

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Jernih Garmen Jakarta. Yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu Kompetensi. Kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah Kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Jernih Garmen Jakarta. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang kompetensi karyawan dan kinerja karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan CV. Jernih Garmen Jakarta.

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/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang”. Oleh karena itu akan diteliti Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta.

3.2 Metode Penelitian

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

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

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Metode merupakan keseluruhan langkah ilmiah yang digunakan untuk menemukan solusi atas suatu masalah. Sehubungan dengan hal tersebut Ulber Silalahi (2010:12), mengemukakan:

Metode penelitian merupakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk menyelidiki suatu masalah tertentu dengan maksud mendapatkan informasi yang digunakan sebagai solusi atas masalah tersebut.

Sugiyono (2011:2) menjelaskan:

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Ker Linger yang dikutip oleh Sugiyono (2011:11), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta.

Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*. Menurut Sugiyono

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

(2011:7) mengemukakan bahwa “*Explanatory survey* merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.” Dengan kata lain penelitian *explanatory* adalah penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2011:58) “Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.”

Menurut Kedder dalam Sugiyono (2011:59) menyatakan bahwa “variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan.” Berdasarkan penjelasan tersebut, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat terlihat pada Tabel 3.1 berikut :

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Konsep Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Skala
Kompetensi (Variabel X) “ <i>Competence refers to an individual’s knowledge, skill, abilites or pesonality</i> ”	<i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	• Mengetahui pekerjaan	Tingkat pengetahuan pegawai mengenai tugas-tugas pekerjaan.	Interval	1
			Tingkat kemampuan dalam mengingat materi pekerjaan.	Interval	2
		• Memahami pekerjaan	Tingkat kemampuan untuk memahami tugas	Interval	3
			Tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	Interval	4

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Konsep Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Skala	
<p><i>characteristics that directly influences his or her job performance</i>".</p> <p>Yang artinya bahwa kompetensi mengacu pada pengetahuan individu, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.</p> <p>Becker, Huselid and Ulrich dalam Tjutju Yuniarsih & Suwanto (2009:22)</p>		• Mengaplikasikan pekerjaan	Tingkat kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari .	Interval	5	
				Tingkat kemampuan untuk dapat menyusun rencana kerja.	Interval	6
		• Mengevaluasi pekerjaan	Tingkat kemampuan untuk dapat menilai sendiri hasil pekerjaan	Interval	7	
		Skill (Keterampilan)	• Keterampilan teknis (kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik suatu bidang khusus)	Tingkat kemampuan untuk menggunakan alat-alat dalam pekerjaannya	Interval	8
				Tingkat kemampuan menguasai aturan dalam melaksanakan tugas	Interval	9
			• Keterampilan manusia (kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain baik perorangan maupun kelompok)	Tingkat kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik	Interval	10
	• Keterampilan Manajemen (kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian dan kemampuan mengikuti kebijakan perusahaan)			Tingkat kemampuan mengarahkan kelompok kerja untuk bekerjasama	Interval	11
				Tingkat kemampuan melaksanakan tugas dengan efektif	Interval	12
	Abilities or personality characteristics (Kemampuan atau karakteristik kepribadian)			• <i>Neuroticism</i> (menilai penyesuaian vs ketidakstabilan emosional. mengidentifikasi individu rentan terhadap tekanan psikologis, ide realistik,	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengukur kemampuan diri sendiri	Interval
		Tingkat kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri saat mengalami berbagai masalah	Interval		14	

