

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:13), objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja divisi Korporasi dan Komersial Bank Kantor Pusat Bank Bjb Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel independen (X) atau variabel bebas adalah komitmen Organisasional (X_1) dengan dimensi: 1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*), 2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan 3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*). Serta kompetensi (X_2) dengan dimensi: 1. *Achievement and action*, 2) *Helping human service*, 3) *Impact and influence*, 4) *Managerial*, 5) *Cognitif*, 6) *Personal effectiveness*.

Adapun variabel dependen (Y) atau variabel terikat adalah kepuasan kerja dengan dimensinya yang mencakup: 1) *Worker relationships* (hubungan pekerja), 2) *Pay and benefits* (pembayaran dan tunjangan), 3) *Performance recognition* (pengakuan kinerja), dan 4) *Communications with managers and executives* (komunikasi dengan manajer dan eksekutif).

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat Bank bjb Bandung yang berlokasi di Jl. Naripan No. 12-14, Sumur Bandung, Bandung 40111. Unit analisis yang dijadikan responden adalah karyawan divisi korporasi dan komersial kantor pusat Bank bjb Bandung. Penelitian ini dilaksanakan pada waktu kurang dari satu tahun, dimulai dari bulan Agustus 2018 hingga April 2019, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional method*. Menurut Creswell (2012) menyatakan bahwa *cross sectional method* yaitu survei yang dilakukan dengan mengumpulkan data satu persatu dalam satu waktu. Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, maka pendekatan ilmu yang digunakan sebagai acuan dasar pengembangan teori dan pemecahan masalah adalah pendekatan MSDM. Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2013:11) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel lainnya.. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja di Kantor Pusat Bank Bjb Bandung.

Menurut Sugiyono (2013:55), penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja divisi Korporasi dan Komersial di Kantor Pusat Bank Bjb Bandung. Mengingat penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2013:11):

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

Penelitian yang digunakan dalam metode ini yaitu penelitian survey yang merupakan suatu teknik pengumpulan informasi dari sebagian populasi langsung ke tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Diperlukan penjabaran sejumlah variabel ke dalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran dan skala guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Terdapat tiga variabel yang perlu dikaji yaitu: a) Komitmen Organisasional ; b) Kompetensi; dan c) Kepuasan Kerja. Kedudukan variabel komitmen organisasional dan kompetensi sebagai variabel *independent* atau variabel bebas (X) serta kepuasan kerja sebagai variabel *dependent* atau variabel terikat (Y). Secara lengkap, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Komitmen Organisasional (X2)	Allen & Meyer dalam Mccunn et al., (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah mereka yang paling sedikit kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Karyawan memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan	Tingkat keterikatan emosional karyawan dengan perusahaan	Ordinal	1
			Karyawan memiliki keterlibatan secara aktif dalam setiap tugas maupun kegiatan di perusahaan	Tingkat keterlibatan aktif karyawan dalam setiap tugas maupun kegiatan di perusahaan	Ordinal	2
			Karyawan memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja diperusahaan	Ordinal	3
			Karyawan merasa memiliki terhadap perusahaan	Tingkat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan	Ordinal	4
			Karyawan bekerja berdasarkan keyakinan pada nilai-nilai perusahaan	Tingkat keyakinan karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan	Ordinal	5

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Karyawan bekerja untuk perusahaan karena merasa membutuhkan	Tingkat kebutuhan karyawan dalam bekerja untuk organisasi	Ordinal	6
			Karyawan mendapat keuntungan finansial dengan bekerja bersama perusahaan	Tingkat keuntungan finansial yang didapat karyawan dengan bekerja bersama perusahaan	Ordinal	7
			Karyawan memiliki pertimbangan kehilangan nilai ekonomis saat meninggalkan perusahaan	Tingkat kerugian secara ekonomis saat meninggalkan perusahaan	Ordinal	8
			Karyawan mempertimbangkan kehilangan nilai kekeluargaan saat meninggalkan perusahaan	Tingkat kerugian secara sosial saat meninggalkan perusahaan	Ordinal	9
		Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Karyawan memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan	Tingkat rasa memiliki karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan	Ordinal	10
			Karyawan bekerja untuk perusahaan karena suatu keharusan	Tingkat kebutuhan karyawan bekerja untuk perusahaan	Ordinal	11
			Karyawan memiliki alasan kuat untuk tetap bekerja dengan perusahaan	Tingkat kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan	Ordinal	12
			Karyawan memiliki tanggungan tugas dalam pekerjaan	Tingkat tanggungan tugas yang	Ordinal	13

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				dimiliki oleh karyawan		
Kompetensi (X1)	Wibowo (2016:273) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu	<i>Achievement and action</i> (pencapaian dan tindakan)	Karyawan mampu bekerja dengan orientasi prestasi	Tingkat orientasi pada prestasi	Ordinal	14
			Karyawan mampu memiliki perhatian lebih terhadap tugas yang diterima	Tingkat perhatian karyawan terhadap tugas yang diterima	Ordinal	15
			Karyawan mampu mengerjakan tugas dengan kualitas yang tinggi	Tingkat kemampuan karyawan mengerjakan tugas dengan kualitas yang tinggi	Ordinal	16
			Karyawan mampu mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat	Tingkat kemampuan karyawan mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat	Ordinal	17
			Karyawan memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan	Tingkat inisiatif yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan	Ordinal	18
		<i>Helping human service</i> (membantu dan layanan manusia)	Karyawan memiliki pemahaman terhadap pekerjaan	Tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal	19
			Karyawan mampu berorientasi terhadap pelayanan pelanggan	Tingkat kemampuan karyawan dalam melayani pelanggan	Ordinal	20

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Karyawan mampu memberi bantuan kepada rekan kerja	Tingkat kemampuan karyawan memberi bantuan pada rekan kerja	Ordinal	21
			Karyawan mampu memberi bantuan pada nasabah yang mengalami kesulitan memperoleh informasi	Tingkat kemampuan karyawan memberi bantuan pada nasabah yang mengalami kesulitan memperoleh informasi	Ordinal	22
	<i>Impact and influence</i> (dampak dan pengaruh)		Karyawan memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaan	Tingkat kesesuaian keahlian dengan bidang pekerjaan	Ordinal	23
			Karyawan memiliki pengetahuan yang diperlukan oleh perusahaan	Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan	Ordinal	24
			Karyawan memiliki kehati-hatian dalam bekerja	Tingkat kehati-hatian dalam bekerja	Ordinal	25
			Karyawan mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan lain	Tingkat kemampuan karyawan membangun hubungan yang baik dengan karyawan lain	Ordinal	26
	<i>Managerial</i> (manajerial)		Karyawan mampu membantu karyawan untuk berkembang	Tingkat kemampuan karyawan membantu perkembangan karyawan lain	Ordinal	27
			Karyawan mampu memberikan	Tingkat kemampuan	Ordinal	28

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			pengarahan pada karyawan lain	karyawan memberikan pengarahan		
			Memiliki sikap tegas dalam bekerja	Adanya sikap tegas dalam bekerja	Ordinal	29
			Memiliki jiwa kepemimpinan	Adanya jiwa kepemimpinan	Ordinal	30
			Karyawan mampu bekerjasama dalam bekerja dengan karyawan lain	Tingkat kemampuan karyawan membangun kerjasama dalam bekerja dengan karyawan lain	Ordinal	31
	<i>Cognitif</i> (kognitif)		Karyawan memiliki kemampuan analitis dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan analitis dalam pekerjaan	Ordinal	32
			Karyawan memiliki kemampuan merencanakan dalam bekerja	Tingkat kemampuan merencanakan dalam bekerja	Ordinal	33
			Karyawan memiliki keahlian teknis sesuai dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian keahlian teknis dengan pekerjaan	Ordinal	34
			Karyawan memiliki kemampuan dalam memahami tugas	Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami tugas	Ordinal	35
	<i>Personal Effectiveness</i> (efektifitas diri)		Karyawan mampu mengendalikan diri dalam bekerja	Tingkat kemampuan mengendalikan diri dalam bekerja	Ordinal	36
			Karyawan memiliki kepercayaan diri	Tingkat kepercayaan diri karyawan	Ordinal	37

