

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah **“Kompetensi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)”**.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah **Kinerja (Y)**.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai BRSPDSN Wyata Guna.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di BRSPDSN Wyata Guna, Jl. Padjajaran No. 52, Kota Bandung, Jawa Barat

## **3.2 Desain Dan Metode Penelitian**

### **3.2.1 Desain Penelitian**

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

Oleh karena itu, desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BRSPDSN Wyata Guna.

### **3.2.2 Metode Penelitian**

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja" maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Melalui jenis penelitian deskripsi yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang variabel. Sedangkan penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja di BRSPDSN Wyata Guna.

## **3.3 Operasionalisasi Variabel**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengukuran terhadap keadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu peneliti melakukan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya.

Operasionalisasi variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan masing-masing variabel tidak terlalu meluas. Variabel penelitian ini meliputi

Raka Arsi Prykasa, 2020

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)*

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

Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Dan Kinerja (Y). Ketiga variabel tersebut secara operasional dirumuskan sebagai berikut.

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (Y)	“Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan ”  Dessler (2015)	Kualitas	Kesesuaian hasil pekerjaan	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan yang telah diberikan	Ordinal
			Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian pegawai dalam bekerja	Ordinal
		Kuantitas	Keefektifan Waktu	Tingkat keefektifan waktu dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Pencapaian Target Kerja	Tingkat kemampuan mencapai target kerja	Ordinal
		Kepercayaan	Kesempatan	Tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan oleh instansi	Ordinal
			Hubungan kerja	Tingkat hubungan kerja dengan rekan kerja maupun atasan	Ordinal
		Kerja Sama	Jalinan Kerja Sama	Tingkat jalinan kerja sama dalam bekerja	Ordinal
			Kekompakan	Tingkat kekompakan bersama rekan dalam bekerja	Ordinal
		Ketersediaan	Kehadiran	Tingkat kehadiran di tempat kerja	Ordinal
			Ketepatan	Tingkat ketepatan waktu di tempat kerja	Ordinal

**Tabel 3. 2**  
**Operasionalisasi Variabel Kompetensi (X1)**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi (X1)	“Karakteristik pokok dari seorang pegawai yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif/superior”  Spencer & Spencer dalam Srinivas R. Kandula (2015)	Pengetahuan	Pengetahuan Akan Dunia Pekerjaan	Tingkat pengetahuan pegawai di dunia pekerjaan	Ordinal
			Pengetahuan Mengerjakan Tugas Dengan Alat Kerja	Tingkat pengetahuan menggunakan barang-barang materiil dalam mengerjakan tugas	Ordinal
		Keterampilan	Keterampilan Pengambilan Keputusan	Tingkat kemampuan menentukan pilihan dimana pengambilan keputusan harus dilakukan.	Ordinal
			Keterampilan Menghasilkan <i>output</i> pekerjaan	Tingkat kemampuan dalam menghasilkan <i>output</i> .pekerjaan	Ordinal
			Keterampilan Bersosialisasi	Tingkat kemampuan berinteraksi dengan individu lainnya dalam pekerjaan	Ordinal
			Keterampilan Administratif	Tingkat kemampuan mengelola pembagian tugas-tugas yang telah diberikan	
		Motif	Motif Ekonomi	Tingkat kemampuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi,	Ordinal

Raka Arsi Prykasa, 2020

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)**

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

			Motif Sosial	Tingkat kemampuan untuk memenuhi kebutuhan klien	Ordinal
			Motif Psikologis	Tingkat kemampuan untuk memenuhi kebutuhan spiritual	Ordinal
		Watak	Percaya diri	Tingkat kepercayaan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam bekerja	Ordinal
			Kontrol diri	Tingkat kemampuan mengendalikan diri dalam segala situasi.	Ordinal
			Daya tahan	Tingkat kemampuan menghadapi tekanan dalam pekerjaan.	Ordinal
		Citra Diri	Taat	Tingkat sikap bekerja sesuai dengan norma yang berlaku	Ordinal
			Tanggap	Tingkat ketanggapan terhadap pekerjaan	Ordinal

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Komitmen Organisasi (X2)	“Komitmen dalam berorganisasi adalah suatu	Affective Commitment	Keterikatan emosional terhadap organisasi	Tingkat keterikatan emosional pegawai untuk	Ordinal

Raka Arsi Prykasa, 2020

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)*

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

<p>konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.”</p> <p>Allen &amp; Meyer dalam Yusuf &amp; Syarif (2018)</p>	(Komitmen Afektif)		melanjutkan karir di organisasi	
		Kontribusi pada organisasi	Tingkat kontribusi yang diberikan pegawai pada organisasi	Ordinal
		Kepercayaan pada organisasi	Tingkat kepercayaan pegawai pada organisasi	Ordinal
	Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)	Keinginan bertahan dengan pekerjaan	Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Ordinal
		Kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	Ordinal
		Ketidaknyamanan bila meninggalkan pekerjaan	Tingkat ketidaknyamanan atau terganggunya perasaan bila meninggalkan pekerjaan	Ordinal
	Normative Commitment (Komitmen Normatif)	Tanggung jawab terhadap organisasi	Tingkat rasa tanggung jawab pegawai pada organisasi	Ordinal
		Kewajiban moral untuk memajukan organisasi	Tingkat kewajiban untuk memajukan organisasi secara moral	Ordinal
		Kesediaan untuk menjaga nama baik organisasi	Tingkat kesediaan pegawai untuk menjaga nama baik organisasi	Ordinal

### 3.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

Raka Arsi Prykasa, 2020

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)*

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

### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara ataupun penyebaran kuesioner kepada pegawai BRSPDSN Wyata Guna.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

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

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada Pegawai BRSPDSN Wyata Guna menggunakan cara :

##### a. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada salah satu atau beberapa karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran lebih perihal permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab tertentu yang tidak dapat dijelaskan di dalam kuesioner.

##### b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan 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, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja guna memperoleh data–data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

### 3.5 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai BRSPDSN Wyata Guna sebanyak 63 orang.

#### 3.5.2 Sampel

Dalam penelitian ini sampel merupakan pegawai BRSPDSN Wyata Guna sebanyak 63 orang

#### 3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sample Jenuh yang merupakan penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. **Jadi jumlah sampel jenuh dalam penelitian ini adalah 63 orang.**

### 3.6 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan tepat mengenai sasaran.

Uji validitas pada penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi  $n$  : Jumlah Responden

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

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

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

$\sum Y^2$  : Jumlah skor butir variabel (y)

$\sum xy$  : Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Untuk menentukan validitas instrument penelitian, korelasi (r) hasil perhitungan (rhitung) dibandingkan dengan korelasi pada table Product Moment (rtabel) dengan ketentuan :

- a. Jika (rhitung) lebih besar dari (rtabel) maka instrument dikatakan valid.
- b. Jika (rhitung) lebih kecil dari (rtabel) maka instrument dikatakan tidak valid.

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas merupakan fasilitas software SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows, dengan hasil yang tercantum pada table dibawah ini:

**Tabel 3. 4**  
**Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
------------------	--------------

Antara 0,800 – 1,000	Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Cukup
Antara 0,400 – 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Rendah

- a. 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.
- b. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai  $t$  dibandingkan dengan harga tabel dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka soal tersebut tidak valid

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X1)**

No. Bulir	<sup>r</sup> Hitung	<sup>r</sup> Tabel	Keterangan
1	0,584	0,361	Valid
2	0,809	0,361	Valid
3	0,751	0,361	Valid
4	0,770	0,361	Valid
5	0,716	0,361	Valid
6	0,838	0,361	Valid
7	0,817	0,361	Valid
8	0,752	0,361	Valid
9	0,559	0,361	Valid
10	0,692	0,361	Valid
11	0,716	0,361	Valid
12	0,741	0,361	Valid
13	0,762	0,361	Valid
14	0,802	0,361	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan program Software SPSS 22 for Windows*

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

No. Bulir	<sup>t</sup> Hitung	<sup>t</sup> Tabel	Keterangan
1	0,596	0,361	Valid
2	0,807	0,361	Valid
3	0,479	0,361	Valid
4	0,625	0,361	Valid
5	0,570	0,361	Valid
6	0,597	0,361	Valid
7	0,435	0,361	Valid
8	0,467	0,361	Valid
9	0,542	0,361	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan program Software SPSS 22 for Windows*

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No. Bulir	<sup>t</sup> Hitung	<sup>t</sup> Tabel	Keterangan
1	0,758	0,361	Valid
2	0,659	0,361	Valid
3	0,669	0,361	Valid
4	0,710	0,361	Valid
5	0,602	0,361	Valid
6	0,671	0,361	Valid
7	0,752	0,361	Valid
8	0,683	0,361	Valid
9	0,572	0,361	Valid
10.	0,599	0,361	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan program Software SPSS 22 for Windows*

### 3.6.2 Uji Reabilitas

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

konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Reliabilitas mengarah pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan 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 ulang dan teknik paraalel, 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 :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Reabilitas instrumen

$k$  : Jumlah item

$\sum S_i$  : Jumlah varian skor tiap item

$S_t$  : Varian total

Sedangkan rumus variannya adalah:

$$S_i = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Arikunto, 2010)

Raka Arsi Prykasa, 2020

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)**

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

Keterangan:

$S_i$  : Harga varians total

$\sum X_i^2$  : Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X_i^2)$  : Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : Jumlah responden

Kemudian menjumlahkan varians semua item dengan rumus Sebagai berikut :

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$$

(Riduwan, 2010)

Dimana:

$\sum S_1$  : Jumlah Varians semua item

$S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$  : Varian item ke-1, 2, 3, ... n

Selanjutnya menghitung varian total dengan rumus :

$$S_t = \frac{\sum X_{t^2} - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

(Riduwan, 2010)

Dimana :

$S_t$  : Varians total

$\sum X_{t^2}$  : Jumlah Kuadrat X total

$(\sum X_{t^2})$ : Jumlah X total dikuadratkan

N : Jumlah responden

Kemudian hasil  $r_{11}$  dikonsultasikan dengan nilai  $r$  *table product* dengan  $dk = n-2$ , tingkat signifikansi = 0,05. Keputusan dengan membandingkan  $r_{11}$  dengan  $r_{tabel}$  menggunakan kaidah keputusan sebagai berikut :

Jika  $r_{11}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka instrument penelitian reliable

Jika  $r_{11}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrument penelirian tidak reliable

Raka Arsi Prykasa, 2020

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)**

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

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 22.0 for windows*.

**Tabel 3. 8**  
**Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha**

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Realibel
0,20 – 0,40	Agak Realibel
0,40 – 0,60	Cukup Realibel
0,60 – 0,80	Realibel
0,80 – 1,00	Sangat Realibel

**Tabel 3. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<sup>r</sup> Hitung	<sup>r</sup> Tabel	Keterangan
Kompetensi	0,933	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,737	0,70	Reliabel
Kinerja	0,852	0,70	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan program Software SPSS 22 for Windows*

### 3.7 Rancangan Analisis 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 :

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuesioner yang terkumpul kembali setelah diisii oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengolahan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai

Raka Arsi Prykasa, 2020

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)*

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

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.

**Tabel 3. 10**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Pertanyaan</b>
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat setuju/ selalu/ sangat yakin/ tidak pernah	5
Tinggi/ baik/ setuju/ sering/ yakin/ jarang	4
Sedang/ ragu – ragu / kadang – kadang/ cukup yakin	3
Rendah/ buruk/ tidak setuju/ jarang/ tidak yakin/ sering	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat tidak yakin/ selalu	1

- c. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3. 11**  
**Tabel Rekapitulasi Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

Analisis Deskriptif, digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian 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 Verifikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur menggunakan (MSI atau *Method of Successive Interval*)

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:

- a. Analisis deskriptif mengenai kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, motif, watak, sikap
- b. Analisis deskriptif mengenai komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif
- c. Analisis deskriptif mengenai kinerja yang terdiri dari kualitas, kuantitas, produktivitas, kerja sama, ketersediaan

Analisis data dapat dilakukan untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungannya dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis, menurut Augusty Ferdinand (2014) Jenis statistik yang disajikan dalam penelitian ini adalah angka indeks. Analisis angka indeks ini dilakukan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Keterangan:

F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah Frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah Frekuensi responden yang menjawab 5

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan *Three Box Method*, menurut Augusty Ferdinand (2014), sebagai berikut:

$$\text{Batas atas rentang skor} : (\%F \times 5) / 5 = (63 \times 5) / 5 = 63 / 5 = 63$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} : (\%F \times 1) / 5 = (63 \times 1) / 5 = 63 / 5 = 12,6$$

Menurut Augusty Ferdinand (2014), angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 5. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 100 – 12,6 dengan rentang sebesar 87,4. Dengan menggunakan *Three Box Method* maka rentang sebesar 87,4 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 25,2, dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

12,6 – 37,8 : Rendah

37,8 – 63 : Sedang

63 – 100 : Tinggi

### 3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

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:

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

- 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:

**Tabel 3. 12**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

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

### 3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y. Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

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

*Sumber : Sugiyono (2017)*

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi y

Raka Arsi Prykasa, 2020

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)*

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

- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x  
 $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y  
 N = Banyaknya responden

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. 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 antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3. 13**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

#### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). 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:

### 1. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. 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 multipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 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.

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

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.

Raka Arsi Prykasa, 2020

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)*

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

- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas  $Z$  untuk setiap pilihan jawaban.

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

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

Scale Value

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

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

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

### 3.7.5 Uji Hipotesis

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

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

$R$  = 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  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 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.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

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

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai 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  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak