

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis (Sugiyono, 2016, hlm. 14). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengujian fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan terhadap hipotesis.

Melalui penerapan metode deskriptif maka peneliti diharapkan memperoleh informasi yang tepat serta gambaran korelasi dari kinerja pegawai (X1), komitmen organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (TK dan PLB). Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2018.

Untuk lebih memahami tentang tempat penelitian maka berikut adalah profil PPPPTK TK dan PLB Bandung.

1. Sejarah Singkat

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung merupakan salah satu lembaga diklat tertua, sebelum berganti nama menjadi PPPPTK TK PLB Bandung sesuai

peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 tahun 2007, PPPPTK TK dan PLB Bandung telah beberapa kali berganti nama.

Tabel 3. 1 Rangkaian sejarah PPPPTK TK dan PLB Bandung

Tahun	Nama	Dasar Hukum
1950	Balai Kursus Tertulis Pendidikan Guru (BKTPG)	Keputusan Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan RI, Nomor F.503 tanggal 2 juli 1950
1954	Balai Pendidikan Guru (BPG)	Keputusan Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan RI, Nomor 2156/Kab tanggal 13 Januari 1954
1967	Pusat Penelitian Kurikulum Metodik dan Didaktik	Keputusan Dirjen Dikdasmen RI, Nomor 18/1967
1970	Balai Pendidikan Guru (BPG)	Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nomor 090/1970
1977	Balai Penataran Guru Nasional Tertulis (BPGNT)	Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nomor 0116/O/1977
1979	Pusat Pengembangan Penataran Guru Tertulis (PPPPG Tertulis)	Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nomor 0529/O/1979
2007	Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung di bawah koordinasi Ditjen PMPTK	Keputusan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor 8 Tahun 2007
2012	Pusat Pengembangan dan	Permendikbud Nomor 41 Tahun

Tahun	Nama	Dasar Hukum
	Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung di bawah koordinasi BPSDMPK PMP	2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
2015	Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung di bawah koordinasi Ditjen GTK	Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

2. Visi dan Misi

Visi PPPPTK TK dan PLB adalah “Terwujudnya Guru dan Tenaga Kependidikan Bidang Taman Kanak-kanak dan Pendidikan yang Profesional dan Berkarakter dengan Berlandaskan Gotong Royong”

Misi PPPPTK TK dan PLB adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Melalui Sistem Pelayanan Prima.
2. Mengembangkan Mutu Sumber Daya Internal
3. Melakukan Pengkajian, Penelitian, dan Pengembangan di Bidang Kependidikan.
4. Mengembangkan Sistem dan Model Pembelajaran Melalui ICT.
5. Mengembangkan Kemitraan di Tingkat Nasional dan Internasional

Intan Nursanti, 2018

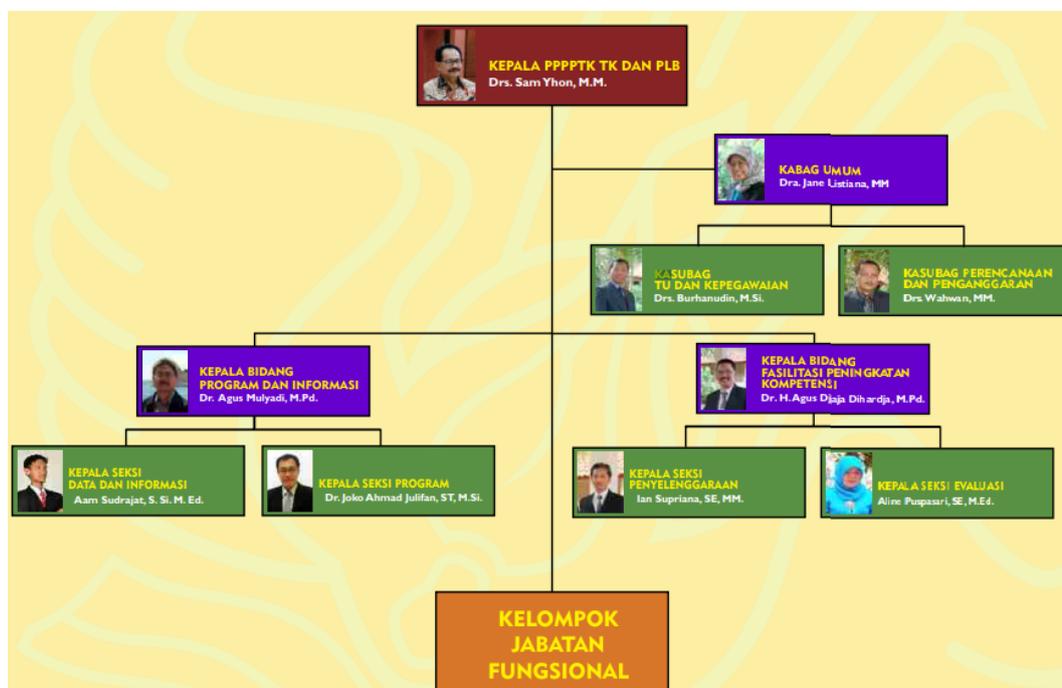
PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG

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

3. Budaya Kerja, Nilai inti, dan moto

Budaya Kerja PPPPTK TK dan PLB adalah Jujur, Tanggung Jawab, Kerjasama, Disiplin. Nilai Inti PPPPTK TK dan PLB adalah Takwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa Sebagai Landasan Kerja dan Inovasi. Moto PPPPTK TK dan PLB adalah Mengabdikan Tiada Henti, Melayani Dengan Hati

4. Struktur Organisasi



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PPPPTK TK dan PLB

PPPPTK TK dan PLB dipimpin oleh Kepala Pusat yang membawahi 3 orang kepala bagian/bidang, yaitu kepala bagian umum, kepala bidang program dan informasi, dan kepala bidang fasilitasi dan peningkatan kompetensi. Kepala bagian umum membawahi dua sub bagian, yaitu bagian TU dan kepegawaian dan bagian perencanaan dan penganggaran. Kepala bidang program dan informasi

Intan Nursanti, 2018

PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG

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

membawahi dua seksi, yaitu seksi program dan seksi data dan informasi. Kepala bidang fasilitasi dan peningkatan kompetensi membawahi dua seksi, yaitu seksi penyelenggaraan dan seksi evaluasi. Untuk fungsional tertentu, yaitu widyaiswara mempunyai pertanggungjawaban langsung ke kepala pusat PPPPTK TK dan PLB.

5. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok PPPPTK TK dan PLB adalah melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.

Fungsi PPPPTK TK dan PLB adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB
- b. Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.
- c. Fasilitas dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.
- d. Evaluasi program dan fasilitas peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.
- e. Pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK TK dan PLB Bandung.

6. Program Kerja

a. Program Pengembangan Pendidik Bidang Pendidikan Luar biasa bagi Guru SLB

- 1) Dasar - dasar Pendidikan Luar Biasa .

- 2) Peningkatan Kompetensi Guru Anak Tunanetra (Orientasi dan Mobilitas) .
- 3) Peningkatan Kompetensi Guru Anak Tunanetra (Braille) .
- 4) Peningkatan Kompetensi Guru Anak Tunanetra (Fokus Strategi Pembelajaran) .
- 5) Peningkatan Kompetensi Guru Anak Tunanetra (Fokus Pada Penelitian)
- 6) Peningkatan Kompetensi Guru Anak Tunarungu (BKPBI) .
- 7) Pendalaman Materi Pelajaran Bagi Guru SDLB B .
- 8) Pendalaman Materi Pelajaran Bagi Guru SMPLB B .
- 9) Peningkatan Kompetensi Guru Anak Tunagrahita (Bina Diri) .
- 10) Peningkatan Kompetensi Guru Anak Tunagrahita .
- 11) Peningkatan Kompetensi Bagi Guru Anak Autis .
- 12) Pengembangan Interaksi Dan Komunikasi Anak Autis .
- 13) Pengembangan Fungsi Kognisi Pada Anak Lamban Belajar di Sekolah Inklusif .
- 14) Pengembangan Persepsi Visual, Auditori, Kinestetik dan Taktil (Vakt) Pada Anak Dengan Kesulitan Belajar Di Sekolah Inklusif .
- 15) Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Inklusif .
- 16) Peningkatan Kompetensi Bagi Guru SDLB
- 17) Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Tahun 2017
- 18) Seminar ke TK an dan ke PLB an

b. Program Pengembangan Pendidik Bidang Taman Kanak-kanak bagi Guru TK

- 1) Dasar – dasar Pendidikan Anak Usia Dini .
- 2) Perkembangan Anak TK .
- 3) Deteksi dan Intervensi Anak Usia Dini .
- 4) Pendekatan dan Metode Pembelajaran di TK .
- 5) Pemanfaatan TIK Dalam Pembelajaran .
- 6) Pengembangan Kreativitas Guru TK .
- 7) Penelitian Tindakan Kelas (PTK) di TK .
- 8) Pola Pengasuhan Anak (Parenting) .
- 9) Pengembangan Kurikulum PAUD .
- 10) Instruksional Audio Interaktif (IAI) .
- 11) Terapi Bermain (Play Therapy) .
- 12) Manajemen PAUD .
- 13) Pengembangan Permainan dan Alat Permainan