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Konsep Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Skala
		keinginan yang berlebihan atau dorongan.)			
		<ul style="list-style-type: none"> <i>Extraversion</i> (menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas, kebutuhan stimulasi dan kapasitas untuk kesenangan) 	Tingkat keaktifan karyawan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan	Interval	15
		<ul style="list-style-type: none"> <i>Openness to experience</i> (Keterbukaan akan pengalaman baru, menilai pencarian proaktif dan apresiasi pengalaman untuk kepentingan diri sendiri, toleransi untuk dan eksplorasi asing) 	Tingkat kemampuan menerima pendapat dari orang lain	Interval	16
			Tingkat kemampuan mengemukakan ide yang inovatif	Interval	17
			Tingkat kesempatan karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki	Interval	18
		<ul style="list-style-type: none"> <i>Agreeableness</i> (Keramahan, menilai kualitas dari satu orientasi dalam diri sepanjang rangkaian kesatuan dari rasa iba sampai antagonis di dalam pikiran, perasaan dan perbuatan.) 	Tingkat kemampuan karyawan untuk percaya terhadap rekan kerja	Interval	19
			Tingkat kemampuan karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Interval	20
			Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan	Interval	21
			Tingkat kesadaran kehadiran untuk bekerja	Interval	22
			Tingkat ketaatan masuk kerja tepat waktu	Interval	23
		Tingkat ketepatan pulang kerja tepat waktu	Interval	24	
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	<i>Quantity of work</i> (Kuantitas kerja)	Hasil kerja sesuai dengan target yang telah	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	Interval	25

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Konsep Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Skala
<p>“The record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time”</p> <p>Yang artinya kinerja adalah catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.</p> <p>Faustino Cardoso Gomes (2010:135)</p>		ditentukan	perusahaan		
			Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Interval	26
	Quality of work (Kualitas kerja)	Hasil kerja sesuai spek perusahaan	Tingkat kemampuan karyawan mengutamakan kualitas kerja	Interval	27
			Tingkat kemampuan karyawan menghasilkan produk sesuai spek perusahaan	Interval	28
	Job knowledge (Pengetahuan atas pekerjaan)	Luasnya Pengetahuan mengenai pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan memahami pekerjaan dengan baik	Interval	29
			Tingkat kemampuan karyawan mengetahui dengan jelas tugas-tugasnya dengan baik	Interval	30
			Tingkat kemampuan karyawan memahami standar operasional prosedur perusahaan	Interval	31
	Creativeness (kreativitas)	Kesediaan untuk menyampaikan ide dalam mengatasi permasalahan	Tingkat kemampuan karyawan menyampaikan ide atau gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan	Interval	32
	Cooperation (Kesediaan diri)	Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama karyawan perusahaan)	Tingkat kemampuan bekerjasama dalam lingkungan kerja	Interval	33
			Tingkat kemampuan karyawan bekerja sama dalam tim kerja	Interval	34
	Dependibility (Kesadaran diri)	Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran	Tingkat kemampuan karyawan hadir tepat waktu	Interval	35
	Initiative (Inisiatif)	Kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab	Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas tanpa harus diperintah	Interval	36

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Konsep Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Skala
	<i>Personal qualities</i> (Kualitas pribadi)	Kepemimpinan dan integritas pribadi	Tingkat kemampuan karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas atau pekerjaan	Interval	37
			Tingkat kemampuan karyawan memmpin diri sendiri untuk menjadi lebih baik	Interval	38
			Tingkat kemampuan karyawan untuk memimpin tim kerja atau bawahan	Interval	39

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Data dan Berbagai Referensi Buku.

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Husein Umar (2008: 42) yang dimaksud dengan data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu, dengan kata lain data primer diperoleh secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

memberikan informasi untuk bahan penelitian. Menurut Asep Hermawan (2008: 168), “Data sekunder adalah struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain”.

Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikannya dalam Tabel 3.2 berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Data	Jenis Data	Sumber data
1	Profil CV. Jernih Garmen Jakarta	Sekunder	CV. Jernih Garmen Jakarta
2	Data Rekapitulasi Target Operasional dan Realisasi CV. Jernih Garmen Jakarta	Sekunder	CV. Jernih Garmen Jakarta
3	Data Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan CV. Jernih Garmen Jakarta	Sekunder	CV. Jernih Garmen Jakarta
4	Data Rekapitulasi Keterlambatan Jam Masuk Kerja Karyawan CV. Jernih Garmen Jakarta	Sekunder	CV. Jernih Garmen Jakarta
5	Data Hasil Penilaian Kinerja CV. Jernih Garmen Jakarta	Sekunder	CV. Jernih Garmen Jakarta
6	Data Jumlah Karyawan CV. Jernih Garmen Jakarta	Sekunder	CV. Jernih Garmen Jakarta
7	Tanggapan Karyawan Mengenai Kompetensi	Primer	CV. Jernih Garmen Jakarta
8	Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan	Primer	CV. Jernih Garmen Jakarta