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Karyawan memiliki fleksibilitas dalam bekerja	Tingkat fleksibilitas karyawan dalam bekerja	Ordinal	38
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja menurut adalah kondisi emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis & Jackson, 2011:158; Robert L & Jackson, 2010)	<i>Worker relationships</i> (hubungan pekerja)	Karyawan memiliki kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan berinteraksi dalam bekerja	Ordinal	39
			Memiliki rekan yang suportif dan bersahabat dalam bekerja	Adanya rekan yang suportif dan bersahabat dalam bekerja	Ordinal	40
			Adanya rasa hormat diantara rekan kerja	Adanya rasa hormat antar rekan kerja	Ordinal	41
			<i>Pay and benefits</i> (pembayaran dan tunjangan)	Karyawan mendapat bayaran sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Tingkat kesesuaian bayaran dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
			Karyawan merasa cukup dengan bayaran yang diterima	Tingkat kecukupan bayaran yang diterima	Ordinal	43
			Karyawan mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi yang diraih	Tingkat kesesuaian bonus yang diberikan dengan prestasi yang diraih	Ordinal	44
		<i>Performance recognition</i> (pengakuan kinerja)	Adanya kesamaan dalam promosi	Tingkat kesamarataan dalam kesempatan promosi	Ordinal	45
			Karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasinya	Tingkat kesesuaian penghargaan yang diberikan atas prestasi karyawan	Ordinal	46

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Adanya peluang mengembangkan diri dalam bekerja	Tingkat peluang mengembangkan diri dalam pekerjaan	Ordinal	47
		<i>Communications with managers and executives</i> (komunikasi dengan manajer dan eksekutif)	Adanya komunikasi yang baik dengan atasan	Kualitas komunikasi dengan atasan	Ordinal	48
			Karyawan taat terhadap aturan organisasi	Tingkat ketaatan karyawan terhadap aturan organisasi	Ordinal	49
			Adanya pengawasan dari manajer atau atasan	Tingkat intensitas pengawasan dari manajer atau atasan	Ordinal	50

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yang diperoleh dengan wawancara langsung serta penyebaran kuesioner kepada pegawai maupun pihak yang berwenang (Sugiyono, 2017:137). Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya berupa dokumen (Sugiyono, 2017:137). Data sekunder diperoleh melalui analisa terhadap dokumen-dokumen yang diperoleh dari instansi serta informasi yang didapat dari artikel, jurnal, laporan, buku dan literatur lainnya yang akurat.

Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara maupun penyebaran kuesioner kepada sumber data yaitu karyawan Divisi Korporasi dan Komersial Kantor Pusat Bank Bjb Bandung. Secara lebih jelasnya mengenai data primer jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Jenis Dan Sumber Data

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Jumlah <i>Turnover</i> Divisi Korporasi dan Komersial Kantor Pusat Bank Bjb Bandung tahun 2015, 2016 dan 2017	Sekunder	Bagian <i>Human Capital</i> Kantor Pusat Bank Bjb Bandung
2.	Rekap Pendidikan Divisi Korporasi dan Komersial Kantor Pusat Bank Bjb Bandung tahun 2015, 2016 dan 2017	Sekunder	Bagian <i>Human Capital</i> Kantor Pusat Bank Bjb Bandung
3	Wawancara dengan karyawan bagian <i>Human Capital</i> Kantor Pusat Bank Bjb Bandung	Primer	Bagian <i>Human Capital</i> Kantor Pusat Bank Bjb Bandung
4	Tanggapan Responden mengenai Komitmen Organisasional	Primer	Kuesioner
5	Tanggapan Responden mengenai Kompetensi	Primer	Kuesioner
6	Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja	Primer	Kuesioner

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data bagian *Human Capital* Kantor Pusat Bank Bjb Bandung

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.2.4.1 Populasi

Penelitian memerlukan sumber data yang akurat dan diperlukan dalam kegiatan penelitian. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang merupakan data yang telah dipublikasikan oleh pihak terkait yang untuk dipublikasikan oleh lembaga terkait untuk dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data dan data primer yang dipublikasikan hanya untuk kepentingan perusahaan dan pihak-pihak tertentu. Sugiyono (2017:80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat Bank Bjb Bandung divisi Korporasi dan Komersial sebanyak 40 orang.

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan Divisi Korporasi Dan Komersial Kantor Pusat Bank Bjb Bandung

Tahun	Jumlah
2015	28
2016	34
2017	40
2018	40

Sumber : Bagian *Human Capital* Kantor Pusat Bank Bjb Bandung tahun 2018

3.2.4.2 Sampel

Sampel merupakan Sugiyono (2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Diperlukan cara untuk memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk mewakili peluang yang sama untuk menjadi sampel. Dikarenakan terbatasnya jumlah karyawan pada divisi Korporasi dan Komersial Kantor Pusat Bank bjb Bandung, maka penelitian ini mengambil sampel secara keseluruhan sebanyak 40 orang sesuai dengan data jumlah karyawan tahun 2018.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut :

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X_1 (komitmen organisasional), variabel X_2 (kompetensi) dan variabel Y (kepuasan kerja) yang ditujukan untuk karyawan divisi Korporasi dan Komersial di Kantor Pusat Bank bjb Bandung.
2. Wawancara merupakan cara pengumpulan data apabila ingin menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:137). Pada penelitian ini wawancara dilakukan

pada bagian *Human Capital* dan karyawan divisi Korporasi dan Komersial di Kantor Pusat Bank bjb Bandung.

3. Studi kepustakaan yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh data sekunder yang akan digunakan menjadi landasan teori masalah yang diteliti. Dalam kepustakaan ini penulis membaca dan mempelajari buku-buku, jurnal, *website* dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu komitmen organisasional, kompetensi dan kepuasan kerja. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi serta serta gambaran yang jelas mengenai masalah yang di teliti.

3.2.6 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Karena data yang diperoleh melalui angket berskala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoprasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan distribusi normal, hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proporsi kumulatif

6. Memasukan nilai Z tersebut ke dalam fungsi Distribusi Normal standar

$$f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}z^2\right) \text{ sehingga diperoleh nilai densitasnya}$$

7. Tentukan skala (skala *value*) dengan menggunakan rumus:

$$SCALE \ VALUE = \frac{Density \ at \ Lower \ Limit - Density \ at \ Upper \ Limit}{Area \ Below \ Upper \ Limit - Area \ Below \ Lower \ Limit}$$

Sehingga diperoleh SV, SV2, SV3, SV3 dan SV5

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

3.2.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas instrumen dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen yang telah kita buat layak digunakan dan memang mengukur apa yang hendak diukur (Wagiran, 2015:295). Kevalidan suatu instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh pearson sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2014:248)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

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

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

$\sum XY^2$ = jumlah perkalian butir (X) dan skor variabel (Y)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r menggunakan derajat bebas (n - 2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Anwar, 2013:77).

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Nilai r dibandingkan dengan r dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
3. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan daripada r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 24.0 for windows. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen komitmen organisasional sebagai variabel X_1 dan kompetensi sebagai variabel X_2 , kepuasan kerja sebagai variabel Y . Jumlah pertanyaan untuk variable X_1 adalah 13, variabel X_2 adalah 25, dan variabel Y sebanyak 12 pertanyaan. Adapun jumlah angket yang diuji sebanyak 30 responden. Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh r sebesar 0,3610. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel komitmen organisasional (X_1), kompetensi (X_2) dan kepuasan kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan skor r_{tabel} yang bernilai 0,361. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 3.4 mengenai hasil pengujian validitas variabel komitmen organisasional (X_1) berikut:

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)				
1	Saya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan	0,827	0,361	Valid

2	Saya terlibat secara aktif dalam setiap tugas maupun kegiatan di perusahaan	0,640	0,361	Valid
3	Memiliki keinginan yang besar untuk bekerja di perusahaan	0,620	0,361	Valid
4	Adanya rasa memiliki terhadap perusahaan	0,612	0,361	Valid
5	Saya memiliki keyakinan pada nilai-nilai perusahaan	0,634	0,361	Valid
Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)				
6	Saya bekerja dengan perusahaan karena merasa membutuhkan	0,731	0,361	Valid
7	Saya mendapat keuntungan finansial selama bekerja	0,510	0,361	Valid
8	Saya akan kehilangan nilai ekonomis jika meninggalkan perusahaan	0,497	0,361	Valid
9	Saya akan kehilangan nilai kekeluargaan jika meninggalkan perusahaan	0,725	0,361	Valid
Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)				
10	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan	0,434	0,361	Valid
11	Saya bekerja karena suatu keharusan	0,482	0,361	Valid
12	Saya memiliki alasan kuat untuk tetap bekerja dengan perusahaan	0,450	0,361	Valid
13	Saya memiliki tanggungan tugas dalam pekerjaan	0,398	0,361	Valid

Sumber : Lampiran 4

Tabel 3.4 hasil uji validitas komitmen organisasional memperoleh temuan, bahwa pada instrumen variabel komitmen organisasional dapat diketahui nilai validitas tertinggi pada dimensi komitmen afektif dengan pernyataan Saya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan yang bernilai 0,827, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi komitmen normatif dengan pernyataan Saya memiliki tanggungan tugas dalam pekerjaan yang bernilai 0,398.

Hasil uji coba instrumen untuk variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor $r_{hitung} <$ lebih besar jika dibandingkan dengan r yang bernilai 0,361.

Variabel lainnya yaitu kompetensi (X_2). Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel kompetensi.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Kompetensi

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
<i>Achievement and action (pencapaian dan tindakan)</i>				
14	Bekerja dengan orientasi pada prestasi	0,648	0,361	Valid

15	Memiliki perhatian lebih terhadap tugas yang diterima	0,460	0,361	Valid
16	Mampu mengerjakan tugas dengan kualitas yang tinggi	0,776	0,361	Valid
17	Mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat	0,678	0,361	Valid
18	Saya mampu berinisiatif dalam melakukan tugas atau pekerjaan	0,613	0,361	Valid
<i>Helping human service (membantu dan layanan manusia)</i>				
19	Memiliki pemahaman terhadap pekerjaan	0,488	0,361	Valid
20	Bekerja dengan orientasi terhadap pelayanan pelanggan	0,370	0,361	Valid
21	Saya mampu memberi bantuan kepada rekan kerja	0,524	0,361	Valid
22	Karyawan mampu memberi bantuan pada nasabah yang mengalami kesulitan memperoleh informasi	0,452	0,361	Valid
<i>Impact and influence (dampak dan pengaruh)</i>				
23	Saya memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan	0,579	0,361	Valid
24	Saya memiliki pengetahuan yang diperlukan oleh perusahaan	0,456	0,361	Valid
25	Saya berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	0,586	0,361	Valid
26	Saya dapat membangun hubungan baik dengan karyawan lainnya	0,591	0,361	Valid
<i>Managerial (manajerial)</i>				
27	Saya membantu karyawan lain untuk berkembang	0,702	0,361	Valid
28	Saya memberikan pengarahan pada karyawan lain	0,489	0,361	Valid
29	Saya bersikap tegas dalam bekerja	0,591	0,361	Valid
30	Saya memiliki jiwa kepemimpinan	0,561	0,361	Valid
31	Saya mampu bekerjasama dalam bekerja dengan karyawan lain	0,517	0,361	Valid
<i>Cognitif (kognitif)</i>				
32	Saya memiliki kemampuan analitis dalam bekerja	0,486	0,361	Valid
33	Saya memiliki kemampuan merencanakan dalam bekerja	0,673	0,361	Valid
34	Saya bekerja sesuai keahlian teknis yang dimiliki	0,564	0,361	Valid
35	Saya dapat memahami tugas yang diterima	0,398	0,361	Valid
<i>Personal effectiveness (efektivitas diri)</i>				
36	Saya mampu mengendalikan diri dalam bekerja	0,451	0,361	Valid
37	Saya memiliki kepercayaan diri dalam bekerja	0,451	0,361	Valid
38	Saya mampu fleksibel dalam bekerja	0,558	0,361	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kompetensi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi *achievement and action* (pencapaian dan tindakan) dengan pernyataan Mampu mengerjakan tugas dengan kualitas yang tinggi yang bernilai 0,776, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi *helping human service* (membantu dan layanan manusia) dengan pernyataan Bekerja dengan orientasi terhadap pelayanan pelanggan yang bernilai 0,370.

Kepuasan kerja merupakan variabel Y yang diteliti dalam penelitian ini. Berikut Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas dari variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Worker relationships (hubungan pekerja)				
39	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja	0,543	0,361	Valid
40	Memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dalam bekerja	0,514	0,361	Valid
41	Adanya rasa hormat antar rekan kerja	0,711	0,361	Valid
Pay and benefits (pembayaran dan tunjangan)				
42	Mendapat bayaran sesuai dengan pekerjaan	0,698	0,361	Valid
43	Saya merasa cukup dengan bayaran yang diterima	0,382	0,361	Valid
44	Saya mendapat insentif sesuai dengan prestasi yang diraih	0,614	0,361	Valid
Performance recognition (pengakuan kinerja)				
45	Adanya kesamaan dalam promosi	0,582	0,361	Valid
46	Karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasinya	0,669	0,361	Valid
47	Adanya peluang mengembangkan diri dalam bekerja	0,566	0,361	Valid
Communication with managers and executives (komunikasi dengan manajer dan eksekutif)				
48	Komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik	0,410	0,361	Valid
49	Karyawan taat terhadap aturan perusahaan	0,466	0,361	Valid
50	Atasan melakukan pengawasan	0,511	0,361	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi *worker relationships* (hubungan pekerja) dengan pernyataan Adanya rasa hormat antar rekan kerja yang bernilai 0,711, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi *pay and benefits* (pembayaran dan tunjangan) dengan pernyataan Saya merasa cukup dengan bayaran yang diterima yang bernilai 0,382.

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel komitmen organisasional (X1), kompetensi (X2), dan kepuasan kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.7.2 Hasil Pengujian Reabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah kejituan atau ketepatan instrumen pengukur (Kerlinger, 2014). Hal ini sejalan dengan definisi dari reabilitas suatu soal, yang mengatakan bahwa reabilitas soal merupakan ukuran yang menyatakan tingkat keajegan atau kekonsistenan suatu soal (Jihad, 2013). Menurut Tuckman & Gay reliabilitas merujuk pada sejauh mana suatu alat ukur secara ajeg (konsisten) mengukur apa yang seharusnya diukur (Wagiran, 2015).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

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

Sumber: Sekaran (2014:179)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir soal

Sedangkan rumus variansinya adalah :

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

Sumber: Sekaran (2014:176)

Keterangan :

σ^2 = Harga varians total

n = Jumlah sampel

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

Hasil uji reliabilitas ditentukan oleh ketentuan sebagai berikut.

1. Jika koefisien internal sebuah item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

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

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 karyawan dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka didapat nilai r sebesar 0,361. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r yang dapat dilihat berdasarkan Tabel 3.7 berikut.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Reabilitas

No.	Variabel	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Komitmen Organisasional	0,751	0,361	Reliabel
2	Kompetensi	0,745	0,361	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,739	0,361	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk variabel yang bersifat kualitatif, sedangkan teknik analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel yang terkait dalam penelitian. Tahap selanjutnya yang dilakukan setelah proses pengumpulan data melalui kuesioner adalah melakukan analisis data. Tahapan analisis data menurut Siregar (2012: 206) dapat dilakukan melalui tahap berikut:

1. Pemeriksaan data (*editing*), merupakan proses dimana data mentah (*row data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan, yaitu dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Pembuatan kode (*coding*), merupakan proses penghitungan bobot nilai pada setiap item dengan skala perbedaan semantic (*semantic differential scale*), sehingga diperoleh data interval. Skala perbedaan semantic (*semantic*

differential scale) tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya.

3. Tabulasi (tabulating), yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi atau tabulasi hasil *scoring* yang diklarifikasikan kedalam jumlah beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.
4. Analisis, untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif.

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear berganda, karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu komitmen organisasional (X_1), kompetensi (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Hal yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasional (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian ini menggunakan pengukuran data berskala interval, yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan skala *semantic differential*. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 5 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada tabel 3.8 berikut ini.

Tabel 3.8
Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Setuju/Baik	Rentang Jawaban					Tidak Setuju/Tidak Baik
		5	4	3	2	1	
		←—————→					
	Positif	5	4	3	2	1	Negatif

Sumber: Modifikasi dari Riduwan (2013: 91)

3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Pengolahan data mentah yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dilakukan agar data tersebut mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai komitmen organisasional dan kompetensi terhadap

kepuasan kerja. Analisis data deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggunakan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:148).

Teknik analisis data deskriptif ini digunakan untuk menjawab beberapa rumusan masalah nomor 1, 2 dan 3 yang diteliti, karena analisis data deskriptif ini digunakan untuk melihat gambaran variabel komitmen organisasional (X_1), kompetensi (X_2) dan kepuasan kerja (Y).

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi tanpa diuji signifikansinya. Variabel yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif antara lain:

1. Analisis deskriptif mengenai komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.
2. Analisis deskriptif mengenai kompetensi yang terdiri dari *achievement and action, helping human service, impact and influence, managerial, cognitif, personal effectiveness*.
3. Analisis deskriptif mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari *worker relationships* (hubungan pekerja), *pay and benefits* (pembayaran dan tunjangan), *performance recognition* (pengakuan kinerja), dan *communications with managers and executives* (komunikasi dengan manajer dan eksekutif).

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Hasil perhitungan dikategorikan dengan menggunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Berikut ini disajikan kriteria penafsiran hasil perhitungan responden dalam Tabel 3.9.

Tabel 3.9
Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian Kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Ali (1985: 184)

Setiap pernyataan dalam angket penelitian akan diberikan skor untuk memudahkan proses penilaian dan proses analisis data. Rumus dalam menentukan skor 0-100% tadi menggunakan rumus dari (Sugiyono, 2014: 94) berikut ini:

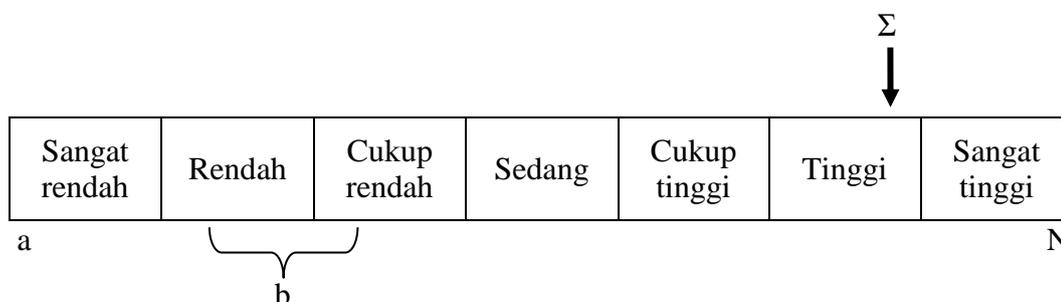
Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item
 Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah
 Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item
 Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah
 Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor
 Interval

Persentase Skor = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

a : Skor minimum

b : Jarak interval

Σ : Jumlah perolehan skor

N : Skor ideal

3.2.7.2 Analisis Inferensial

Sugiyono (2017:148) mengemukakan bahwa statistik inferensial adalah teknik statistika yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Analisis inferensial digunakan sebagai alat untuk menarik sebuah kesimpulan apakah terdapat atau tidaknya pengaruh antara variabel yang diteliti. Analisis inferensial memiliki ciri yaitu menggunakan rumus-rumus statistik tertentu seperti adanya uji t, uji F, dan lain-lain. Menurut Ating Soemantri dan Sambas Ali M (2006:243) langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris
2. Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen
3. Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak Analisis data inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik. Sehubungan dengan data variabel terdapat data variabel yang diukur dalam bentuk skala Ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam bentuk skala Interval.

Dengan demikian semua data Ordinal yang telah dikumpulkan oleh peneliti terlebih dahulu harus ditransformasikan menjadi skala Interval. Secara teknis operasional pengubah data dari Ordinal ke Interval menggunakan bantuan *software Microsoft Excel 2010* melalui *Method Successive Interval (MSI)*.

1. *Instal Microsoft Office 2010*, kemudian *double click file excel* yang sudah diinstal.
2. Masuk ke menu bar kemudian pilih *analyze*.
3. Buka *analyze*, kemudian pilih *Successive Interval*.
4. Pada *Successive Interval* disediakan tiga menu, yaitu: *input*, *output option*.
5. Pada menu *input* terdapat data *range* diisi dengan sel data Ordinal yang mau diubah ke data Interval pada menu option *Min Value* (Nilai terendah) diisi dengan angka 1 dan *Max Value* (nilai tertinggi) diisi dengan skala 5 karena skala

yang digunakan 1-5 (skala *likert*). Sedangkan pada menu *output* diisi dengan sel akan digunakan untuk hasil pengubahan data Ordinal ke Interval.

Setelah mendapatkan nilai Interval dari proses MSI maka dapat diproses dengan menghitung regresi. Dalam penelitian ini analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

3.2.7.3 Teknik Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Berganda

Teknik analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh komitmen organisasional (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu komitmen organisasional, kompetensi, dan kepuasan kerja selain itu teknik analisis linear berganda digunakan karena tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasional (X_1) dan kompetensi (X_2). Dengan menggunakan teknik analisis linier ganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut.

1. Uji Asumsi Normalitas

Penggunaan statistik parametris memerlukan terpenuhinya asumsi, asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2014: 271). Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi darimana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametrik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum } [S(x) - F_0(x)]$$

Sumber: Sugiyono, (2014:)

Keterangan:

D = Deviasi

$S(x)$ = Distribusi frekuensi yang diobservasi

$F_0(x)$ = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Adapun rumus yang digunakan dalam uji linearitas menurut Sugiyono (2013: 236), adalah sebagai berikut:

$$JK (K) = \sum Y^2$$

$$JK (A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK ((b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]}{n}$$

$$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (a | b)$$

$$JK (TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{Ni} \right\}$$

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui F_{test} (Usman, 2013: 113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang ($k - 2$) dan dk penyebut ($N - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya data linear untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,05$, dk pembilangnya = ($k-2$) dan dk penyebut = ($N-k$).

Keterangan :

k = jumlah kelompok untuk data yang sama

N = jumlah populasi

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011: 139) terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, antara lain:

1. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah *residual* (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.
2. Uji *white* yang pada prinsipnya meregresi residual yang dikuadratkan dengan variabel bebas pada model. Kriteria uji *white* adalah jika: Prob Obs* R square > 0.05, maka tidak ada heteroskedastisitas atau dengan rumus:

$$\hat{u}_i = \alpha_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_2^2 + \alpha_5 X_3^2 + \alpha_6 X_2 X_3 + v_i$$

$$R^2 \sim X_{obs}^2 \quad 2(k-1)$$

$$\text{Jika } X_{obs}^2 \quad 2(k-1) > X_{kritis}^2 \quad 2(k-1), \text{ tolak } H_0$$

3. Dasar Analisis:
 - 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
 - 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Ayu Lestari, 2019

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI KORPORASI DAN KOMERSIAL KANTOR PUSAT BANK BJB BANDUNG

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

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai VIF > 0,05, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,05$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 0,05$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 0,05 sama dengan tingkat kolonearitas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi.

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analitis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai VIF > 0,05, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, dengan menggunakan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

Sumber : H Umar (2014:179)

Keterangan:

VIF : *Variance Inflation Factor*

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda 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).

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Sumber : Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

a : konstanta

b₁, b₂ : koefisien regresi

X₁ : Komitmen Organisasional

X₂ : Kompetensi

e : Kesalahan Pengganggu (*standar eror*)

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

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a , b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

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

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y , koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan (Riduwan, 2013: 136), yaitu :

$$\text{KD} = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

Sejauh mana pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dapat ditafsirkan melalui pedoman interpretasi koefisien. Nilai koefisien penenu tersebut berada antara 0 – 100%, jika nilai koefisien mendekati

100% maka pengaruhnya semakin kuat, begitupun sebaliknya jika mendekati nilai 0%,

3.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil korelasi dan determinasi. Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel komitmen organisasional (X_1), kompetensi (X_2) dan kepuasan kerja (Y), Hipotesis penelitian uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017:192)

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t-hitung dan t_{tabel} dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari tabel dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk ($n-2$) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

1. $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
2. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
3. $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kepuasan kerja.
 $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kepuasan kerja
4. $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja.
 $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja.