BAB III
OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Husein Umar dalam Umi Narimawati (2010)“ mengemukaan bahwa: ‘’Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga di tambahkan hal-hal lain yang dianggap perlu”. Objek penelitian yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Efek Human Capital dan Komitmen di Bagian Logistic PT. Aspex Kumbong Bogor

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara penilaian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu (Umi Narimawati, 2008:127). Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Human Capital dan Komitmen di Bagian Logistic PT. Aspex Kumbong Bogor.

Menurut Sugiyono (2005 : 21): “ Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.”

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui gambaran mengenai variabel Kinerja Karyawan , Human Capital dan Komitmen di . Aspex Kumbong Bogor .

Metode ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran tentang kondisi mengenai variabel terkait dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik dan akan memperoleh data yang sesuai dengan penelitian. Yang kemudian data tersebut akan peneliti olah, dianalisis, diproses lebih lanjut dengan teori-teori yang kuat dan akan ditarik kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa: "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2003:84) bahwa : "Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang (2002:249) menyatakn bahwa;" Desain penelitian merupakan rancangan utama penelitian yang menyatakan metode dan orosedur – prosedur yang digunakan oleh peneliti dalam pemilihan, pengumpulan, dan analisis data,"

Menurut Sugiyono (2009:13) penjelasan proses penelitian disampaikan seperti teori sebagai berikut :

Proses penelitian meliputi :

1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relavan dan penemuan yang relavan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun Instrumen Penelitian
7. Kesimpulan

Berdasarkan proses penelitian diatas maka proses penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Masalah

   Penelitian melakukan survey awal untuk menemukan fenomena yang terjadi sebagai dasar penelitian.

2. Rumusan Masalah

   Peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1) Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Aspex Kumbong Bogor.
2) Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Aspex Kumbong Bogor.
3) Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat sfesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk di uji. Masalah yang diteliti dalanm penelitian ini adalah Kinerja(X1) dan Human Capital (X2) serta Komitmen (Y).

4) Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Aspex Kumbong Bogor.
5) Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang telah terjadi padaPT. Aspex Kumbong Bogor.
6) Memilih serta member definisi terhadap setiap pengeluaran variable. Pengukuran variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran skala ordinal karena data yang diukur berupa tingkatan. Pada sekala ini, ututan symbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negative dan sebaliknya.
7) Mendapatkan data – data mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Human Capital dan Komitmen PT. Aspex Kumbong Bogor.
8) Melakukan analisis mengenai mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Human Capital dan Komitmen PT. Aspex Kumbong Bogor.
9) Menyimpulkan penelitian, Sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

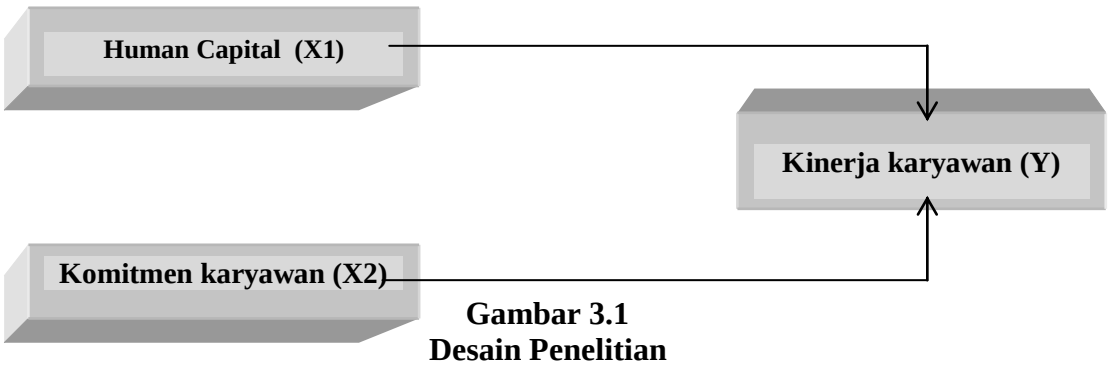
Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. Aspex Kumbong Bagian (Logistic)	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Aspex Kumbong Bagian (Logistic)	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Aspex Kumbong Bagian (Logistic)	*Cross Sectional*
T – 4, 5, 6	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawan PT. Aspex Kumbong Bagian (Logistic)	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas (independent) yang memiliki hubungan dengan satu variabel tergantung (dependen).