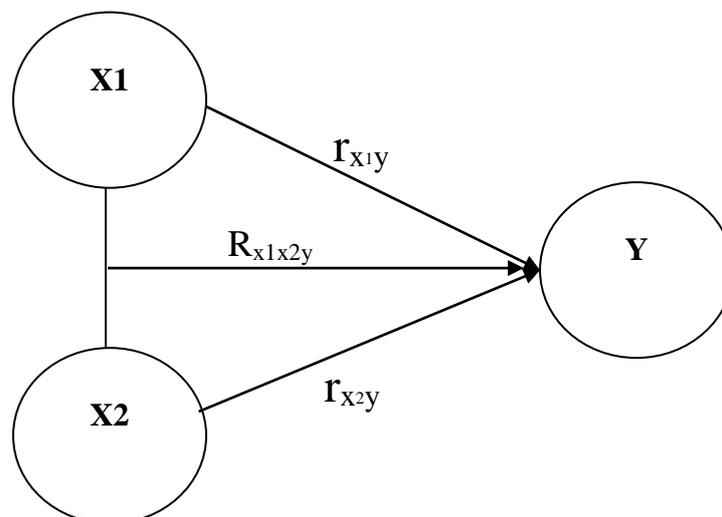
7. Prestasi

- a. Meraih sertifikat ISO 9001 : 2000 pada Tahun 2007 dan ISO 9001 : 2008 pada Tahun 2009
- b. Meraih penghargaan sebagai lembaga pelayanan publik bidang pendidikan dengan kategori BAIK tingkat nasional di Kemdiknas Tahun 2010
- c. Meraih penghargaan sebagai lembaga layanan publik bidang pendidikan dengan kategori SANGAT BAIK tingkat nasional di Kemdiknas Tahun 2011

- d. Memperoleh piagam penghargaan untuk pengembangan IT TERBAIK pada tahun 2010 di China
- e. Memperoleh penghargaan Internasional pada tahun 2011 tentang DESAIN POSTER IT TERBAIK
- f. Penghargaan pelaksana anggaran pada tahun 2017 dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
- g. Penghargaan sebagai peringkat kedua penyerapan Anggaran Tahun 2017 dari KPPN Bandung I.

C. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan gambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel, pengumpulan dan analisis data. Dengan desain penelitian maka dapat terlihat keterkaitan antar variabel. Desain penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Desain Penelitian

Keterangan:

X1 = Kinerja pegawai

Intan Nursanti, 2018

PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG

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

X2 = Komitmen organisasi

Y = Produktivitas Kerja pegawai

r_{x1y} = Pengaruh X1 terhadap Y

r_{x2y} = Pengaruh X2 terhadap Y

R_{x1x2y} = Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2016, hlm. 61) menjelaskan bahwa yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang sama yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh PNS yang bekerja pada PPPPTK TK dan PLB Bandung. Jumlah total dari populasi adalah 137 orang. Gambaran populasi di PPPPTK TK dan PLB Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Populasi Pegawai di PPPPTK TK dan PLB

NO	GOL	JABATAN	JUMLAH
1	IV/d	Widyaiswara Utama	4
2	IV/c	Widyaiswara Madya	4
		Kepala PPPPTK TK dan PLB	1
3	IV/b	Kabag Umum	1
		Widyaiswara Madya	9
		Kabid. Program dan Informasi	1
4	IV/a	Kasubag TU dan Kepegawaian	1
		Kabid Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi	1

Intan Nursanti, 2018

PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG

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

NO	GOL	JABATAN	JUMLAH
		Kasubag Perencanaan dan Penganggaran	1
		Pembantu Pimpinan	1
		Widyaiswara Madya	2
		Fungsional Umum	2
5	III/d	Pembantu Pimpinan	1
		Fungsional Umum	10
		Kepala Seksi Penyelenggaraan Diklat	1
		Kepala Seksi Evaluasi	1
		Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama	2
		Kasi Program	1
		Widyaiswara Muda	1
		Widyaiswara Madya	6
		Pengadministrasi Kerumahtanggaan	1
		Analisis Pelaksana Program dan Anggaran	1
		Penyusun Laporan Keuangan	1
		Pengadministrasi Kebutuhan Penyelenggaraan Diklat	1
		Pengolah Data Informasi	1
6	III/c	Widyaiswara Muda	7
		Pengembang Teknologi Pembelajaran Muda	3
		Fungsional Umum	22
		Kepala Seksi Data dan Informasi	1
		Widyaiswara Madya	1
		Pengadministrasi Penyelenggaraan Diklat	1
7	III/b	Pembantu Pimpinan	5
		Widyaiswara Muda	3
		Widyaiswara Pertama	1
		Fungsional Umum	9
		Pengembang Teknologi Pembelajaran Muda	1
8	III/a	Fungsional Umum	10

NO	GOL	JABATAN	JUMLAH
		Bendahara Penerimaan	1
9	II/d	Fungsional Umum	5
10	II/c	Pelaksana	3
11	II/b	Fungsional Umum	4
12	II/a	Pelaksana	1
		Fungsional Umum	1
13	I/d	Fungsional Umum	1
14	I/a	Pramu Kantor	1
		Jumlah	137

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dengan cara tertentu sehingga sumber data tersebut dapat mewakili populasi untuk diteliti dan diambil kesimpulan. Creswell (2015, hlm. 142) menyatakan bahwa “sample is a subgroup of the target population that the researcher plans to study for the purpose of making generalizations about the target population”. Sedangkan Sugiyono (2015, hlm. 62) menjelaskan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif”.

Arikunto (dalam Akdon dan Hadi, 2008, hlm. 98) menyebutkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Dalam pengambilan sampel, Arikunto (2010, hlm. 112) menjelaskan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka sebaiknya penelitian dilakukan terhadap semuanya, dan jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang maka boleh diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat tersebut, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel Stratified Random Sampling dengan menggunakan cara penghitungan sampel yang didasarkan pada pendugaan proporsi populasi dengan rumus slovin seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015:82), yaitu:

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

Dimana:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel minimal

d = Presisi

1 = Angka konstan

Presisi merupakan kesalahan baku atau standar eror. Dalam penelitian-penelitian sosial besarnya presisi biasanya antara 5% sampai 10%. Pada penelitian ini, peneliti mengambil presisi sebesar 10%, dengan tingkat kepercayaan 90% maka diperoleh sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{137}{(137)(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{137}{(2,37)}$$

$$n = 57,8 \text{ (dibulatkan menjadi 58)}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 3 Distribusi Sampel Penelitian

No.	Unit Kerja	Proporsi	Proporsi Tiap Unit Kerja	Jumlah Sampel
1	Pejabat Struktural	10/137	0,072 x 58	4
2	Widyaiswara			
	a. Departemen TK	16/137	0,116 x 58	7
	b. Departemen PLB	22/137	0,160 x 58	9
3	Bagian Umum			
	a. Subbag TU dan Kepegawaian			
	1) Ur. Pengelolaan BMN	4/137	0,029 x 58	2
	2) Ur. Humas dan Keprotokolan	6/137	0,043 x 58	2
	3) Ur. Perpustakaan	4/137	0,029 x 58	2
	4) Ur. Kearsipan dan Persuratan	3/137	0,021 x 58	1
	5) Ur. Kerumahtanggaan	14/137	0,102 x 58	6
	6) Ur. Kepegawaian	5/137	0,036 x 58	3
	b. Subbag. Perencanaan dan Penganggaran	15/137	0,109 x 58	6
4	Bidang Program dan Informasi			
	a. Seksi Program	7/137	0,051 x 58	3
	b. Seksi Data dan Informasi	8/137	0,058 x 58	4
5	Bidang Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi			
	a. Seksi Penyelenggaraan	10/137	0,072 x 58	4
	b. Seksi Evaluasi	7/137	0,051 x 58	3
6	Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) Dep. TI dan Multimedia	6/137	0,043 x 58	2
	Jumlah			58 orang

Untuk lebih memahami sampel atau responden penelitian, maka akan digambarkan karakteristik responden berdasarkan nilai frekuensi dan persentase dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, unit kerja, jabatan.

a. Jenis Kelamin

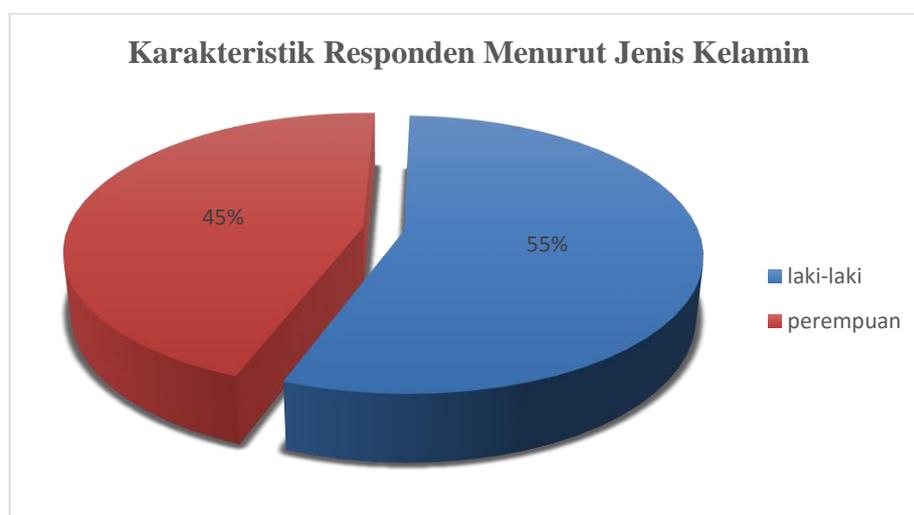
Berdasarkan jenis kelamin diperoleh pada umumnya pegawai PPPPT TK dan PLB adaah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang (55%). Pegawai yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang (45%). Berdasarkan nilai frekuensi dan persentase secara umum lebih banyak pegawai laki-laki namun jumlah tersebut cenderung seimbang antara pegawai laki-laki dan perempuan.

Tabel 3. 4 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	32	55%
Perempuan	26	45%
Total	58	100%

Sumber : Data Primer Olah

Bila dibuat diagram chart maka akan terlihat seperti di bawah ini:



Gambar 3. 3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

b. Usia

Berdasarkan usia diperoleh pada umumnya pegawai berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 22 orang (38%). Kelompok usia merupakan usia yang masih pada usia produktif begitu pula pada pegawai dengan usia 40 tahun ke bawah sebanyak 17

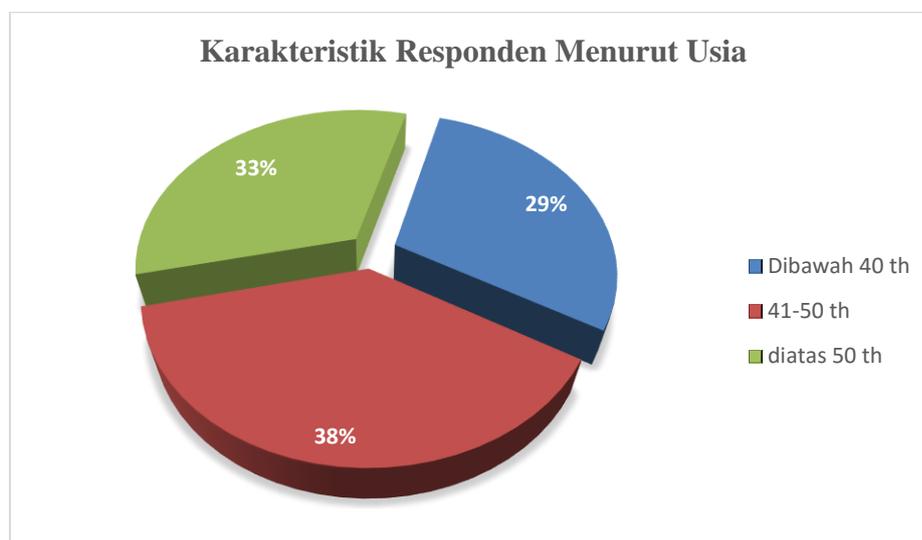
orang atau sebesar 29%. Kelompok usia diatas 50% yaitu sebanyak 19 orang atau 33%. Gambaran data responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 5 Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Dibawah 40 th	17	29%
41-50 th	22	38%
diatas 50 th	19	33%
Total	58	100%

Sumber : Data Primer Olah

Bila dibuat diagram chart akan terlihat seperti di bawah ini:



Gambar 3. 4 Karakteristik Responden Menurut Usia

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh tingkat pendidikan pegawai yang beragam. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 9 orang (16%). Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 15 orang (26%). Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan magister (S2) sebanyak 30 orang (52%) dan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan doctoral (S3)

Intan Nursanti, 2018

PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG

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

sebanyak 4 orang (7%). Gambaran data responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 6 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMU	9	16%
Sarjana (S1)	15	26%
Magister (S2)	30	52%
Doktor (S3)	4	7%
Total	58	100%

Sumber : Data Primer Olah

Jika dibuat diagram chart maka akan terlihat seperti di bawah ini:



Gambar 3. 5 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

d. Masa Kerja

Berdasarkan lama bekerja diperoleh pada umumnya pegawai sudah bekerja selama 26-30 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 25,86%. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan pada umumnya pegawai sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup baik karena memiliki waktu lama kerja di PPPPTK TK DAN PLB Bandung yang cukup lama.

Tabel 3. 7 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	1	2%
6-10 tahun	6	10%
11-15 tahun	1	2%
16-20 tahun	9	16%
21-25 tahun	4	7%
26-30 tahun	15	26%
31-35 tahun	3	5%
Di atas 36 tahun	2	3%
Total	58	100%

Sumber : Data Primer Olah

Bila dibuat diagram chart maka akan terlihat di bawah ini:



Gambar 3. 6 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

e. Unit Kerja

Berdasarkan unit kerja diperoleh pada umumnya pegawai berada di bagian umum sebanyak 24 orang (41%). Selain itu, pegawai pada departemen PLB sebanyak 9 orang (16%), Departemen TK sebanyak 7 orang (12%) dan pada departemen TI dan multimedia sebanyak 2 orang (3%). Pegawai pada bidang

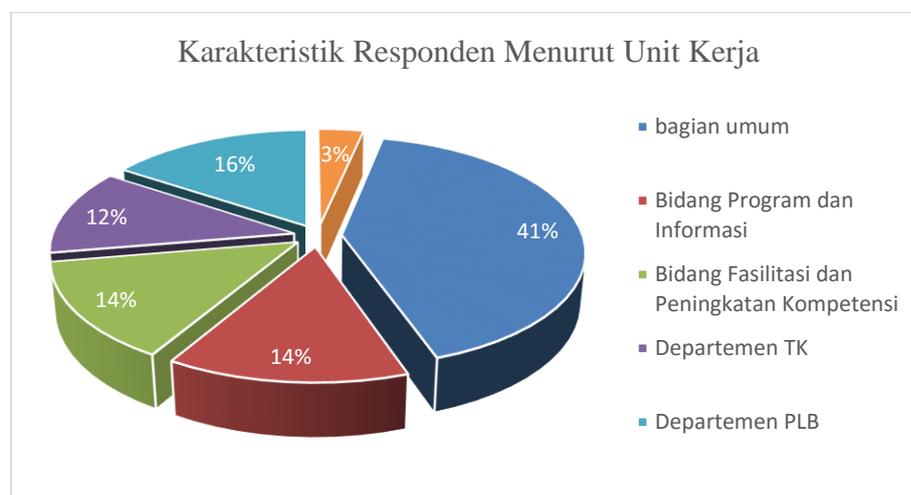
program dan informasi memiliki jumlah yang sama dengan bidang fasilitasi dan peningkatan kompetensi yaitu sebanyak 8 orang (14%).

Tabel 3. 8 Karakteristik Responden Menurut Unit Kerja

Seksi/SubBag	Frekuensi	Persentase
Bagian umum	24	41%
Bidang Program dan Informasi	8	14%
Bidang Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi	8	14%
Departemen TK	7	12%
Departemen PLB	9	16%
Departemen TI dan Multimedia	2	3%
Total	58	100%

Sumber : Data Primer Olah

Bila dibuat diagram chart maka akan terlihat seperti di bawah ini:



Gambar 3. 7 Karakteristik Responden Menurut Unit Kerja

f. Jabatan

Berdasarkan jabatan diperoleh pada umumnya pegawai memiliki jabatan sebagai fungsional umum sebanyak 36 orang atau 62% dan jabatan Widyaiswara

Intan Nursanti, 2018

PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG

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

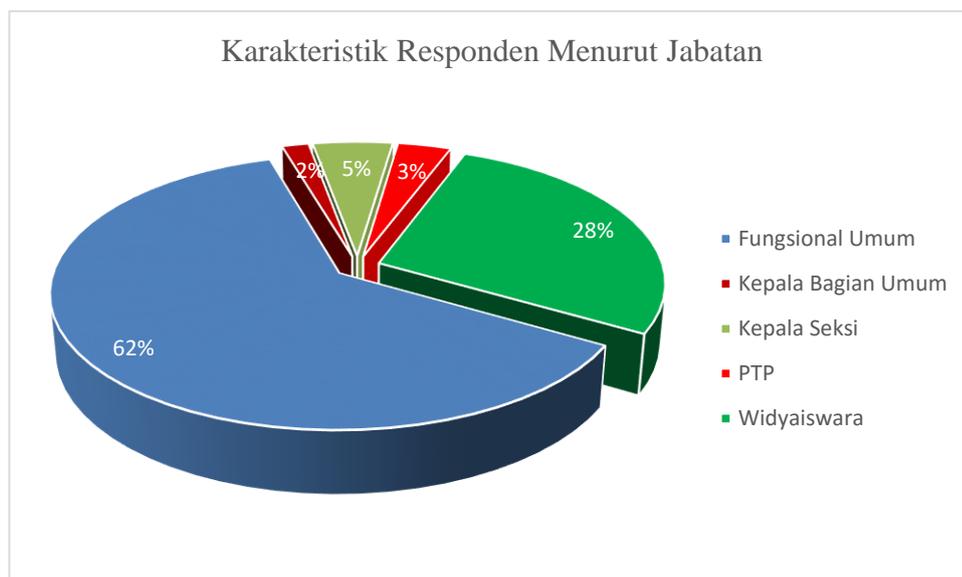
sebanyak 16 orang atau 28%. Pada jabatan sebagai kepala bagian umum sebanyak 1 orang (2%) dan kepala seksi sebanyak 3 orang atau 5,17%. Sedangkan jabatan PTP berjumlah 2 orang atau 3%.

Tabel 3. 9 Karakteristik Responden Menurut Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Fungsional Umum	36	62%
Kepala Bagian Umum	1	2%
Kepala Seksi	3	5%
PTP	2	3%
Widyaiswara	16	28%
Total	58	100%

Sumber : Data Primer Olah

Bila dibuat diagram chart maka akan terlihat sebagai berikut:



Gambar 3. 8 Karakteristik Responden Menurut Jabatan

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Arikunto (2010, hlm. 194) menjelaskan bahwa angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari

responden tentang laporan pribadinya ataupun hal-hal yang diketahuinya. Penyebaran angket bertujuan untuk mencari informasi secara lengkap mengenai masalah yang diketahui oleh responden tanpa perlu khawatir responden tersebut memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan realita. Instrumen dengan model angket ini dipilih dengan pertimbangan antara lain: (1) peneliti tidak perlu hadir dalam proses pengumpulan data, (2) dapat dilakukan secara bersamaan kepada seluruh responden, (3) memberi keleluasaan kepada responden untuk menjawab pada saat memiliki waktu senggang, (4) dapat dibuat anonim sehingga responden dapat menjawab secara bebas dan tanpa tekanan, (5) dapat ditentukan standarnya sehingga pertanyaan bagi semua responden adalah sama.

Penelitian ini menggunakan angket jenis daftar cek (*checklist*) dimana Akdon dan Hadi (2008, hlm. 132) mendefinisikannya sebagai suatu daftar yang berisi subjek dan aspek-aspek yang akan diamati. Pada angket jenis ini responden cukup memberikan tanda *check* (√) pada kolom yang sesuai dengan jawabannya. Penyusunan angket dilakukan dengan mengadaptasi dimensi dan indikator variabel penelitian sesuai dengan teori yang ada.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert. Riduwan (2010, hlm. 86) menyebutkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Angket terdiri dari sejumlah pertanyaan atau pernyataan dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban memiliki bobot skor antara 1 samapai 5 seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. 10 Bobot/ Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Bobot/ Skor
Sangat Setuju/ Selalu/ Sangat Baik	5
Setuju/ Sering/ Baik	4
Kurang Setuju/ Jarang/ Cukup	3
Tidak Setuju/ Sangat Jarang/ Tidak Baik	2
Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah/ Sangat Tidak Baik	1

1. Kuesioner Kinerja Pegawai

Kuesioner kinerja pegawai berisi item pernyataan dengan menggunakan dimensi kinerja yang terdiri dari 30 pernyataan.

Tabel 3. 11 Dimensi Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir
1	Kemampuan Teknis	kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas	46 s.d. 54
		pengalaman yang diperoleh	55 s.d. 57
		pelatihan yang diperoleh	58 dan 59
2	Kemampuan Konseptual	memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan	60 s.d. 62
3	Kemampuan Hubungan Interpersonal	kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain	63 dan 64
		kemampuan memotivasi karyawan	65 s.d. 67
4	Kehadiran	kehadiran di tempat kerja	68 s.d. 74
5	Ketepatan Waktu	sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan	75 s.d. 85

2. Kuesioner Komitmen Organisasi

Kuesioner kinerja pegawai berisi item pernyataan dengan menggunakan dimensi kinerja yang terdiri dari 19 pernyataan.

Tabel 3. 12 Dimensi Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir
1	Komitmen Afektif	keterikatan emosional dengan lembaga	86 s.d. 90
		Yakin akan nilai-nilai lembaga	91 s.d. 93
2	Komitmen Normatif	Kewajiban terhadap Lembaga	94 s.d. 98
3	Komitmen Berkelanjutan	Imbalan ekonomi yang diperoleh	99 s.d. 104

3. Kuesioner Produktivitas Kerja Pegawai

Kuesioner kinerja pegawai berisi item pernyataan dengan menggunakan dimensi kinerja yang terdiri dari 45 pernyataan.

Tabel 3. 13 Dimensi Produktivitas Kerja Pegawai

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir
1	Etos Kerja	1. Kerja sebagai rahmat (Aku bekerja tulus penuh rasa syukur).	1 dan 2
		2. Kerja adalah amanah (Aku bekerja penuh tanggung jawab).	3 s.d. 6
		3. Kerja adalah panggilan (Aku bekerja tuntas penuh integritas).	7 s.d. 9
		4. Kerja adalah aktualisasi (Aku bekerja keras penuh semangat).	10 s.d. 12
		5. Kerja adalah ibadah (Aku bekerja serius penuh kecintaan).	13 s.d. 15
		6. Kerja adalah seni (Aku bekerja cerdas penuh kreativitas).	16 s.d. 20
		7. Kerja adalah kehormatan (Aku bekerja penuh ketekunan dan keunggulan).	21 s.d. 23
2	Kualitas Kerja	Kerapian	24 dan 25
		Ketelitian	26 s.d. 32
3	Kuantitas jumlah kerja	Prestasi kerja	33 s.d. 42
		Prakarsa	43 s.d. 45

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep tersebut), secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam

lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin dan motivasi..

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja

Definisi Operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan membuktikan korelasi dari tiga variabel, yaitu kinerja, komitmen organisasi dan produktivitas. Pengertian dari ketiga variable tersebut secara ringkas dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Pegawai (X1)

Kinerja Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja adalah fungsi atau hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan peran dan tugas yang diberikan. Dari konsep-konsep yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan dimensi dan indicator seperti tabel berikut ini:

Tabel 3. 14 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi	Indikator
1. kemampuan teknis	1. kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas
	2. pengalaman yang diperoleh
	3. pelatihan yang diperoleh
2. kemampuan konseptual	memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan
3. kemampuan hubungan interpersonal	1. kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain
	2. kemampuan memotivasi karyawan
4. kehadiran	kehadiran di tempat kerja
5. ketepatan waktu	sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

2. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan setia terhadap organisasi tempat bekerja. Dari konsep-konsep yang telah dikemukakan sebelumnya untuk mengukur komitmen organisasi maka penulis menggunakan dimensi dan indikator yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. 15 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator
Komitmen Afektif	a) keterikatan emosional dengan lembaga
	b) Yakin akan nilai-nilai lembaga
Komitmen normative	Kewajiban terhadap lembaga
komitmen berkelanjutan	Imbalan ekonomi yang diperoleh

3. Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Variable Produktivitas kerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap mental pegawai yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang dan melakukan peningkatan. Dari konsep-konsep yang telah dikemukakan

sebelumnya untuk mengukur produktivitas kerja pegawai maka penulis menggunakan dimensi dan indikator seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. 16 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Dimensi	Indikator
Etos kerja	1. Kerja sebagai rahmat (Aku bekerja tulus penuh rasa syukur).
	2. Kerja adalah amanah (Aku bekerja penuh tanggung jawab).
	3. Kerja adalah panggilan (Aku bekerja tuntas penuh integritas).
	4. Kerja adalah aktualisasi (Aku bekerja keras penuh semangat).
	5. Kerja adalah ibadah (Aku bekerja serius penuh kecintaan).
	6. Kerja adalah seni (Aku bekerja cerdas penuh kreativitas).
	7. Kerja adalah kehormatan (Aku bekerja penuh ketekunan dan keunggulan).
Kualitas Kerja	1. Kerapian
	2. Ketelitian
Kuantitas Jumlah Kerja	1. Prestasi kerja
	2. Prakarsa

F. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010, hlm. 211) validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. instrumen yang paling baik adalah instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi. Tinggi rendahnya validitas instrumen sangat penting dilakukan karena ini menunjukkan sejauh mana responden paham dengan pertanyaan yang diajukan kepadanya.

Apabila data hasil instrumen berbentuk interval atau rasio dan sebaran data normal maka pengujian validitas instrumen dapat dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yaitu 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_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi Y

Selanjutnya hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika hasil yang didapat menunjukkan harga $r_{xy} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya jika didapatkan $r_{xy} < r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid (Riduwan, 2010, hlm. 118).

Selain menggunakan rumus di atas pengujian validitas instrumen juga dapat dilakukan menggunakan aplikasi SPSS . Hasil uji coba tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.17 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

Dimensi/ Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
1. Etos kerja	a) Kerja sebagai rahmat (Aku bekerja tulus penuh rasa syukur);	1.	Saya selalu bersyukur dengan pekerjaan yang saya lakukan	Ordinal	0,328	0,349	Tidak valid	Diperbaiki
		2.	Kualitas ibadah saya meningkat sejak bekerja	Ordinal	0,318	0,349	Tidak valid	Tidak digunakan
		3.	Saya bersyukur masih memiliki pekerjaan	Ordinal	0,290	0,349	Tidak valid	Diperbaiki
	b) Kerja adalah amanah (Aku bekerja penuh tanggung jawab);	4.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	0,465	0,349	Valid	Digunakan
		5.	Tanggung jawab saya dalam mengerjakan tugas semakin meningkat	Ordinal	0,612	0,349	Valid	Digunakan
		6.	Saya tidak pernah mengingkari janji yang telah dibuat	Ordinal	0,759	0,349	Valid	Digunakan
		7.	Saya selalu konsisten dalam pendirian	Ordinal	0,778	0,349	Valid	Digunakan
	c) Kerja adalah panggilan (Aku bekerja tuntas penuh integritas);	8.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	Ordinal	0,616	0,349	Valid	Digunakan
		9.	Pengabdian saya kepada lembaga tidak perlu ditanyakan lagi	Ordinal	0,738	0,349	Valid	Digunakan
		10.	Budaya hidup sederhana merupakan kebiasaan saya	Ordinal	0,345	0,349	Tidak valid	Tidak digunakan

Dimensi/ Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
		11.	Sikap jujur dalam bekerja sangat berarti bagi saya	Ordinal	0,302	0,349	Tidak valid	Tidak digunakan
		12.	Pengabdian saya kepada masyarakat semakin meningkat sejak bekerja	Ordinal	0,495	0,349	Valid	Digunakan
	d) Kerja adalah aktualisasi (Aku bekerja keras penuh semangat);	13.	Saya tidak pernah mengeluh dengan beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	Ordinal	0,571	0,349	Valid	Digunakan
		14.	Saya selalu mengikuti semua kegiatan lembaga	Ordinal	0,595	0,349	Valid	Digunakan
		15.	Saya selalu berusaha bekerja keras tidak mengenal waktu	Ordinal	0,464	0,349	Valid	Digunakan
	e) Kerja adalah ibadah (Aku bekerja serius penuh kecintaan)	16.	Saya melakukan pekerjaan dengan tekun disertai niat karena tuhan	Ordinal	0,536	0,349	Valid	Digunakan
		17.	Saya tidak pernah membeda-bedakan antar rekan kerja	Ordinal	0,504	0,349	Valid	Digunakan
		18.	Saya tetap bekerja walaupun tidak ada kompensasi nya	Ordinal	0,437	0,349	Valid	Digunakan
	f) Kerja adalah seni (Aku bekerja cerdas penuh kreativitas)	19.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh lembaga	Ordinal	0,791	0,349	Valid	Digunakan
		20.	Saya berusaha membuat sistem kerja yang lebih mudah dari sebelumnya	Ordinal	0,734	0,349	Valid	Digunakan
		21.	Saya pernah membuat cara bekerja yang lebih cepat	Ordinal	0,561	0,349	Valid	Digunakan

Dimensi/ Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
		22.	Saya diberikan ruang untuk berinovasi dalam melakukan tugas	Ordinal	0,491	0,349	Valid	Digunakan
		23.	Cara bekerja saya berbeda dari teman kerja lainnya	Ordinal	0,226	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
		24.	Saya melakukan berbagai alternatif solusi dalam menyelesaikan suatu tugas	Ordinal	0,663	0,349	Valid	Digunakan
	g) Kerja adalah kehormatan (Aku bekerja penuh ketekunan dan keunggulan)	25.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan	Ordinal	0,542	0,349	Valid	Digunakan
		26.	Saya bekerja dengan tekun untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	Ordinal	0,581	0,349	Valid	Digunakan
		27.	Saya termasuk orang yang memperhatikan standar tinggi dalam bekerja	Ordinal	0,406	0,349	Valid	Digunakan
	2. Kualitas kerja	a) Kerapian	28.	Saya rapi dalam melakukan setiap pekerjaan	Ordinal	0,539	0,349	Valid
29.			Saya mengelompokkan berkas dokumen berdasarkan nama kegiatan	Ordinal	0,456	0,349	Valid	Digunakan
30.			Saya selalu mengarsipkan setiap perubahan tugas yang telah dikerjakan	Ordinal	0,315	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
31.			Saya memerlukan waktu yang lebih lama dalam mencari berkas dokumen dibanding yang lain	Ordinal	0,312	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan

Dimensi/ Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
	b) Ketelitian	32.	Saya sering menyimpan barang dimana saja	Ordinal	0,220	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
		33.	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah selesai	Ordinal	0,558	0,349	Valid	Digunakan
		34.	Saya sangat teliti dalam melakukan setiap pekerjaan	Ordinal	0,769	0,349	Valid	Digunakan
		35.	Saya melakukan kesalahan yang sama dalam menyelesaikan setiap tugas	Ordinal	0,417	0,349	Valid	Digunakan
		36.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	Ordinal	0,470	0,349	Valid	Digunakan
		37.	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	0,534	0,349	Valid	Digunakan
		38.	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	Ordinal	0,711	0,349	Valid	Digunakan
		39.	Berdasarkan penilaian atasan dan pendapat rekan kerja, saya bekerja dengan teliti	Ordinal	0,521	0,349	Valid	Digunakan
3. Kuantitas jumlah kerja	a) Prestasi kerja	40.	Saya memiliki prestasi kerja yang membanggakan lembaga	Ordinal	0,399	0,349	Valid	Digunakan
		41.	Saya dapat mengerjakan beberapa pekerjaan dalam satu waktu	Ordinal	0,683	0,349	Valid	Digunakan

Dimensi/ Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
		42.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas yang lain sebelum tugas yang sedang dikerjakan selesai	Ordinal	0,086	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
		43.	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan rekan kerja yang lain	Ordinal	0,720	0,349	Valid	Digunakan
		44.	Jumlah pekerjaan yang diberikan lembaga sudah sesuai dengan kemampuan saya	Ordinal	0,518	0,349	Valid	Digunakan
		45.	Jumlah pekerjaan saya sudah sesuai dengan sasaran capaian kinerja yang diharapkan oleh lembaga	Ordinal	0,566	0,349	Valid	Digunakan
		46.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan lembaga	Ordinal	0,612	0,349	Valid	Digunakan
		47.	Hasil pekerjaan saya melebihi target yang diberikan oleh lembaga	Ordinal	0,483	0,349	Valid	Digunakan
		48.	Saya selalu dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang telah ditetapkan lembaga	Ordinal	0,776	0,349	Valid	Digunakan
		49.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga	Ordinal	0,691	0,349	Valid	Digunakan
		50.	Beban kerja yang saya terima melebihi rata-rata pegawai lain	Ordinal	0,550	0,349	Valid	Digunakan
		b) Prakarsa	51.	Saya selalu memberikan masukan dalam rapat	Ordinal	0,516	0,349	Valid

Dimensi/ Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
		52.	Saya selalu membuat daftar cek yang harus dikerjakan sebelum memulai pekerjaan	Ordinal	0,334	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
		53.	Saya selalu membuat rancangan konsep (draft) terlebih dahulu untuk disetujui oleh pimpinan	Ordinal	0,528	0,349	Valid	Digunakan
		54.	Saya bersedia diberi tambahan jam kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	Ordinal	0,384	0,349	Valid	Digunakan
		55.	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh lembaga	Ordinal	0,328	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan

Tabel 3.18 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (X1)

Dimensi/Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
1. kemampuan teknis (halm. 416)	1.a. kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas	56.	Saya sudah terbiasa menggunakan komputer	Ordinal	0,709	0,349	Valid	Digunakan
		57.	Saya sudah terbiasa menggunakan mesin fax	Ordinal	0,093	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
		58.	Saya sudah terbiasa menggunakan mesin fotokopi	Ordinal	0,413	0,349	Valid	Digunakan
		59.	Saya sudah terbiasa menggunakan mesin scan	Ordinal	0,446	0,349	Valid	Digunakan
		60.	saya dapat menyambungkan laptop ke mesin projector/LCD	Ordinal	0,625	0,349	Valid	Digunakan
		61.	Saya sudah terbiasa menggunakan mobil/kendaraan roda empat	Ordinal	0,308	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
		62.	Saya sudah terbiasa menggunakan telepon	Ordinal	0,586	0,349	Valid	Digunakan
		63.	Saya sudah terbiasa menggunakan email	Ordinal	0,608	0,349	Valid	Digunakan
		64.	Saya dapat menggunakan media sosial whatsapp dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	0,545	0,349	Valid	Digunakan
		65.	Saya dapat memperbaiki peralatan kerja saya ketika bermasalah	Ordinal	0,675	0,349	Valid	Digunakan
		66.	Saya meminta bantuan orang lain saat menggunakan proyektor/LCD	Ordinal	0,078	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan

Dimensi/Aspek variabel	Indikator	NO	Pernyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
		67.	saya tidak terbiasa menggunakan peralatan kerja yang tersedia di lembaga ini	Ordinal	0,418	0,349	Valid	Digunakan
	1.b. pengalaman yang diperoleh	68.	Saya dapat mengetik dengan cepat	Ordinal	0,603	0,349	Valid	Digunakan
		69.	Saya sering mendapatkan tugas yang berbeda-beda di setiap kegiatan	Ordinal	0,286	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
		70.	Saya sering menjadi panitia kegiatan	Ordinal	0,386	0,349	Valid	Digunakan
		71.	Saya sudah bekerja lama di bidang ini	Ordinal	0,358	0,349	Valid	Digunakan
	1.c. pelatihan yang diperoleh	72.	Saya selalu mengikuti pelatihan peningkatan sumber daya pegawai yang diselenggarakan oleh lembaga ini	Ordinal	0,474	0,349	Valid	Digunakan
		73.	Saya pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga lain	Ordinal	0,168	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
		74.	saya selalu mengikuti pelatihan yang mendukung tugas pokok saya	Ordinal	0,362	0,349	Valid	Digunakan
2. kemampuan konseptual (halm. 416)	2. memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan	75.	Saya memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan	Ordinal	0,794	0,349	Valid	Digunakan
		76.	Saya memahami tugas pokok jabatan yang diberikan	Ordinal	0,748	0,349	Valid	Digunakan
		77.	Saya memahami peran saya dalam unit kerja saat ini	Ordinal	0,814	0,349	Valid	Digunakan
3. kemampuan	3.a. kemampuan	78.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya	Ordinal	0,768	0,349	Valid	Digunakan

Dimensi/Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
hubungan interpersonal (halm. 416)	untuk bekerja sama dengan orang lain	79.	Saya lebih suka bekerja sendiri daripada bekerja secara tim	Ordinal	0,236	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
		80.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja satu tim kegiatan	Ordinal	0,823	0,349	Valid	Digunakan
	3.b. kemampuan memotivasi karyawan	81.	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya	Ordinal	0,664	0,349	Valid	Digunakan
		82.	Saya memberikan kesempatan kepada rekan kerja saya yang belum bisa menggunakan peralatan kerja untuk mencobanya	Ordinal	0,615	0,349	Valid	Digunakan
		83.	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	Ordinal	0,584	0,349	Valid	Digunakan
4. kehadiran	kehadiran di tempat kerja	84.	Saya tidak pernah datang terlambat ke tempat kerja	Ordinal	0,494	0,349	Valid	Digunakan
		85.	Saya tidak pernah bolos kerja	Ordinal	0,492	0,349	Valid	Digunakan
		86.	Saya ada di ruangan selama jam kerja berlangsung	Ordinal	0,566	0,349	Valid	Digunakan
		87.	Saya selalu ada di ruangan saat pimpinan akan memberikan tugas	Ordinal	0,743	0,349	Valid	Digunakan
		88.	Saya meminta ijin pimpinan terlebih dahulu sebelum meninggalkan ruangan tempat kerja	Ordinal	0,640	0,349	Valid	Digunakan
		89.	Saya datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	Ordinal	0,616	0,349	Valid	Digunakan
		90.	Saya jarang sekali tidak masuk bekerja	Ordinal	0,529	0,349	Valid	Digunakan

Dimensi/Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
5. ketepatan waktu	sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan	91.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan	Ordinal	0,721	0,349	Valid	Digunakan
		92.	Saya selalu membuat tahapan jadwal dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	0,683	0,349	Valid	Digunakan
		93.	Saya selalu dapat menyelesaikan target pekerjaan setiap harinya	Ordinal	0,775	0,349	Valid	Digunakan
		94.	Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	0,258	0,349	Tidak Valid	Tidak digunakan
		95.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	0,832	0,349	Valid	Digunakan
		96.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	Ordinal	0,891	0,349	Valid	Digunakan
		97.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditargetkan	Ordinal	0,774	0,349	Valid	Digunakan
		98.	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	Ordinal	0,785	0,349	Valid	Digunakan
		99.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	Ordinal	0,783	0,349	Valid	Digunakan
		100.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga	Ordinal	0,821	0,349	Valid	Digunakan
		101.	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan	Ordinal	0,529	0,349	Valid	Digunakan
		102.	Waktu penyelesaian pekerjaan saya melebihi rata-rata pegawai lain	Ordinal	0,617	0,349	Valid	Digunakan

Tabel 3.19 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Dimensi/Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan	
1) komitmen afektif	a) keterikatan emosional dengan lembaga	103.	saya bangga menjadi bagian dari lembaga ini	Ordinal	0,724	0,349	Valid	Digunakan	
		104.	Saya akan menghabiskan sisa karir saya di lembaga ini	Ordinal	0,694	0,349	Valid	Digunakan	
		105.	Saya akan menjaga nama baik lembaga	Ordinal	0,519	0,349	Valid	Digunakan	
		106.	Saya merasa lembaga ini adalah keluarga saya	Ordinal	0,745	0,349	Valid	Digunakan	
		107.	Tidak mudah menjadi bagian dari lembaga lain seperti saya menjadi bagian dari lembaga ini	Ordinal	0,599	0,349	Valid	Digunakan	
	b) Yakin akan nilai-nilai lembaga	108.	Saya merasa nyaman dengan nilai-nilai dalam lembaga ini	Ordinal	0,831	0,349	Valid	Digunakan	
		109.	Nilai-nilai yang dianut lembaga adalah yang terbaik dari lembaga lain yang saya kenal	Ordinal	0,839	0,349	Valid	Digunakan	
		110.	Saya sangat paham dengan nilai-nilai yang dianut oleh lembaga ini	Ordinal	0,859	0,349	Valid	Digunakan	
	2) komitmen normative	kewajiban terhadap lembaga	111.	Saya akan berusaha agar tujuan lembaga dapat tercapai	Ordinal	0,738	0,349	Valid	Digunakan
			112.	Saya akan membela kepentingan lembaga dalam hal apapun	Ordinal	0,829	0,349	Valid	Digunakan
113.			Saya konsisten melaksanakan tugas-tugas kerja secara optimal sesuai aturan yang telah ditentukan	Ordinal	0,678	0,349	Valid	Digunakan	

Dimensi/Aspek variabel	Indikator	NO	Penyataan	Skala/ Ukuran	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
		114.	Saya membuat laporan hasil pencapaian pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan yang ada	Ordinal	0,837	0,349	Valid	Digunakan
		115.	Saya membuat laporan hasil evaluasi kerja sesuai prosedur standar yang ditentukan	Ordinal	0,719	0,349	Valid	Digunakan
3) komitmen berkelanjutan	Imbalan ekonomi yang diperoleh	116.	Saya sulit meninggalkan lembaga ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan karir ditempat lain.	Ordinal	0,490	0,349	Valid	Digunakan
		117.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan lembaga ini	Ordinal	0,675	0,349	Valid	Digunakan
		118.	Saya bekerja sesuai dengan peluang promosi yang ada	Ordinal	0,563	0,349	Valid	Digunakan
		119.	Kompensasi di tempat lain tidak sama seperti di lembaga ini	Ordinal	0,553	0,349	Valid	Digunakan
		120.	Bila saya pindah kerja kesempatan saya untuk maju semakin kecil	Ordinal	0,586	0,349	Valid	Digunakan
		121.	Lembaga ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	Ordinal	0,552	0,349	Valid	Digunakan

Berdasarkan hasil uji coba instrument di atas dapat dibuat rekapitulasi butir pernyataan yang valid dan tidak valid sebagai berikut:

Tabel 3.20 Rekapitulasi Butir Pernyataan yang Valid dan Tidak Valid

No	Variabel	Jml. Butir Yg Di Uji Kan	Jml. Butir Valid	Jml. Butir Tidak Valid
1	Produktivitas	55	43	12
2	Kinerja	47	40	7
3	Komitmen	19	19	0
	Total	121	102	19

Selain menggunakan metode di atas, uji validitas instrument ini juga dilakukan melalui Judgment Expert, yaitu dengan berkonsultasi dengan orang-orang yang dianggap ahli dalam bidang penelitian ini. Setelah berkonsultasi maka diputuskan bahwa instrument di atas dapat digunakan dengan beberapa perbaikan, terutama pada variable produktivitas, dimensi etos kerja, indikator kerja sebagai rahmat (aku bekerja tulus penuh rasa syukur). Perbaikannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.21 Perbaikan Butir Pernyataan dengan Judgement Expert

Variabel	Dimensi / Aspek Variabel	Indikator	No	Penyataan	Skala/ Ukuran	Kesimpulan	Keterangan
Produktivitas	Etos Kerja	kerja sebagai rahmat (aku bekerja tulus penuh rasa syukur)	1	Saya merasa bangga mendapatkan pekerjaan di lembaga ini	Ordinal	Valid Judgement expert	Digunakan
			2	Saya mensyukuri pekerjaan ini sebagai berkah bagi kehidupan saya	Ordinal	Valid Judgement expert	Digunakan

2. Uji Realibilitas

Sugiyono (2016, 185) menjelaskan bahwa pengujian realibilitas dapat menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split half*). Untuk keperluan rumus ini maka data hasil instrumen dibagi menjadi dua bagian yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap. Selanjutnya skor tiap kelompok disusun tersendiri kemudian skor butirnya dijumlahkan dan menghasilkan skor total item ganjil dan genap. Skor total item tersebut kemudian dikorelasikan maka akan keluarlah koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi ini dimasukkan ke dalam rumus berikut:

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

Keterangan:

r_i = Realibilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi product momen antara belahan instrumen ganjil dan genap

Setelah didapatkan r hitung melalui perhitungan di atas kemudian dibandingkan dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrument tersebut reliabel, dan jika r hitung $<$ r tabel maka instrument tidak reliabel. Selain menggunakan rumus di atas pengujian reliabilitas juga dapat digunakan dengan aplikasi SPSS yang hasilnya sebagai berikut:

a. Variabel X1 Kinerja

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.851
		N of Items	24 ^a
	Part 2	Value	.944
		N of Items	23 ^b
Total N of Items			47
Correlation Between Forms			.725
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.840
	Unequal Length		.840
Guttman Split-Half Coefficient			.818

Dengan melihat nilai korelasi Gutman Split Half sebesar 0.818 maka ini berarti bahwa korelasi berada pada kategori sangat kuat. Nilai $r_{hitung} = 0.818 > r_{tabel} = 0.349$ maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan untuk variabel X₁ pada angket tersebut adalah reliabel

b. Variabel X2 Komitmen

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.919
		N of Items	10 ^a
	Part 2	Value	.836
		N of Items	9 ^b
Total N of Items			19
Correlation Between Forms			.849
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.918
	Unequal Length		.918
Guttman Split-Half Coefficient			.903

Dengan melihat nilai korelasi Gutman Split Half sebesar 0.903 maka ini berarti bahwa korelasi berada pada kategori sangat kuat. Nilai $r_{hitung} = 0.903 >$

$r_{\text{tabel}} = 0.349$ maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan untuk variabel X_2 pada angket tersebut adalah reliabel.

c. Variabel Y Produktivitas

	Part 1	Value	.917
		N of Items	28 ^a
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	.851
		N of Items	27 ^b
		Total N of Items	55
Correlation Between Forms			.743
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.852
	Unequal Length		.853
Guttman Split-Half Coefficient			.841

Dengan melihat nilai korelasi Gutman Split Half sebesar 0.841 maka ini berarti bahwa korelasi berada pada kategori sangat kuat. Nilai $r_{\text{hitung}} = 0.841 > r_{\text{tabel}} = 0.349$ maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan untuk variabel Y pada angket tersebut adalah reliabel.

Apabila disimpulkan hasil uji reliabilitas untuk ketiga variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 22 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nama Variabel	r_{hitung}	$r_{\text{tabel}} (5\%)$	Keterangan
X1	Kinerja Pegawai	0,818	0,349	Reliabel
X2	Komitmen Organisasi	0,903	0,349	Reliabel
Y	Produktivitas	0,841	0,349	Reliabel

G. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Seleksi Angket

Pada tahap ini dilakukan pemeriksaan dan penyeleksian data yang diperoleh dari responden melalui angket. Hal tersebut diperlukan agar dapat memberikan kepastian data yang terkumpul layak untuk diolah. Dalam tahap ini dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pemeriksaan jumlah angket, dalam hal ini jumlah angket yang terkumpul harus sama dengan jumlah angket yang tersebar
- 2) Memeriksa keutuhan jumlah lembaran angket dalam arti tidak terdapat kekurangan jumlah lembar dalam tiap angket
- 3) Mengelompokkan angket-angket tersebut berdasarkan variable yang bersangkutan, kemudian memberi skor pada tiap alternative jawaban

1) Analisis Data

Analisis data penelitian dimaksudkan untuk melihat akurasi data yang terkumpul melalui angket. Selanjutnya, data tersebut diverifikasi, diseleksi, dan diklasifikasi sehingga siap untuk diolah dan dianalisis guna menjawab formulasi masalah dan menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

a) Angket Penelitian

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Kuesioner tersebut sebelumnya telah melalui proses uji coba

guna melihat sejauhmana tingkat validitas dan reliabilitasnya sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian. Adapun uji coba angket dilakukan tidak dilakukan pada sampel atau subjek penelitian. Akan tetapi dilakukan pada responden yang memiliki karakteristik yang sama, yaitu PNS di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebanyak 32 orang.

Angket penelitian disusun berdasarkan variable dan indikator yang telah ditetapkan. Angket penelitian ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian pertama mengenai produktivitas kerja pegawai (variable Y), bagian kedua mengenai kinerja pegawai (variable X1) dan bagian ketiga mengenai komitmen organisasi (variable X2) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung.

b) Verifikasi dan Seleksi Data

Langkah berikutnya dalam penelitian ini adalah melakukan verifikasi dan seleksi data terhadap angket yang sudah terkumpul. Prosedur ini dimaksudkan untuk melihat apakah angket tersebut dapat diolah atau tidak. Adapun hasil verifikasi dan seleksi angket tersebut adalah sebagai berikut:

- 4) Angket yang terkumpul jumlahnya sesuai dengan saat disebarkan, yaitu sebanyak 58 eksemplar.
- 5) Angket yang terkumpul telah diisi oleh responden secara lengkap

- 6) Angket yang diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan.

Untuk lebih jelasnya, hasil verifikasi dan seleksi angket dapat dicermati pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 23 Rekapitulasi Hasil Verifikasi dan Seleksi Angket

Jumlah Angket			
Tersebar	Terkumpul	Dapat diolah	Tidak dapat diolah
58	58	58	58

c) Klasifikasi Data

Setelah melalui verifikasi dan seleksi, data yang terkumpul diklasifikasikan berdasarkan variable penelitian untuk variable X1,X2 dan Y sesuai dengan sampel penelitian. Kemudian dilakukan pemberian skor pada setiap alternative jawaban sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Klasifikasi data ini dimaksudkan untuk mengetahui kecenderungan skor-skor responden terhadap tiga variable yang diteliti berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam formulasi masalah.

Peneliti menguraikan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan dan analisis terhadap data yang terkumpul melalui kuesioner dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan perhitungan statistic yang bertujuan untuk mengetahui gambaran variable X1, X2, dan Y serta pengaruh antar variable, baik secara parsial maupun secara simultan

bersama-sama. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Pertama, data mentah angket dianalisis menggunakan pendekatan WMS (Weight Means Score) dengan tujuan untuk mengetahui kecenderungan setiap indicator variable yang diteliti. Nilai rata-rata yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan tabel konsultasi WMS sebagaimana dilihat pada tabel 4.9.

Kedua, pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics dan rumus-rumus statistika. Dengan demikian diharapkan hasil perhitungan yang diperoleh memiliki akurasi yang tinggi sehingga dapat menjawab permasalahan dan hipotesis penelitian yang diajukan.

Tabel 3.24 Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

No	Rentang Skor	Kriteria
1	4,01 – 5,00	Sangat tinggi
2	3,01 – 4,01	Tinggi
3	2,01 – 3,00	Sedang
4	1,01 – 2,00	Rendah
5	0,01 – 1,00	Sangat rendah

Sumber: Diadaptasi dari Akdon dan Hadi (2005, hal. 39)

b. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk melihat kecenderungan distribusi frekuensi variable dan menentukan tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variable. Gambaran umum setiap variable digambarkan oleh

skor rata-rata yang diperoleh dengan menggunakan teknik Weighted Means Scored (WMS), sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{x}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = Rata-rata skor responden

x = Jumlah skor gabungan (hasil kali frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)

N = Jumlah responden

Selanjutnya untuk penafsiran dan menentukan kriteria, hasil perhitungan dikonsultasikan dengan tabel di bawah ini:

Tabel 3.25 Kriteria skor rata-rata variable konsultasi hasil perhitungan WMS

No	Rentang Skor	Kriteria
1	4,01 – 5,00	Sangat tinggi
2	3,01 – 4,01	Tinggi
3	2,01 – 3,00	Sedang
4	1,01 – 2,00	Rendah
5	0,01 – 1,00	Sangat rendah

Sumber: Diadaptasi dari Akdon dan Hadi (2005, hal. 39)

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data penelitian dilakukan untuk menjawab rumusan permasalahan dan hipotesis penelitian yang diajukan. Menurut Akdon dan Riduwan (2010, hlm. 184), analisis data dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang diajukan. Dalam prosesnya, terdapat beberapa

persyaratan yang harus dipenuhi. Uji prasyarat analisis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memenuhi asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier. Beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier adalah:

1. Hubungan antara variabel dependen dan independen harus bersifat linier.
2. Residual model regresi harus memiliki varian yang sama (homogen)
3. Residual model regresi tidak boleh mengalami gejala autokorelasi
4. Residual model regresi harus berdistribusi normal
5. Tidak ada gejala multikolinieritas untuk model regresi linier berganda

Berikut adalah persyaratan yang harus dipenuhi dan dilakukan dalam regresi linier:

a. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen yaitu kinerja mengajar guru memiliki hubungan yang linier dengan variabel independen yaitu manajemen kurikulum dan komitmen guru. Pengujian ini dilakukan untuk memenuhi syarat sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier. Berikut ini adalah hipotesis uji linieritas:

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dengan variabel X

H_1 : Terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dengan variabel X

Adapun kriteria hasil uji linieritas adalah apabila taraf signifikansi kurang dari $\alpha=0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dan variabel X. sebaliknya apabila taraf signifikansi lebih dari $\alpha=0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang artinya bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dengan variabel X.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varian residual model regresi homogen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Berikut ini adalah hipotesis pada pengujian residual homogen.

H_0 : $\sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \dots = \sigma_{30}^2 = \sigma^2$ (varian residual homogen/
homoskedastisitas)

H_1 : minimal ada satu , dimana $i = 1, 2, \dots, 30$ (varian residual tidak
homogen/ heteroskedastisitas)

Kriteria pengujian uji Glejser adalah apabila F_{hitung} kurang dari F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya bahwa varian residual homogen dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila F_{hitung} lebih dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa varian residual tidak homogen dan terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual. Apabila terjadi korelasi pada residual menunjukkan bahwa terjadi autokorelasi pada residual. Untuk mengetahui apakah terdapat gejala autokorelasi pada residual dilakukan dengan uji Durbin Watson. Berikut ini adalah hipotesis pengujiannya.

$H_0 : \rho = 0$ (tidak terjadi autokorelasi)

$H_1 : \rho \neq 0$ (terjadi autokorelasi)

Kriteria pengujian uji Durbin Watson adalah apabila $d_U < DW$ atau $DW > 4 - d_L$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya bahwa tidak terjadi autokorelasi pada residual. Sebaliknya apabila $0 < DW < d_L$ atau $4 - d_L < DW < 4$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa terjadi autokorelasi residual.

d. Uji Distribusi Normal

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Pengujian residual berdistribusi normal dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Berikut ini adalah hipotesis pengujian residual berdistribusi normal.

H_0 : Residual berdistribusi normal

H_1 : Residual tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian uji Kolmogorov Smirnov adalah apabila nilai KS_{hitung} lebih besar dari KS_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya

bahwa residual berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai KS_{hitung} lebih kecil dari KS_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa residual tidak berdistribusi normal.

e. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen saling berhubungan atau berkorelasi. Model regresi dapat dikatakan baik apabila antar variabel independennya tidak saling berhubungan atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Untuk melihat apakah terjadi gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun ketentuan dalam membaca nilai VIF adalah apabila nilai VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Hipotesis Penelitian

Secara umum, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara atas permasalahan penelitian. Hipotesis masih bersifat dugaan yang memerlukan pengujian dan pembuktian kebenaran dengan menggunakan prosedur statistic. Menurut Creswell (2015, hlm. 191), hipotesis kuantitatif merupakan prediksi-prediksi yang dibuat peneliti tentang hubungan antar variable yang diharapkan. Hipotesis ini biasanya berupa perkiraan numerik atas populasi yang dinilai berdasarkan data sampel penelitian. Menguji hipotesis berarti menerapkan prosedur-prosedur statistic dimana di dalamnya peneliti mendeskripsikan dugaan-dugaan terhadap populasi tertentu berdasarkan sampel penelitian.

Berdasarkan pendapat di atas, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Adapun prosedur uji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Analisis korelasi

Analisis korelasi merupakan teknik statistic yang berusaha menemukan arah dan kekuatan hubungan antar variable. Menurut Sugiyono (2009, hlm. 224), analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan demikian, analisis korelasi dilakukan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh antara variable X1 (kinerja) dan variable X2 (komitmen) terhadap variable Y (produktivitas), baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Analisis korelasi ini menggunakan rumus Product Moment dari Pearson dengan bantuan aplikasi SPSS. Penafsiran hasil koefisien korelasi menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015, hlm. 231) sebagai berikut:

Tabel 3.26 Pedoman Interpretasi terhadap 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

b. Analisis koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi yang diberikan variable X1 dan X2 terhadap variable Y. proses penghitungannya dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS.

c. Analisis regresi

Analisis regresi merupakan salah satu metode analisis yang digunakan untuk menyelidiki pola hubungan antara variabel dependen dan independen (Draper & Smith, 1981). Selain itu, menurut Ryan (1997) regresi dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel tak bebas (Y) berdasarkan nilai dari satu atau lebih variabel bebas (X). Terdapat tiga pendekatan regresi yaitu pendekatan regresi parametrik, pendekatan regresi semiparametrik dan pendekatan regresi nonparametrik.

Regresi parametrik ialah suatu pendekatan regresi yang digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel respon dan variabel prediktor dimana bentuk kurva regresi diketahui. Persamaan regresi parametrik secara umum dapat dinyatakan sebagai berikut. Salah satu regresi parametrik yang paling sederhana adalah regresi linier. Persamaan regresi linier dengan dua variabel independen dapat dinyatakan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Estimasi variabel dependen

X = Variabel independen

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Koefisien b dinyatakan sebagai koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan variabel Y untuk setiap perubahan variabel X_1 sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif.