kedua variabel bebas tersebut tidak memiliki hubungan.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

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

1. Analisis Deskriptif Kompetensi Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap yang meliputi Kompetensi meliputi : Keterampilan Teknis, Keterampilan Memahami, Keterampilan Konseptual.
2. Analisis Deskriptif Karakteristik Pekerjaan

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap Analisis Deskriptif Karakteristik Pekerjaan yang meliputi : Analisis Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*), Identitas Tugas (*Task Identity*), Arti Tugas (*Task Significance*) Otonomi (*Autonomy*) Umpan Balik (*Feedback*)

3. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai yang berfokus kepada Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap Kinerja Pegawai yang meliputi : *Quality of work* (Kualitaspekerjaan), *Quantity of work performed* (Kuantitas pekerjaan), dan *Interpersonal effectiveness* (Efektivitas interpersonal).

Analisis data deskriptif pada penelitian ini menggunakan angket yang akan dibantu dengan program SPSS melalui distribusi frekuensi Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut :

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

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

Sumber: Moch. Ali (1985: 184)

3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis linier berganda karena pada penelitian menguji dua variabel independen yang tidak berhubungan diantara satu dan lainnya dan satu variabel dependen, sehingga dalam penelitian ini menganalisis tiga variabel, dengan menggunakan teknik analisis linier berganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

A. Uji Asumsi Normalitas

Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi darimana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametrik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

B. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

C. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson* (d). Hasil perhitungan *Durbin Watson* (d) dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k .

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d_u < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian

terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi

E. Analisis Regresi Linear Ganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda dikarenakan dalam penelitian ini variabel yang memiliki lebih dari satu variabel independen selain itu dalam penelitian ini kedua variabel independen yang ada, tidak mempunyai keterkaitan antara satu sama lain. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kuat hubungan pengaruh variabel independen yaitu kompetensi (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan rumus umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2009:262)

Keterangan:

Y = variabel terikat (Kinerja Pegawai)

A = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = variabel bebas (Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan

b yaitu : $\sum X_i, \sum Y_i, \sum X_i Y_i, \sum X_i^2, \sum Y_i^2$, serta

b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan oleh

Sugiyono (2008:206) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum Y_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{N\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Stany Tiara Mulyawati, 2011

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

F. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Untuk perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi ganda. Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 dan Y . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel kompetensi pegawai, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2009:222)

Keterangan:

Stany Tiara Mulyawati, 2014
 PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

R_{yx1x2} = Koefisien korelasi ganda antara variabel x_1 dan x_2

r_{yx1} = Koefisien korelasi x_1 terhadap Y

r_{yx2} = Koefisien korelasi x_2 terhadap Y

r_{x1x2} = Koefisien korelasi x_1 terhadap X_2

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi kuat rendahnya hubungan pengaruh antara Kompetensi Pegawai (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan klasifikasi koefisien korelasi pada Tabel 3.10 di bawah ini:

TABEL 3.9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN
KORELASI

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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 (2010:95)

G. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan (Riduwan, 2008:136) yaitu :

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

r = koefisien korelasi
100% = konstanta

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear berganda. Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel Kompetensi (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), Kinerja Pegawai (Y), Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR / k}{SSE / [n - (k - 1)]}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2011:143)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
 SSR = keragaman regresi
 SSE = keragaman kesalahan
 k = jumlah variabel bebas
 n = jumlah sampel penelitian

Bila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dengan ketentuan uji signifikansi :

Bila uji signifikansi $>$ 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila uji signifikansi \leq 0,000 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

3. Hipotesis 3

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Stany Tiara Mulyawati, 2014

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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