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasional Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2010: 31) adalah:"Sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan."

Sedangkan menurut Nur Indriantoro (2002) mengemukakan sebagai berikut: "Penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan *construct,* sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik."

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:39) adalah: "Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)."Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Sugiyono (2012:39) mengemukakan bahwa :"Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas."Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Kinerja.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	Sumber Data
Kinerja Karyawan (x1) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. ***Mangkunegara, (2006:167)***	1. Kualitas Kerja -Tercapainya kualitas kerja karyawan sesuai hasil kerja kaeyawan	- Tingkat kesesuaian tercapai kualitas hasil kerja karyawan	**ORDINAL**	1	Karyawan PT.Aspex Kumbong Bagian Logistic Bogor
	- Fokus pada hasil yang di tetapkan	- Tingkat tercapaian hasil yang di tetapkan		2	
	2. Kuantitas - Hasil perkerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan perusahaan	- Tingkat kesesuaian hasil perkerjaan sesuai dengan jumalah yang di tetapkan perusahaan-		3	
	3. Tanggung Jawab - Seberapa besar rasa tanggung jawab dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya	- Tingkat kesesuaian rasa tanggung jawab dalam menerina dan melaksanakan perkerjaanya		4	
	4. Kerjasama - Kesediaan untuk berkerja sama dengan rekan kerja	- Tingkat Kesesuaian untuk berkerja sama dengan rekan kerja		5	
	5. Inisiatif - Menganalisis Kembali Perkerjaan	- Tingkat Menganalisis dalam menyelesaiakan perkerjaannya		6	

.

Human Capital (X2) merupakan akumulasi kapabilitas, kapasitas dan peluang yang dimiliki anggota organisasi. Kapabilitas adalah kemampuan anggota organisasi untuk melakukan sesuatu baik yang bersifat kapasitas maupun peluang guna meraih tujuan yang diinginkan Menurut Dharma (2004)	6. Individual Capability	- kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya	**ORDINAL**	7	Karyawan PT.Aspex Kumbong Bagian Logistic Bogor
	7.Individual Motivation	-Modal Manusia harus bermotivasi dalam mengembangkan pengetahuan		8	
	8.TheOrganizational Climate	- Proses mengukur " budaya "dari suatu organisasi, properti dari lingkungan kerja, menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan		9	
	9.Workgroup Effectivenes	- Kapasitas tim harus mencapai tujuan atau sasaran yang dikelola oleh petugas yang berwenang atau organisasi.		10	
	10. Leadership 11. Kemauan Karyawan	- Pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. - Berkerja keras dan bertanggung jawab Tidak mudah menyerah	**ORDINAL**	11 12	

Komitmen (X2) Komitmen karyawan terhadap organisasi organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Robbins (2008:99)	12. Kesetiaan Karyawan	-Loyalitas terhadap perusahaan	**ORDINAL**	13	Karyawan PT.Aspex Kumbong Bagian Logistic Bogor
	13. Pengabdian Terhadap Perusahaan	-Ketidakrelaan meninggalkan perusahaan dan menjaga nama baik prusahaan		14	
	15. Usaha Maksimal	- Mematuhi aturan jam kerja		16	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian mengenai Kinerja Karyawan Human Capital dan Komitmen PT. Aspex KumbongBogor di Bagian Logistic adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik tertentu yang dibuat untuk itu. (Umi Narimawati 2007:76). Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data – data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari survey (obsevasi), hasil wawancara, dan pengambilan data langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian, dalam penelitian ini meliputi informasi karakteristik organisasi, jumlah karyawan, data hasil evaluasi karyawan, penelitian terdahulu, serta materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis. (Umi Narimawati 2007:76).

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sample, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel berdasarkan sensus.

3.2.3.2.1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah : "Objek atau Subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian"Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aspex Kumbong. Dengan total karyawan berjumlah 131 orang dengan komposisi seperti yang tertara pada tabel 3.5.

