

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), yang dimaksud dengan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan tiga macam variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah **Kompetensi (X<sub>1</sub>), dan Komunikasi Organisasi (X<sub>2</sub>)**.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah : **Kinerja Karyawan (Y)**.

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Regional III Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Supratman No 66-A, Bandung. Berdasarkan objek dan subjek penelitian tersebut, maka akan diteliti mengenai pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Regional III Jawa Barat.

**Erna Meliawanti, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

## 3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian

### 3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto,2010). Sehingga dapat diketahui antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabelnya, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) dan membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan variabelnya, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) dan membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau

**Erna Meliawanti, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh gambaran mengenai Kompetensi, Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan. Dan penelitian verifikatif yaitu metode menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data lapangan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan koesioner sebagai alat pengumpulan data dan akan di uji apakah ada pengaruh antara Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang diteliti, yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini operasionalisasi variabelnya.

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi ( $X_1$ )	Kompetensi ( $X_1$ ) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan	1. Motif	▪ Tingkat kemampuan untuk mengendalikan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.	Ordinal
			▪ Tingkat kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam bekerja.	Ordinal
		2. Karakteristik Pribadi	▪ Tingkat kemampuan menguasai diri karyawan dalam mengatasi	Ordinal

Erna Meliawanti, 2018

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*

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

<p>kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.</p> <p><b>(Spencer &amp; Spencer dalam Moheriono 2010)</b></p>		persoalan umum.	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kemampuan memahami lingkungan secara objektif dan moralis.</li> </ul>	Ordinal
	3. Konsep Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kejujuran dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kemampuan memiliki rasa empati dalam bekerja.</li> </ul>	Ordinal
	4. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dalam bekerja.</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kemampuan pengalaman dalam bekerja.</li> </ul>	Ordinal
	5. Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat bakat yang dimiliki dalam pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kepribadian dalam melakukan pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penilaian Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

**Erna Meliawanti, 2018**

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Komunikasi Organisasi (X <sub>2</sub> )	Komunikasi Organisasi (X <sub>2</sub> ) Komunikasi organisasi yaitu semua pola, jaringan, dan sistem komunikasi dalam suatu organisasi.  (Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2012))	1. Komunikasi Vertikal	▪ Tingkat kejelasan instruksi pimpinan dalam memberikan tugas dan saran dalam bekerja.	Ordinal
			▪ Tingkat kemampuan karyawan memberikan ide dan pendapat dalam bekerja.	Ordinal
		2. Komunikasi Horizontal	▪ Tingkat kemampuan karyawan mengkoordinasikan penugasan kerja sesama rekan kerja.	Ordinal
			▪ Tingkat kemampuan memperoleh pemahaman bersama sesama pimpinan.	Ordinal

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	1. Kualitas kerja	▪ Tingkat ketelitian	Ordinal

Erna Meliawanti, 2018

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(Y)	(Y) adalah proses mengonsolidasi penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja pegawai untuk mendukung tujuan strategis perusahaan.  <b>Dessler (2014)</b>		karyawan dalam mengutamakan kualitas kerja.	
			▪ Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.	Ordinal
		2. Produktivitas	▪ Tingkat kesesuaian hasil kerja sesuai dengan target.	Ordinal
			▪ Tingkat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.	Ordinal
		3. Pengetahuan	▪ Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan.	Ordinal
			▪ Tingkat keahlian dalam bekerja.	Ordinal
		4. Kepercayaan	▪ Tingkat kepercayaan oleh atasan terhadap pekerjaan.	Ordinal
			▪ Tingkat kepercayaan	Ordinal

Erna Meliawanti, 2018

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
 perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
			an terhadap rekan kerja.	
		5. Ketersediaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat ketepatan penentuan catatan kehadiran.</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat ketepatan penentuan jam istirahat.</li> </ul>	Ordinal

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber data yang diperlukan untuk membahas suatu masalah penelitian diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Berdasarkan sumber data yang diperoleh pada penelitian, maka data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu :

##### 1. Sumber Data Primer

Sumber Data Primer menurut Sugiyono (2017) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan wawancara secara langsung serta penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Telkom Regional III Jawa Barat.

##### 2. Sumber Data Sekunder

**Erna Meliawanti, 2018**

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*

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

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2017) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui analisa terhadap dokumen – dokumen yang diperoleh dari instansi serta informasi yang didapat dari artikel, jurnal, laporan, buku, dan literature kepustakaan lainnya yang akurat.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian. Sehubungan dengan itu maka diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

#### 1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan PT. Telkom Regional III Jawa Barat menggunakan cara :

##### a. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada salah satu atau beberapa karyawan PT. Telkom Regional III Jawa Barat.

##### b. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung objek yang diteliti khususnya mengenai Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Organisasi serta Kinerja Karyawan survei terhadap karyawan PT. Telkom Regional III Jawa Barat

##### c. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan

**Erna Meliawanti, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT**

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

data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini dianggap efektif karena peneliti akan dapat mengetahui variabel yang diukur dan mengetahui keadaan yang dirasakan serta yang diharapkan oleh responden.

## 2) Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, keputakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

## 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generakisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Telkom Regional III Jawa Barat yang terdiri dari 206 orang dan terbagi dalam beberapa unit, seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Unit	Jumlah Karyawan
1	<i>Consumer Care &amp; Marketing</i>	28
2	<i>Regional Wholesale Service</i>	13
3	<i>Regional Enterprise, Government &amp; Biz Serv</i>	19
4	<i>Regional Operation Center</i>	17
5	<i>Regional Network Operation</i>	26
6	<i>Managed Service Operation</i>	14
7	<i>Engineering &amp; Deployment</i>	23
8	<i>Business Planning &amp; Performance</i>	10
9	<i>General Affair</i>	27
10	<i>Human Capital</i>	14
<b>Jumlah</b>		206

Erna Meliawanti, 2018

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
 perpustakaan.upi.edu

**Tabel 3. 4**  
**Jumlah karyawan PT. Telkom Regional III Jawa Barat November 2017**

*Sumber : HRD PT. Telkom Regional III Jawa Barat*

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penentuan besarnya sampel yang akan diambil dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan rumus *slovin*, dalam Sugiyono (2014) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel (responden dalam penelitian)
- N = Jumlah populasi
- e = Kelonggaran sampel (10 %)
- 1 = Konstanta

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel dari jumlah populasi yang ada sebagai berikut:

$$n = \frac{206}{1 + 206 (0.1)^2} = 67,32$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka sampel secara menyeluruh adalah 67 orang.

### 3.5.2 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dibagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling*

**Erna Meliawanti, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT**  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *non probability sampling* adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap populasi untuk dijadikan anggota sampel.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih representative.

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel tiap tingkatan (Riduan: 2012) :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana :

$n_i$  = anggota sampel pada prosorsi ke-i

$N_i$  = populasi ke-I

No	Unit	Populasi Per Stratum	Cara Perhitungan Pengalokasian	Jumlah Sampel Per Stratum
1	<i>Consumer Care &amp; Marketing</i>	28	28 : 206 x 74	10
2	<i>Regional Wholesale Service</i>	13	13 : 206 x 74	5
3	<i>Regional Enterprise, Government &amp; Biz Serv</i>	19	19 : 206 x 74	7
4	<i>Regional Operation Center</i>	17	17 : 206 x 74	7
5	<i>Regional Network Operation</i>	26	26 : 206 x 74	9
6	<i>Managed Service Operation</i>	14	14 : 206 x 74	5

Erna Meliawanti, 2018

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*

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

7	<i>Engineering &amp; Deployment</i>	23	23 : 206 x 74	8
8	<i>Business Planning &amp; Performance</i>	10	10 : 206 x 74	3
9	<i>General Affair</i>	27	27 : 206 x 74	9
10	<i>Human Capital</i>	14	14 : 206 x 74	5
11	<i>Financial Service</i>	15	15 : 206 x 15	5
<b>JUMLAH</b>		206		73

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

**Tabel 3. 5**

**Proporsi Sampel Responden Penelitian**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018*

**3.6 Uji Validitas dan Realiabilitas**

**3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2010), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi Product Moment

N= Jumlah Populasi

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

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

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

**Erna Meliawanti, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT**

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

$$\sum Y^2 = \text{Jumlah skor butir variabel (y)}$$

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

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

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 -1,000	Tinggi
0,600 - 0,800	Cukup
0,400 - 0,600	Sedang
0,200 -0,400	Rendah
0,000- 0,400	Sangat Rendah

**Tabel 3.6**

**Tabel interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r**

3. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
4. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. nilai t dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$
  - b. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid
  - c. jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka soal tersebut tidak valid

No. Bulir	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1	0,573	0,374	Valid
2	0,597	0,374	Valid
3	0,581	0,374	Valid
4	0,575	0,374	Valid
5	0,395	0,374	Valid
6	0,501	0,374	Valid

Erna Meliawanti, 2018

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
 perpustakaan.upi.edu

7	0,428	0,374	<i>Valid</i>
8	0,660	0,374	<i>Valid</i>
9	0,477	0,374	<i>Valid</i>
10	0,502	0,374	<i>Valid</i>

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Kompetensi)**  
*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window*

<b>No. Bulir</b>	<b>r<sup>Hitung</sup></b>	<b>r<sup>Tabel</sup></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,762	0,374	<i>Valid</i>
2	0,777	0,374	<i>Valid</i>
3	0,859	0,374	<i>Valid</i>
4	0,762	0,374	<i>Valid</i>

**Erna Meliawanti, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT**  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Komunikasi Organisasi)**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window*

No. Bulir	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1	0,473	0,374	Valid
2	0,788	0,374	Valid
3	0,638	0,374	Valid
4	0,575	0,374	Valid
5	0,452	0,374	Valid
6	0,518	0,374	Valid
7	0,580	0,374	Valid
8	0,549	0,374	Valid
9	0,684	0,374	Valid
10	0,571	0,374	Valid

**Tabel 3.9**  
**Hasil pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window*

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 74 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$ , yaitu  $74-2 = 72$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Dengan demikian, setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ ). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### 3.6.2 Uji Realiabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala

Erna Meliawanti, 2018

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
 perpustakaan.upi.edu

tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Arikunto (2010), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya adalah dapat dipercaya. Tujuan Reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengesanan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0- 10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus Alpha Croanbach (Arikunto, 2010) sebagai berikut :

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

- $C\alpha$  = Reliabilitas Instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir  
 $\sigma^2 t$  = Jumlah varian total

Sedangkan Rumus Variannya adalah :

$$a^2 t = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

(Arikunto, 2010)

Keterangan :

- $\sigma^2 t$  = Harga varians total  
 $\sum x^2$  = jumlah kuadrat skor total

**Erna Meliawanti, 2018**

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*

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

$$\frac{(\sum x^2)}{n} = \text{jumlah kuadrat dari jumlah skor total}$$

$$n = \text{jumlah responden}$$

keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

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

Perhitungan reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics 23 for windows*. Hasil perhitungan uji reliabilitas sebagaimana tercantum dalam tabel 3.11

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,20	Kurang reliable
0,20 - 0,40	Agak reliable
0,40 - 0,60	Cukup reliable
0,60 - 0,80	Reliable
0,80-1,00	Sangat reliabel

**Tabel 3.10**  
**Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,712	0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,792	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,774	0,60	Reliabel

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Realiabilitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window*

Hasil uji reliabilitas variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan variabel Y pada Tabel 3.11 diatas menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

**Erna Meliawanti, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.7 Rancangan Analisa Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

1. **Editing**, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. **Coding**, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat jujur/ sangat empati/ sangat sesuai/ sangat jelas/ sangat percaya/ sangat tepat	5
Tinggi/ jujur/ empati/ sesuai/ jelas/ percaya/ tepat	4
Sedang/ kurang jujur/ kurang empati/ kurang sesuai/ kurang jelas/ kurang percaya/ kurang tepat	3
Rendah/ tidak jujur/ tidak empati/ tidak sesuai/ tidak jelas/ tidak percaya/ tidak tepat	2
Sangat rendah/ sangat tidak jujur/ sangat tidak empati/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak jelas/ sangat tidak percaya/ sangat tidak tepat	1

Erna Meliawanti, 2018

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
 perpustakaan.upi.edu

**Tabel 3.12**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

**Tabel 3.13**  
**Tabel Rekapitulasi Data**

#### A. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah Skor Kontinum (SK) dengan menggunakan rumus:

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

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kontinum, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

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

dimana:

**Erna Meliawanti, 2018**

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$X_i$  = jumlah skor hasil angket variabel  $X$

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

c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi =  $ST \times JB \times JR$

Sedang =  $SS \times JB \times JR$

Rendah =  $SR \times JB \times JR$

dimana:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor terendah

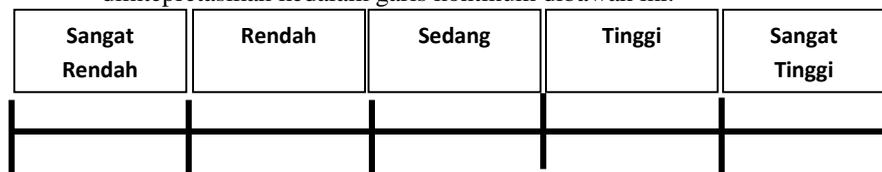
JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

d. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Kompetensi ( $X_1$ ), Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



**Gambar 3.1**  
**Contoh Garis Kontinum Penelitian**

e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran Variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Erna Meliawanti, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT**

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

## B. Analisis verifikatif

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut:

### 1. *Method of Successive Interval (MSI)*

Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan prosedur menggunakan :

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Perhatikan setiap butir;
- b) Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d) Tentukan proporsi kumulatif;
- e) Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f) Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
- g) Tentukan nilai skala (Skala Value) dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

*Scala Value* : Nilai Skala

*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah

*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas

**Erna Meliawanti, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT**  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

h) Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

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

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

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

**Tabel 3.14**  
**Pengubahan Data Ordinal Ke Interval**

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)*.

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

## 3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu” Suharsimi Arikunto (2010). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $Y$ , serta variabel  $X_2$  dan  $Y$ . Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data

Erna Meliawanti, 2018

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi product moment :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara  $X_1$  dan  $X^2$ . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel pengaruh antara Kompetensi, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1} + r_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2}$  = korelasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel

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

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

$r_{x_1x_2}$  = korelasi *product moment* antara  $X_1$  dan  $X_2$

Terdapat jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

- ✓ Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- ✓ Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif
- ✓ Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antar dua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah

Erna Meliawanti, 2018

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

0,400 – 0,599	Sedang
0,600 -0,799	Kuat
0,800 -1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

**Tabel 3.15**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2017), “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/mutipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier mutipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 30 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

##### b. *Method Successive Interval* (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan

**Erna Meliawanti, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menggunakan *Methode Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$= \frac{\text{Scale Value Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale Value}_{\text{minimum}}| + 1$$

#### 4. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad \text{Sugiyono (2017)}$$

Dimana:

$Y$  = variabel tak bebas

**Erna Meliawanti, 2018**

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a = bilangan berkonstanta
- b = koefisien arah garis
- $X_1$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu
- $X_2$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a,  $b_1$  dan  $b_2$  yaitu:

- a.  $\sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$
- b.  $\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$
- c.  $\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$   
(Sugiyono 2017)

- 2) Setelah harga a,  $b_1$  dan  $b_2$  diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

- 3) Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multipel dicari  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ .
- 4) Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini penguji menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T-student) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana :

**Erna Meliawanti, 2018**

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- t = Distribusi student
- r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)
- n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
  - Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
  - Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap keterikepuasan karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \text{ (Sugiyono, 2017)}$$

Dimana :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel Independen
- n = Jumlah anggota Sampel

bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
  - Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
  - Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :
1. Hipotesis Pertama
    - $H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
    - $H_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

**Erna Meliawanti, 2018**

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
 perpustakaan.upi.edu

2. Hipotesis Kedua

- $H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan
- $H_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 = 0$ , artinya, tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan
- $H_1 \neq 0$ , artinya, terdapat pengaruh antara pengaruh antara kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

**Erna Meliawanti, 2018**

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT*

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