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan *Sampling*

3.2.3.1 Populasi

Populasi merupakan sekelompok objek yang yang dapat dijadikan sumber penelitian. Menurut Sugiyono (2010:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas. Oleh sebab itu, maka untuk menentukan populasi pada penelitian ini menggunakan populasi sasaran, yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Langkah awal, seorang peneliti harus menentukan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*) yaitu populasi yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian, kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Jernih Garmen Jakarta yang berjumlah 49 orang. Gambaran tentang jumlah populasi penelitian dapat dilihat dari Tabel 3.3:

TABEL 3.3
DATA KARYAWAN CV. JERNIH GARMEN JAKARTA TAHUN 2013

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Manajer (Pimpinan)	1
2	Sekretaris	1
3	Desainer	2
4	Pemotong	10
5	Penjahit	15
6	Pengobras	15
7	Packing	5
Jumlah		49

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Sumber: CV. Jernih Garmen Jakarta

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:62) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Salah satu syarat dalam penarikan sampel bahwa sampel itu harus bersifat *representative*, artinya sampel yang digunakan harus mewakili populasi. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Dilanjutkan oleh Sugiyono (2011:85) mengemukakan bahwa:

Sampel Jenuh, adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh karena jumlah karyawan CV. Jernih Garmen Jakarta yang jumlahnya kurang dari 100 orang dan penulis mengambil sampel seluruh karyawan tersebut sebagai sampling sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:116) mengemukakan bahwa “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut *sampling* jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan di atas, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. karena peneliti hanya mendapatkan 49 orang pada populasi maka sampel yang diteliti berjumlah 49 orang karyawan.

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dikarenakan sampel hanya terbatas untuk karyawan CV. Jernih Garmen Jakarta.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:402) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”.

Berdasarkan sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2011:402) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data ke pada pengumpul, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Menurut Sugiyono (2011:402) “Jika dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya”.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk kepentingan penelitian. Data yang telah terkumpul digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

1. Wawancara

Metode pengumpulan data melalui wawancara ditujukan langsung oleh peneliti kepada pihak perusahaan yang bersangkutan yaitu manajer dan karyawan dengan tujuan untuk memperoleh data mengenai :

1. Sejarah singkat Perusahaan

2. Struktur Organisasi

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

a. Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan.

b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam kuesioner merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.

c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan meninjau serta melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti CV. Jernih Garmen Jakarta, khususnya aktivitas mengenai kinerja karyawan CV. Jernih Garmen Jakarta.

4. Studi literatur

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti, terdiri dari studi literatur mengenai kompetensi dan kinerja karyawan. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber, yaitu:

- a. Perpustakaan UPI, UNPAD
- b. Skripsi, Tesis
- c. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- d. Media cetak dan media elektronik (internet)

3.2.6 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

3.2.6.1 Pengujian Validitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Akuratnya data tergantung dari instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu *validitas* dan *reliabilitas*.

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suharsimi Arikunto (2010:168) mengemukakan bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-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.

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

(Suharsimi Arikunto, 2010:170)

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 distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for windows. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 dibawah ini:

TABEL 3.4
INTERPRESTASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
 JAKARTA**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

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 peserta yang sama.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompetensi (X) sebanyak 30 responden, dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka didapati nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid, karena skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN KOMPETENSI (X)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Knowledge (Pengetahuan)				
1	Saya mengetahui dengan jelas pekerjaan saya	0,630	0,374	Valid
2	Saya mampu mengingat tugas atau materi pekerjaan dengan baik	0,565	0,374	Valid
3	Saya memahami tugas atau pekerjaan saya dengan baik	0,631	0,374	Valid
4	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang saya pelajari	0,667	0,374	Valid
5	Saya mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,499	0,374	Valid
6	Saya mampu menyusun rencana kerja setiap hari	0,549	0,374	Valid
7	Saya mampu menilai sendiri hasil pekerjaan	0,620	0,374	Valid
Skill (Keterampilan)				
8	Saya mampu menggunakan alat-alat dalam	0,618	0,374	Valid

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	melaksanakan pekerjaan			
9	Saya memahami semua aturan dalam melaksanakan tugas	0,776	0,374	Valid
10	Saya mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik	0,758	0,374	Valid
11	Saya mampu mengarahkan kelompok kerja untuk bekerjasama	0,515	0,374	Valid
12	Saya mampu melaksanakan dalam tugas dengan efektif	0,460	0,374	Valid
Abilities or personality characteristics (Kemampuan atau karakteristik kepribadian)				
13	Saya mampu mengukur kemampuan diri sendiri	0,567	0,374	Valid
14	Saya mampu mengendalikan diri saat mengalami berbagai masalah	0,519	0,374	Valid
15	Saya aktif dalam melaksanakan berbagai pekerjaan	0,640	0,374	Valid
16	Saya mampu menerima pendapat dari orang lain	0,624	0,374	Valid
17	Saya mampu mengemukakan ide yang inovatif	0,531	0,374	Valid
18	Saya mampu mencari kesempatan untuk meningkatkan potensi	0,698	0,374	Valid
19	Saya mampu untuk percaya dengan rekan kerja	0,559	0,374	Valid
20	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	0,503	0,374	Valid
21	Saya mampu mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan	0,461	0,374	Valid
22	Saya mampu selalu hadir sesuai dengan jam kerja	0,734	0,374	Valid
23	Saya selalu masuk kerja tepat waktu	0,746	0,374	Valid
24	Saya selalu pulang kerja tepat waktu	0,687	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data 2015(menggunakan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen kompetensi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan no.9 yang bernilai 0,776, ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan no.12 yang bernilai 0,460, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 for windows. Menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.6 sebagai berikut ini:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Variabel Y (Kinerja Karyawan)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Quantity of work (Kuantitas Kerja)				
1	Saya mampu mencapai target produksi	0,603	0,374	Valid
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,510	0,374	Valid
Quality of work (Kualitas Kerja)				
3.	Saya mampu mengutamakan kualitas kerja	0,584	0,374	Valid
4.	Saya mampu menghasilkan produk sesuai dengan spek perusahaan	0,590	0,374	Valid
Job knowledge (Pengetahuan terhadap Pekerjaan)				
5.	Saya mampu memahami pekerjaan dengan baik	0,586	0,374	Valid
6.	Saya mampu mengetahui tugas-tugas dengan jelas dan baik	0,549	0,374	Valid
7.	Saya memahami standar operasional prosedur perusahaan	0,379	0,374	Valid
Creativeness (Kreativitas)				
8.	Saya mampu menyampaikan ide atau gagasan pada saat menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan	0,561	0,374	Valid
Cooperation (Kerjasama)				
9.	Saya mampu bekerjasama dalam lingkungan kerja	0,568	0,374	Valid
10.	Saya mampu bekerjasama dalam tim kerja	0,652	0,374	Valid
Dependability (Kesadaran Diri)				
11.	Saya mampu hadir tepat waktu	0,609	0,374	Valid
Initiative (Inisiatif)				
12.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas tanpa harus diperintah	0,669	0,374	Valid
Personal Qualities (Kualitas Pribadi)				
13.	Saya mampu mempertanggungjawabkan tugas atau pekerjaan	0,726	0,374	Valid
14.	Saya mampu memimpin diri sendiri untuk menjadi lebih baik	0,662	0,374	Valid
15.	Saya mampu memimpin tim kerja atau bawahan	0,597	0,374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2015(menggunakan SPSS 21.0 for windows)

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan no.13 yang bernilai 0,726, ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan no.7 yang bernilai 0,379, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Menurut Sugiyono (2011:172) “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:178) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.”

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

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:196)

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
 S_t^2 = Deviasi standar total
 $\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

(Suharsimi Arikunto, 2010:184)

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
 σ = Nilai varians
 X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas instrumen yang dilakkukan dengan program SPSS 21.0 for windows diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
 JAKARTA**

disebabkan r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} yang bernilai 0,374, hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.7 berikut ini:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompetensi	0,753	0,374	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,754	0,374	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data 2015 (menggunakan SPSS 21.0 *for windows*)

3.2.7 Rancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Setelah pengolahan data dilakukan, selanjutnya hasil pengolahan itu dianalisis untuk memahami dan menjelaskan hasil pengolahan secara statistik. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta.

Pengolahan data yang terkumpul dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah seluruh data responden terkumpul. Kegiatan analisis data dilakukan melalui dua tahap yaitu:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, dengan langkah sebagai berikut:
 - a. Pemberian skor pada setiap item

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
3. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verivikatif.

3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis kolerasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya (Sugiyono, 2011:144).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif penerapan kompetensi
2. Analisis deskriptif kinerja karyawan

Untuk mengkatagorikan perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan pada Tabel 3.8 berikut ini:

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

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1995:184)

3.2.7.2 Rancangan Analisis Verifikatif Menggunakan Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisa data yang digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel.

Analisis tersebut untuk melihat besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differensial*. Menurut Sugiyono (2010:139):

Skala *semantic differensial* digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda atau *checklist*. Tetapi tersusun dalam garis kontinum yang jawaban sangat positifnya terletak pada bagian kanan garis dan jawaban sangat negatif terletak pada bagian kiri garis atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval. Responden yang memberikan penilaian dalam angka 7, berarti sangat positif, sedangkan memberi jawaban angka 1 berarti persepsi responden terhadap pernyataan itu sangat negatif.

Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri 7 kategori sebagai berikut, alternatif jawaban tersebut diperhatikan pada Tabel 3.9:

TABEL 3.9
SKOR ALTERNATIF JAWABAN PERTANYAAN

Alternatif Jawaban	Sangat Setuju	Rentang jawaban							Sangat Tidak Setuju
		←						→	
		7	6	5	4	3	2	1	

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Positif		7	6	5	4	3	2	1	
Negatif		1	2	3	4	5	6	7	

Sumber: Modifikasi dari Hermawan, A. (2008:132)

1) Asumsi Analisis Regresi Sederhana

1. Uji Normalitas

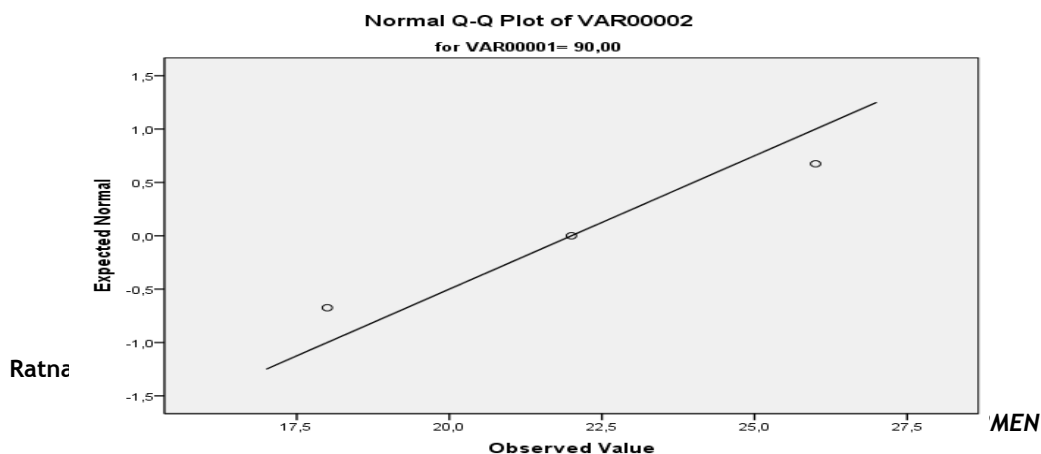
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik-titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, maka lakukan langkah-langkah berikut :

1. Entry data atau buka file data yang akan dianalisis
2. Pilih menu berikut ini, Analyze, Descriptives Statistics, Explore

misalnya Kolmogorov–Smirnov. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal



GAMBAR 3.1
OUTPUT UJI NORMALITAS

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan semua populasi berdistribusi normal. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut.

1. Tetapkan taraf signifikansi uji $\alpha = 0.05$
2. Bandingkan α dengan taraf signifikansi yang diperoleh
3. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

2. Uji Linieritas

Uji linieritas regresi variabel X atas variabel Y, dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear atas variabel x dan variabel y. pengujian linieritas data dapat dibuktikan melalui Ftest (Husaeni dan R. Purnomo, 2008:113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya Fhitung melalui uji ANOVA atau Ftest, sedangkan besarnya Ftabel diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, k-2) dan dk penyebut (dk kesalahan, n-k) dengan taraf kesalahan (α)=0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya data linier. Untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha=0,05$, dk pembilangnya = $(k-2)$ dan dk penyebut = $(n-k)$.

Keterangan: k = jumlah kelompok untuk data yang sama

n = jumlah sampel

3. Diagram Pencar

Pada diagram pencar, terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel Y (kinerja) atas variabel X (kompetensi) adalah pola hubungan linier, maka cukup beralasan mengatakan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linier sederhana yaitu $Y = a+bX$. Kovariansi antara X dan Y sifatnya searah, dalam arti bahwa apabila X berubah makin besar maka Y pun berubah makin besar atau apabila X berubah makin kecil, maka Y pun berubah makin kecil. Kovariansi antara kedua variabel itu disebut kovariansi positif, ini mengisyaratkan hubungan positif.



GAMBAR 3.2
OUTPUT DIAGRAM PENCAR

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

Gambar 3.2 diatas menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas, maka hubungan antara X dan Y adalah positif, jika titik-titik penyebaran berada pada kiri atas ke kanan bawah, maka hubungan antara X dan Y negatif, jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang menyebar atau sembarangan maka tidak ada hubungan antara X dan Y.

2) Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu kompetensi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Maka bentuk umum persamaannya adalah:

$$Y=a+bX$$

(Sugiyono, 2011:262)

Keterangan:

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.
- X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah 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 Sugiyono (2011: 206) sebagai berikut:

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

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan
Atau $Y = a + bX$
Atau perubahan nilai Y, artinya jika naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3) Analisis Korelasi

Untuk keperluan perhitungan koefisien korelasi (r) korelasi (*Korelasi Product Moment*) berdasarkan sekumpulan data (X_i, Y_i) berukuran (n) dapat menggunakan rumus berikut ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2011:170)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.10 di berikut:

TABEL 3.10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011:250)

4) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (KD). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$\text{KD} = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sugiyono, 2011: 210})$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.11 sebagai berikut:

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
KOEFISIEN DETERMINASI

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
--------------------	------------------

Ratna Dewi, 2015

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA

0-19,99%	Sangat lemah
20%-39,99%	Lemah
40%-59,99%	Sedang
60%-79,99%	Kuat
80%-100%	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:95)

3.2.8 Rancangan Pengujian Hipotesis

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2011:93) ialah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya maka H_1 diterima. Artinya kompetensi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima maka H_1 ditolak. Artinya kompetensi (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

$H_0: \rho \leq 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Jernih Garmen Jakarta.

$H_1: \rho > 0$ Artinya terdapat pengaruh yang positif kompetensi karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Jernih Garmen Jakarta.

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**