Tabel 3.3
Komposisi Karyawan PT.Aspex Kumbong

No	Divisi logistic	Sample
1	Staff	25
2	Pemasaran	15
3	Produksi	54
4	Gudang	27
5	Teknisi Mesin	10
Total		**131**

Sumber: PT. Aspex Kumbong

3.2.3.2.2. Sampel

Menurut Sugiono (2012:81) sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".Tidak terdapat batasan tertentu mengenai berapa besar sampel yang diambil dari populasi, karena absah tidaknya

sampel bukan terletak pada besar atau banyaknya sampel yang diambil tetapi terletak pada sifat atau karekteristik sampel apakah mendekati populasi atau tidak.Adapun teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *probability sampling* dengan *simple random sampling*.

Sugiyono (2012:82) "berpendapat bahwa *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Sedangkan *Simple random sampling* (sampel acak sederhana) yaitu "teknik pengambilan data yang paling *simple* (sederhana) karena pengambilan angota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhaikan strata yang ada pada populasi itu".

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran

Dari jumlah populasi (N) yang terdiri dari orang, maka jumlah sampel penelitian (n) atau responden yang harus diambil berdasarkan dengan tingkat persentase kelonggaran sebesar 10% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{131}{1 + 131\ \ 0{,}1\ ^2} = 57 \text{ responden}$$

Dari penghitungan di atas, maka di ketahui responden sebanyak 57 responden. Ukuran alokasi sampel pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proposional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

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

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut:

1. Staff
   $$\mathbf{n_i = \frac{25}{131} \times 57 = 10,8 = 11}$$
2. Pemasaran
   $$\mathbf{n_i = \frac{15}{131} \times 57 = 6,52 = 7}$$
3. Produksi
   $$\mathbf{n_i = \frac{54}{131} \times 57 = 23,4 = 23}$$

4. Gudang

$$\mathbf{n_i = \frac{27}{131} \times 57 = 11,7 = 12}$$

5. Teknisi Mesin

$$\mathbf{n_i = \frac{10}{131} \times 57 = 4,12 = 4}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bagian di PT. Aspex Kumbong secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini.

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Staff	25	11
2	Pemasaran	15	7
3	Produksi	54	23
4	Gudang	27	12
5.	Teknisi Mesin	10	4
JUMLAH		**131**	**57**

Sumber :Data diolah,2015

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Aspex

Kumbong Bogor serta dari data sekunder).Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:

2. Observasi

   Melakukan pengamatan secara langsung didari PT. Aspex Kumbong Bogor untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

1. Kuisioner

   Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini.Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data – data mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Human Capital dan Komitmen di PT. Aspex Kumbong Bandung.

2. Wawancara

   Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak – pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat

memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Human Capital dan Komitmen di PT. Aspex Kumbong Bandung.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen – dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Human Capital dan Komitmen di PT. Aspex Kumbong Bandung.

4. Studi Pustaka (*Library Research*)

   Merupakan data sekunderpenelitianyang dilakukan untuk menghimpun teori-teori, pendapat-pendapat yangdikemukakan oleh para ahli yangdiperoleh dari buku-buku kepustakaanserta literatur lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalamrangka melakukan pembahasan.

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya,terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristikyang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untukmengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukurpenelitian, sehingga diperoleh item-item pertanyaan-pertanyaan yang layak untukdigunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1.Pemberian skor dilakukan atas jawaban

pertanyaan baik mengenai Kinerja Karyawan, Human Capital dan Komitmen, karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Skala Likert

ALTERNATIF JAWABAN	PERNYATAAN POSITIF	PERNYATAAN NEGATIF
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

- Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720), validitas adalah :

"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure".

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing – masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{xy - \frac{(x)(y)}{N}}{\sqrt{\left[x^2 - \frac{(x)^2}{N}\right]\left[y^2 - \frac{(y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson
x = skor item pertanyaan
y = skor total item pertanyaan
N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Dalam mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 samoai dengan 0,200	Agak tidak tinggi
Antara 0.200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0.100 sampai dengan 0,000	Sangat tidak tinggi

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db$$

$$= n - 2$$

Dimana :
n = ukuran sampel
r = koefisien korelasi pearson

Keputusan pengujian instrument dengan mengunakan taraf signifikan dengan 5% atau sisi adalah :

1. item instrument dikatakan valid jika t hitung lebih dari atau sama dengan t0,05=1,9744 maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. item instrument dikatakan tidak valid t hitung kurang dari t0,5(165)=1,9744 maka item tersebut tidak dapat digunakan.

Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi product momet (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Modal Manusia, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Kuisioner Indikator	Koefisien Validitas	rs tabel	Keterangan
1	Modal Manusia	Akuntabilitas kerja	0,737	0,300	Valid
2		-	0,667	0,300	Valid
3		Kompentensi	0,758	0,300	Valid
4		-	0,340	0,300	Valid
5		Kepemilikan Profesional	0,649	0,300	Valid
6		-	0,630	0,300	Valid
7		Komitmen Karyawan	0,397	0,300	Valid
8		-	0,575	0,300	Valid
9	Komitmen Karyawan	Affective Commitment	0,800	0,300	Valid
10		-	0,547	0,300	Valid
11		Continaunce Commitment	0,733	0,300	Valid
12		-	0,773	0,300	Valid
13		Normative Commitmen	0,735	0,300	Valid
14		-	0,324	0,300	Valid
15	Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	0,409	0,300	Valid
16		-	0,595	0,300	Valid
17		Kualitas Kerja	0,782	0,300	Valid
18		-	0,794	0,300	Valid
19		Pengetahuan	0,667	0,300	Valid
20		-	0,652	0,300	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien validitas untuk item pernyataan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari rs tabel (0,300) maka semua item pernyataan tersebut sudah dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2002;112)" Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau koefisien." Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto "Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat pada tingkat keterandalan sesuatu."

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II

3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$\frac{2\,Ґb}{1+Ґb}$$

UmiNarimawati(2010:44)

Keterangan :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel)

Adapun hasil uji reliabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.9 berikut ini :

Tabel 3.8
Standar Penilaian Koefisien Validilitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliabilitas	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber : Barker et al,2002;70

Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Jika alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Modal Manusia, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan

Varibel	Koefisien Realibiltas	rs table	Keterangan
Modal Manusia	0,745	0,700	Realibel
Komitmen Karyawan	0,739	0,700	Realibel
Kinerja Karyawan	0,734	0,700	Realibel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk item pernyataan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari rs tabel (0,700) yaitu sebesar 0,734 maka semua item pernyataan tersebut sudah dinyatakan reliabel.

3.2.4.3 Uji MSI (*Method of successive interval*)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval (* Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval.

$$Means\ of\ Interval = \frac{Density\ at\ lower\ Limit\ -\ (Density\ at\ Upper\ Limit)}{area\ Under\ Upper\ Limit\ -\ (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :

Mean of Interval	: Rata-rata interval
Density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	: daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	: daerah di bawah batas bawah

f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

   Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

g. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15).

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Analisis dalam setiap melakukan penelitian sangatlah diperlukan.Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyususn secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, ,menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif). Adapun pengertian dari metode deskrptif dan verifikatif, yaitu :

1. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana keterkaitan antara prinsip keadilan dalam pemungutan pajak terhadap sanksi pajak.
2. Penelitian Verifikatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

   Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan dua metode yaitu kualitatif dan kuantitatif.

3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan skor jawaban responden untuk setiap item dalam setiap variabel penelitian. Menurut Uma Sekaran (2003:121) diungkapkan bahwa "studi deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampun untuk menjelaskan karakteristik variabel yang ditelitidalamsuatusituasi". Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif dengan menggunakan alat bantu analisis data statistik, yang bersifat deskriptif. Analisis data deskriptif digunakan dalam

penelitian ini, untuk maksud mendeskripsikan data padasetiap variable penelitian terutama untuk melihat gambaran secara umum tanggapan atau responden.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis kuantitatif adalah :

1. Setiap indikator oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban, peringkat jawaban setiap indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5.
2. Untuk mendeskripsikan jawaban responden digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditambilkan dalam bentuk tabel ataupun grafik dengan menggunakan software Excel.
3. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel /dimensi penelitian ini digunakan kriteria penilaian kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah dan sangat rendah, peneliti juga menghitung skor total dengan formulasi :

$$SkorTotal = \sum_{i=1}^{5} f_i \, x X_i$$

dengan, f_i adalah frekuensi responden yang memilih kategori ke i, dan X_i adalah bobot kategori jawaban ke-i (X_i=1,2,3,4,5). Selanjutnya skor jawaban ini ditranformasikan ke dalam satuan persentase sehingga dapat dibuat kategorisasi yang standar. Tranformasi ke bentuk persentase dirumuskan sebagai berikut :

$$SkorTotal\ \%\ = \frac{SkorTotal}{(5\ xnxk)}$$

Dengan lima (5) adalah skor maksimum dari kategori pilihan jawaban dalam kuesioner, n adalah banyak responden, sedangkan *k* adalah banyak item. Untuk kategori standar dari skor total (%) dibuat sebagai berikut :

- Skor Minimum (%) = 1/5*x* 100 = 20%
- Skor Maksimum (%) = 5/5 *x* 100 = 100%
- Rentang (%) = 100% - 20% = 80%
- Interval (%) = 80%/ 5 = 16 %.

Sehingga diperoleh kategorisasi setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 3.10
Kriteria Penilaian Secara Umum

No.	Interval Skor Total (%)	Kategori
1	20 - 35	Tidak baik
2	36 - 51	Kurang baik
3	52 - 67	Cukup
4	68 - 83	Baik
5	84 - 100	Sangat baik

Analisis deskriptif terhadap variable penelitian dilakukan dengan menganalisis masing-masing variable penelitian dengan lima alternative jawabannya disesuaikan dengan konteks berikut ini :

Selanjutnya setelah dilakukan kategorisasi skor total, dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan hipotesis satu sampai dengan delapan.Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian secara populasi dalam kategori Sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah ataukah sangat rendah. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan

statistik uji rata-rata dengan statistik t-student. Pengujian ini dilakukan untuk setiap variabel penelitian yang meliputi variable Kinerja Karyawan, Human Capital serta Komitmen.

Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap *ítem*

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal.Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.12 sebagai berikut:

Tabel 3.11
Kriteria Presentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00 %	Tidak baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat baik

Sumber : Umi Narimawati, 2007: 85)

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert dengan langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif. Keseluruhan nilai atau skor yag didapat lalu dianalisis dengan cara :

1. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
2. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y)

sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

3. Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "Methode of Successive Interval" (hays, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan :

Mean of Interval : Rata-rata interval

Density at lower limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit : daerah di bawah batas atas

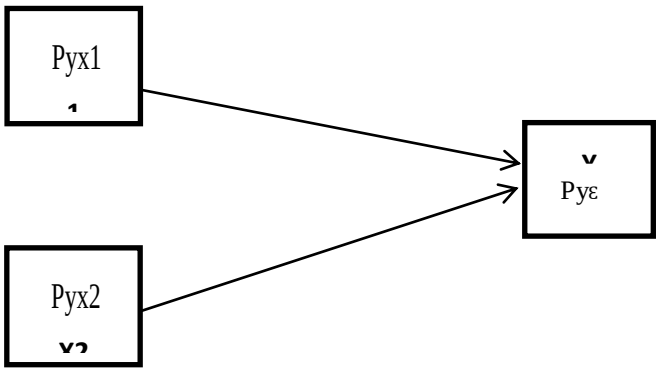
Area Under Lower Limit : daerah di bawah batas bawah

4. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

   Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

5. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya

ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variable Kinerja Karyawan dan Human Capital terhadap Komitmen digunakan analisis jalur.



Gambar 3.2

Model Analisis Jalur

Keterangan :

X : Modal manusia

Y : Komitmen karyawan

Z : Kinerja karyawan

ε : Nilai Sisa (residu)

Bentuk persamaan untuk diagram di atas sebagai berikut:

$Y = Pyx1\ X1 + Pyx2\ X2 + \varepsilon$

3.2.5.1.3 Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati, at all, mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\ XiYi) - (\ Xi)(\ y)}{\sqrt{\{n(\ Xi^2) - (\ Xi)^2\}\{n(\ yi^2) - (\ yi)^2\}}}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi

X_1 = Kinerja Karyawan

X_2 = Human Capital

Y = Komitmen

N = Jumlah Responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.13 sebagai berikut:

Tabel 3.12
Tingkat Keeratan Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup/sedang/moderat
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

3.2.5.1.4 Analisis Determinasi

Analisis Determinasi ditujukan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variansi variabel dependen.Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/ SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SSt_{ot}$.

Kd = r^2X 100%

Dimana: Kd = Koefisien determinasi

*r*2 = Kuadrat koefisien kolerasi

Dimana apabila :

Kd = 0, Berati pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah

Kd = 1, Berati pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Kinerja Karyawan dan Human Capital Pengaruhnya Terhadap Komitmen di Bagian Logistic PT.Aspex Kumbong Bogor).

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

1. Pengujian secara simultan/total

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

H0 :β_1 , β_2,=0 Kinerja Karyawan dan Human Capitalberpengaruh tidaksignifikan terhadap Komitmen secara simultan.

Ha :β_1 , β_2,≠ 0 Kinerja Karyawan dan Human Capital berpengaruhsignifikan terhadap Komitmen secara simultan.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X.....}}{k(1-R^2_{Y.X.....})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *micro-soft.* Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Sudjana (2001 :369), perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Kriteria pengujian

H_0ditolak apabila F_{hitung}> dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.13
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar, dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta yxi \neq 0$. Untuk mengetahui βyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis parsial antara variabel bebas Kinerja Karyawan terhadap variabel terikat Komitmen.

   H0 : $\beta_1 = 0$: Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

   Ha : $\beta_1 \neq 0$: Kinerja Karyawan signifikan terhadap Komitmen.

2. Hipotesis parsial antara variabel bebas Human Capital terhadap variabel terikat Komitmen.

   H0 : $\beta_2 = 0$: Human Capital tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

   Ha : $\beta_2 \neq 0$: Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

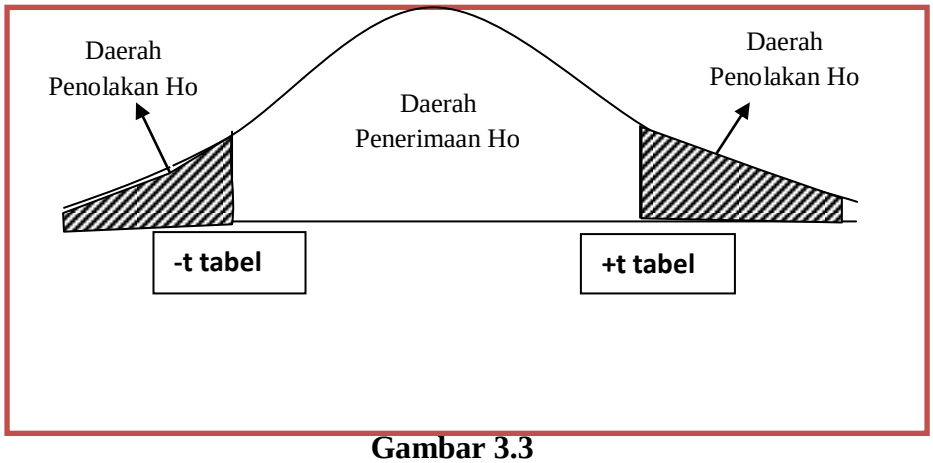
Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.3
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Penarikan kesimpulan

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya.Jika t_{hitung} dan F_{hitung} jatuh di daerah penolakan (penerimaan), maka Ho ditolak (diterima) dan Ha diterima (ditolak).Artinya koefisian regresi signifikan (tidak signifikan).Kesimpulannya,Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh (tidak berpengaruh) terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat signifikannya yaitu 5 % (α = 0,05), artinya jika hipotesis nol ditolak (diterima) dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukan adanya (tidak adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.