

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, dimana dan kapan penelitian dilakukan. bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu.

Menurut Sugiyono (2009:32), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh pihak peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Sesuai pengetahuan diatas Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data - data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul :“ Pembentukan Modal Intelektual Dalam Mewujudkan Kinerja Karyawan Di Universitas Komputer indonesia.“ Objek dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X_1), Komitmen (X_2), Pengendalian Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) kepada karyawan tepatnya, untuk mengetahui Pembentukan Modal Intelektual Dalam Mewujudkan Kinerja Karyawan.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan tentang Pembentukan Modal Intelektual Dalam Mewujudkan Kinerja Karyawan.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut :
“Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.”

Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati at all (2010:29)
“Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.”

Dengan menggunakan penelitian deskriptif/verifikatif ini, sesuai dengan rumusan masalah maka diperoleh deskripsi mengenai :

1. Bagaimana Modal Intelektual Karyawan Pada Universitas komputer Indonesia
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Universitas computer Indonesia
3. Seberapa Besar pengaruh Modal intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi dan pengendalian pekerjaan dalam mewujudkan kinerja karyawan pada Universitas computer Indonesia.

Penelitian pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut: “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”.

Sedangkan Metode yang digunakan oleh penulis yaitu metode analisi deskriptif dan metode verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2006:11).

Dalam hal ini dimana variabel X1 adalah kompetensi, variable X2 adalah komitmen or dan variable X3 pengendalian kerja dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang variabel kompetensi, komitmen dan pengendalian kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data pengaruh kompetensi, komitmen, dan penganlin kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan.

Mengingat sifat penelitian adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah survei. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati,et.all (2010:30) adalah: “Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah demi langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.

2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi
3. Menetapkan rumusan masalah.
4. Menetapkan tujuan penelitian
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
6. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.
8. Melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).
9. Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan peneliti, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Desain penelitian yang lebih lengkap lagi akan dijelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T – 1	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan universitas komputer indonesia	<i>Cross</i> <i>Sectional</i>
T – 2	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan universitas komputer indonesia	<i>Cross</i> <i>Sectional</i>
T – 3	Verifikatif	Explanatory Survey	Karyawan universitas komputer indonesia	<i>Cross</i> <i>Sectional</i>

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati (2008:30) pengertian operasional variable adalah sebagai berikut “Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar

konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor”. Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan oleh peneliti yaitu Pembentukan Modal Intelektual Dalam Mewujudkan Kinerja Karyawan maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen / Variable Bebas (X)

Variabel independen atau Variable bebas merupakan variable stimulus yang memengaruhi variable lain (Umi Narimawati, 2008:40).

Dalam hal ini variabel bebas yang akan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah Modal Intelektual. Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala Likert. “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. (Sugiyono 2008: 86).

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (*item* positif) atau tidak mendukung pernyataan (*item* negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Penilaian Kuesioner

No.	Keterangan	Skor	Skor
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Kurang Setuju	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono, 2008

2. Variabel Dependen / Variable Tergantung (Y)

Variabel dependen atau Variable tergantung adalah variable yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variable bebas (Umi Narimawati,2008: 41), dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Kompetensi, Komitmen , Pengendalian Kerja dan Kinerja Karyawan ditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara pada karyawan melalui kuesioner. Adapun oprasional variable pada penelitian ini adalah sebagai beriku

Tabel 3.3
Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	DIMENSI	UKURAN	SKALA
Modal Intelektual (Variabel X)	1.kompetensi	Kompetensi intelektual	Tingkat Kepentingan menunjukkan kinerja	Ordinal
		Kompetensi Emosional	Tingkat mengendalikan Emosional bekerja	Ordinal
		Kompetensi Sosial	Tingkat Perubahan Sosial berpengaruh terhadap perilaku karyawan	Ordinal
Modal intelektual adalah produk interaksi antara kompetensi, komitmen, dan pengendalian kerja dari karyawan	2.Komitmen	Komitmen afektif	Tingkat Kepentingan dalam menerapkan tanggung jawab dalam bekerja	Ordinal
		Komitmen kontinyu	Tingkat keinginan dalam membentuk kinerja	Ordinal
		Komitmen Normatif	Tingkat penerapan keyakinan dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat Pengaruh Kerja keras	Ordinal
Burr & Girardi (2002:77)	3.Pengendalian Kerja		Tingkat membuat rencana sebelum melaksanakan aktivitas	Ordinal
			Tingkat memperbaiki kesalahan	Ordinal
			Tingkat kesadaran diri kearah yang lebih baik	Ordinal
			Tingkat kesadaran melakukan pekerjaan sesuai tata kerja	Ordinal
			Tingkat Kehadiran dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat Ketepatan Waktu dalam bekerja	Ordinal
Kinerja Karyawan (variable Y)	4.kinerja karyawan	Kualitas	Tingkat kepentingan dalam menerapkan tanggung jawab bekerja	Ordinal
		Kuantitas	Tingkat keinginan dalam membentuk kinerja	Ordinal
		Tanggung Jawab	Tingkat Menerapkan Tanggung Jawab dalam bekerja	Ordinal
		Kerjasama	Tingkat hubungan kerja dalam bekerja sama	Ordinal
		Inisiatif	Tingkat memiliki inisiatif dalam bekerja	Ordinal
Hasil kerja keras cara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh serang pegawai dalam melaksanakan tugasnya seusia dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001:67)				

Pengukuran operasionalisasi variable menggunakan instrument pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono (2007:86), menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Setiap pertanyaan memiliki pilihan jawaban yang diberi skor. Jawaban responden haruslah menggambarkan, mendukung pernyataan atau tidak mendukung pernyataan.

Responden ini adalah karyawan Universitas Komputer Indonesia. Jawaban kuesioner terdapat sebuah pertanyaan positif dan pertanyaan negatif dimana jawaban positif sebagai jawaban yang berupa kebenaran dan jawaban negatif bertujuan sebagai jawaban yang mengkresek apabila responden menjawab secara konsisten dan secara sungguh-sungguh dalam menjawab kuesioner. Pemberian skor atas pilihan jawaban pertanyaan positif dan negatif berdasarkan skala likert disajikan dalam table berikut ini :

Tabel 3.4

Skor Kuesioner Pertanyaan Positif dan Negatif Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai (+)	Bobot Nilai (-)
a. Sangat Setuju(SS)	5	1
b. Setuju (S)	4	2
c. Kurang (K)	3	3
d. Tidak Setuju(TS)	2	4
e. Sangat Tidak Setuju(TST)	1	5

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai definisi dari sumber data primer diantaranya dikemukakan oleh Sugiyono (2009:137) bahwa “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:139), yaitu “Sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan”. Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan data yang sudah ada dengan menggunakan buku dan jurnal.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Terlebih dahulu sebelum menentukan yang akan diteliti mengenai populasi dan sampel penulis akan mengemukakan apa yang dimaksud dari populasi dan sampel.

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 dari pengertian diatas yaitu tidak hanya objek manusia yang diteliti melainkan benda lain yang diteliti serta populasi bukan hanya jumlah pada objek maupun subjek yang dipelajari melainkan keseluruhan karakteristik dan sifat pada objek atau subjek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Komputer Indonesia pada berbagai unit bidang. Populasi karyawan di Universitas Komputer Indonesia yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.5

Populasi Karyawan Tetap Universitas Komputer Indonesia

No	Bagian	Karyawan
1	Bau	10
2	Desain Komputer	9
3	Animasi	2
4	ERG	1
5	AP2SC	5
6	IPBU	1
7	Humas	8
8	Keuangan	6
9	Labkom	20
10	Man. Building	3
11	Man. Gedung	5
12	Perlengkapan	2
13	Perpustakaan	10

14	SC/CS	3
15	CS	25
16	SC	17
17	ATCC	1
18	Cisco	4
19	QA	5
20	Rektorat	7
21	Sekretariat	30
22	UC	4
23	Tiketing	9
Total Karyawan		187

Sumber : Biro Administrasi Umum Unikom

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian Umi Narimawati(2008) mengacu pada pendapat Sugiyono (2008: 118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *Stratified random sampling* berdasarkan fakultas dan prodi dimana karyawan bekerja. *Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum Vincent Gaspersz, (2000:63) (dalam buku Sugiyono (2009)).

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

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

Ket: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditoleransi (1% 5%, 10%)

Berdasarkan rumus *slovin* diatas, maka dapat diketahui sampel karyawan yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{187}{1 + 187(10\%)^2}$$

$$n = \frac{187}{2.51} = 60,1 \text{ digenapkan menjadi } 60 \text{ responden}$$

Penelitian yang menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan sampel yang diambil yaitu 10% dari jumlah populasi yang ada. Populasi karyawan tetap sebanyak 187 dengan tingkat kesalahan yang penulis gunakan adalah 10% dan diperoleh sampel yang akan diteliti yaitu 60,1 karyawan digenapkan menjadi 60 karyawan. Maka sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini terhadap karyawan selaku responden yaitu 60. Maka sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini terhadap karyawan selaku responden yaitu 60.

Pengalokasian sampel pada masing-masing unit bidang kerja ini menggunakan Rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Artinya :

- n_1 = Besarnya sampel pada strata ke-1
- N_1 = Besarnya populasi pada strata ke-1
- N = Besarnya populasi keseluruhan
- n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit kerja sebagai berikut :

Tabel 3.6

Perhitungan Sampel Karyawan Universitas Komputer Indonesia

Biro Administrasi Umum: $n_1 = \frac{10}{151} \times 60 = 3,97 = 4$	Desain Komputer: $n_2 = \frac{1}{151} \times 60 = 0,39 = 1$
Animasi: $n_3 = \frac{0}{151} \times 60 = 0 = 0$	ERG: $n_4 = \frac{1}{151} \times 60 = 0,39 = 0$
AP2SC:	IPBU:

$n5 = \frac{5}{151} \times 60 = 1,98 = 2$	$n6 = \frac{0}{151} \times 60 = 0 = 0$
Humas: $n7 = \frac{2}{151} \times 60 = 0,79 = 1$	Keuangan: $n8 = \frac{6}{151} \times 60 = 2,38 = 2$
Labkom: $n9 = \frac{20}{151} \times 60 = 7,94 = 8$	Man Building: $n10 = \frac{0}{151} \times 60 = 0 = 0$
Man Gedung: $n11 = \frac{0}{151} \times 60 = 0 = 0$	Perlengkapan: $n12 = \frac{2}{151} \times 60 = 0,79 = 1$
Perpustakaan: $n13 = \frac{10}{151} \times 60 = 3,97 = 4$	SC/CS: $n14 = \frac{1}{151} \times 60 = 0,39 = 0$
Cleaning Service: $n15 = \frac{23}{151} \times 60 = 9,13 = 9$	Security: $n16 = \frac{17}{151} \times 60 = 6,75 = 7$
ATCC: $n17 = \frac{1}{151} \times 60 = 0,39 = 0$	Cisco: $n18 = \frac{1}{151} \times 60 = 0,39 = 0$
QA: $n19 = \frac{2}{151} \times 60 = 0,79 = 1$	Rektorat: $n20 = \frac{7}{151} \times 60 = 2,78 = 3$
Sekretariat: $n21 = \frac{30}{151} \times 60 = 11,92 = 12$	UC: $n22 = \frac{3}{151} \times 60 = 1,19 = 1$
Tiketing: $n23 = \frac{9}{151} \times 60 = 3,57 = 4$	
Jumlah Total Sampel Karyawan Tetap UNIKOM yaitu 60 Karyawan	

Sumber : Data diolah penulis

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

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

A. Data Primer

Penulis untuk mendapatkan data primer mengenai penelitian ini dengan menggunakan Penelitian lapangan (*Field Research*), dengan cara meninjau langsung terhadap lembaga/instansi yang akan diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

a. Wawancara atau *interview*

Teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis melaksanakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Penulis melakukan wawancara dengan karyawan Universitas Komputer Indonesia guna mendapatkan informasi maupun data bagaimana Kompetensi, Komitmen, Pengendalian Kerja, Kinerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu memberikan suatu pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor dengan skala likert, dimana data hasil kuesioner tersebut akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada

responden yaitu karyawan Universitas Komputer Indonesia selaku objek penelitian yang berhubungan dengan penelitian. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai Kompetensi, Komitmen, Pengendalian Kerja, Kinerja Karyawan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara yang dilakukan penulis dengan menganalisis dan mengkaji catatan dari dokumen yang diberikan perusahaan terkait dengan jumlah karyawan yang dilihat melalui data populasi karyawan tetap di Universitas Komputer Indonesia.

B. Data Sekunder

a. Studi Kepustakaan

Mencari bahan literatur seperti Buku dan Jurnal yang bersangkutan yang dipelajari untuk dijadikan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Penelitian internet

Mencari data pendukung penelitian lebih lanjut melalui media informasi teknologi guna menunjang terkait penelitian yang penulis lakukan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data menurut Sugiyono (2009:121) menjelaskan uji validitas “Instrumen yang valid berarti

alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur”.

Lebih lanjut uji validitas menurut *Cooper* dalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah : *”Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure”*.

Definisi tersebut mengartikan validitas sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variable kompetensi (x1), komitmen (x2), pengendalian kerja(x3), kinerja karawan (y), pada universitas komputer Indonesia

Tabel 3.7

Standar Penilaian Validitas

<i>Value</i>	<i>Validity</i>
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

Sumber : Barker et al, (2002)

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30. Berikut disajikan hasil pengujian validitas dengan bantuan *Software SPSS v21* dengan metode *pearson product moment*, disajikan pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Kompetensi	0,705	0,300	Valid
2		0,750	0,300	Valid
3		0,683	0,300	Valid
4		0,571	0,300	Valid
5		0,439	0,300	Valid
6		0,651	0,300	Valid
7		0,706	0,300	Valid
8		0,403	0,300	Valid
9		0,423	0,300	Valid
10		0,340	0,300	Valid
11		0,691	0,300	Valid
12		0,706	0,300	Valid
13	Komitmen	0,536	0,300	Valid
14		0,647	0,300	Valid

15		0,388	0,300	Valid
16		0,624	0,300	Valid
17		0,452	0,300	Valid
18		0,493	0,300	Valid
19	Pengendalian Kerja	0,601	0,300	Valid
20		0,504	0,300	Valid
21		0,636	0,300	Valid
22		0,322	0,300	Valid
23		0,634	0,300	Valid
24		0,525	0,300	Valid
25		0,470	0,300	Valid
26		0,537	0,300	Valid
27		0,597	0,300	Valid
28		0,751	0,300	Valid
29	Kinerja Karyawan	0,333	0,300	Valid
30		0,537	0,300	Valid
31		0,566	0,300	Valid
32		0,436	0,300	Valid
33		0,501	0,300	Valid
34		0,434	0,300	Valid
35		0,736	0,300	Valid
36		0,725	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS v21

Pada tabel 3.10 di atas, dapat dilihat seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi, Komitmen, Pengendalian Kerja, Kinerja Karyawan

memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30 dinyatakan valid. Sehingga dari hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabelnya masing-masing sudah valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyataan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan rumus korelasi pearson product moment (r).

Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi pearson product moment. Rumus yang dapat digunakan adalah rumus Korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣX = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

ΣY = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

ΣX^2 = jumlah kuadrat masing-masing skor X

ΣY^2 = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006) yang dikutip oleh Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43) mengemukakan:

“Reliability is characteristic of measurement concerned with accuracy, precision, and consistency.”

Menurut Sugiyono (2009:3) reliabilitas adalah “Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu”. Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan”. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner

dapat diandalkan. Menguji reliabilitas dalam penelitian ini, digunakan internal consistency reliability dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*(α), hal ini sesuai dengan tujuan test menguji konsistensi item-item dalam instrument penelitian. Menurut Husein Umar, (2007:207), dalam menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S - \sum S_i}{S} \right)$$

Keterangan:

α : Koefisien Reliabilitas/Keandalan *Alpha Cronbach*

n : Jumlah item dalam tes

S_i : Varians skor keseluruhan

Metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan range yang sama, ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut

Tabel 3.9
Standar Penilaian Reliabilitas

Kriteria	<i>Alpha Cronbach</i>
Kurang Reliabel	0,00-0,20
Reliabel	0,21-0,40
Cukup Reliabel	0,41-0,60
Reliabel	0,61-0,80
Sangat Reliabel	0,81-1.00

Sumber : Husein Umar, (2007:208)

Alat ukur selain harus valid juga harus memiliki reliabilitas atau keandalan. Suatu alat ukur dapat dikatakan andal jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Pengujian reliabilitas ini dimaksudkan untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian digunakan *alpha cronbach*. Suatu konstruk dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar atau sama dengan 0,7. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Kesimpulan
1	Kompetensi	0,825	Reliabel
2	Komitmen	0,642	Reliabel
3	Pengendalian Kerja	0,737	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,626	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 3.12 di atas, terlihat bahwa dari keempat variabel yang diteliti, diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,825; 0,642; 0,737 dan 0,936. Keempat nilai koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada setiap variabelnya masing-masing sudah mampu mengukur apa yang ingin diukur dan sudah teruji kesahihan maupun kelayakannya sehingga seluruh pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk

memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui “Methode of Successive Interval”. Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

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

- a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
- b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
- c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data $n > 30$ dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- d) Menghitung nilai desisitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method Successive Interval

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Dencity at Lower Limit}) - (\text{Dencity at Upper Limit})}{(\text{Area BelowUpper Limit}) - (\text{Area Bellow Lower Limit})}$$

Narimawati Umi (2010:47)

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) Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV) dengan rumus :

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} + \text{Nilai Skala Minimal} + 1$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010 :41) mengemukakan: “Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa,

menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti”. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

3.2.5.2 Analisis Data Deskriptif/Kualitatif

Metode analisis deskriptif digunakan penulis untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Menjawab sebuah deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Menetapkan sebuah 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. Maka rumusnya sebagai berikut :

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

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

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

Tabel 3.11 Kriteria Persentase Tanggapan Responden

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

Sumber: Umi Narimawati, 2007:85

3.2.5.3 Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Analisis Verifikatif (kuantitatif) adalah metode pengolahan data berbentuk angka yang telah dikumpulkan melalui kuesioner model intelektual yang terdiri dari Kompetensi, Komitmen, Pengendalian Kerja, kinerja karyawan.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis yang berdasarkan pada filsafate positivism, digunakan untuk meneliti pada sampel dan populasi tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif atau lebih dikenal dengan statistic dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan. (Sugiyono 2008:13)

Selanjutnya untuk mengolah data data tersebut peneliti menggunakan beberapa metode antara lain:

a. Analisis regresi multiple

Analisis statistic multiple merupakan metode statistic yang memungkinkan kita melakukan penelitian terhadap dua variable secara bersamaan. Dengan menggunakan teknik analisis ini maka kita dapat menganalisis beberapa pengaruh variable. Variable lainnyadalam waktu yang bersamaan. Pada penelitian ini digunakan analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara variable bebas dan variable terkait.

Analisis regresi adalah analisis yang meliputi metode-metode yang di gunakan untuk memprediksi nilai nilai dari satu variable atau lebih variable

tergantung yang di hasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variable bebas.(Jonathan sarwono,2006:65)

Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda karena didalam penelitian ini terdapat lebih dari 2 variabel bebas dan satu variable terikat.

“regresi linier berganda suatu analisi asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable tergantung dengan skala interval”. (Umi Narimawati, 2008:5)

Penulis juga akan melakukan uji statistic analisis regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variable X terhadap Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber: Sugiyono,2008

Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X = Modal Intelektual

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai konstan

b = angka arah / koefisien regresi

n = banyaknya sampel

b. Analisis korelasi pearson product momen

Analisa terhadap data data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat . maka di gunakan korelasi.

“korelasi di gunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variable bebas dan tergantung” (jonathan sarwono.2006:37)

Kuat lemahnya hubungan antara variable X dan Y dalam penelitian ini. Dibuktikan dengan menggunakan analisis korelasi person product momen. Karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran rasio. Analisis korelasi product momen digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan modal intelektual terhadap kinerja karyawan.

Rumus dari analisis korelasi product momen adalah:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber, sugiyono 2008

Keterangan :

r= Nilai koefisien

X= Modal intelektual

Y= Kinerja Karyawan

N= Banyaknya sampel

Kuat atau tidaknya hubungan antara dua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

- a. Apabila $r = +1$. Maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah. Artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
- b. Apabila $r = 0$, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.

- c. Apabila $r = -1$, maka korelasi antara kedua variable sangat kuat dan berlawanan arah. Artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 begitu sebaliknya.

Tabel 3.12

Tingkat Keeratan Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Keeratan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:184)

c. Analisis Determinasi

Variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat Persentase peranan semua bariabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regrasi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$. Analisis Determinasi menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

Dimana apabila :

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

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

3.2.5.4 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini yang akan diuji berdasarkan identifikasi masalah bagaimana suatu pebentukan modal intelektual dalam mewujudkan kinerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia. Berdasarkan dengan data yang digunakan penelitian ini menggunakan sampel maka hipotesis diterjemahkan secara deskriptif maupun verifikatif.

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Menentukan variable pengukuran

Variable X = Modal intelektual

Variable Y = Kinerja karyawan

2. Menentukan Hipotesis nol (H_0)

$H_0 : \beta = 0$ modal intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, pengendalian pekerjaan berdampak terhadap kinerja karywan baik secara simultan dan parsial.

3. Menentukan hipotesis alternative (H₁)

H₁ : $\beta \neq 0$ modal intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, pengendalian pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Menguji tingkat signifikan

Untuk menguji signifikansi suatu koefisien korelasi product momen menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono.2008

Keterangan :

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi product moment

n = jumlah sampel

nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{table} dengan tingkat kepercayaan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ uji dua pihak dan dari hipotesis yang telah ditetapkan tersebut akan di uji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang di tetapkan sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$ maka H₀ diterima, H₁ di tolak berarti H_a diterima artinya antara variable X dan Y ada hubungannya.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H₀ ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya variable X dan Y tidak ada hubungannya.

Berdasarkan hipotesis konseptual yang diajukan, dimana hipotesis konseptual tersebut saling berkaitan/berhubungan maka terlebih dahulu hipotesis konseptual tersebut digambarkan dalam sebuah paradigma. Berdasarkan paradigma tersebut akan terlihat bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini berbentuk regresi sederhana dan multipel. Adapun persamaan regresi sederhana dan multipelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3) + \hat{U}_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Komitmen Organisasi

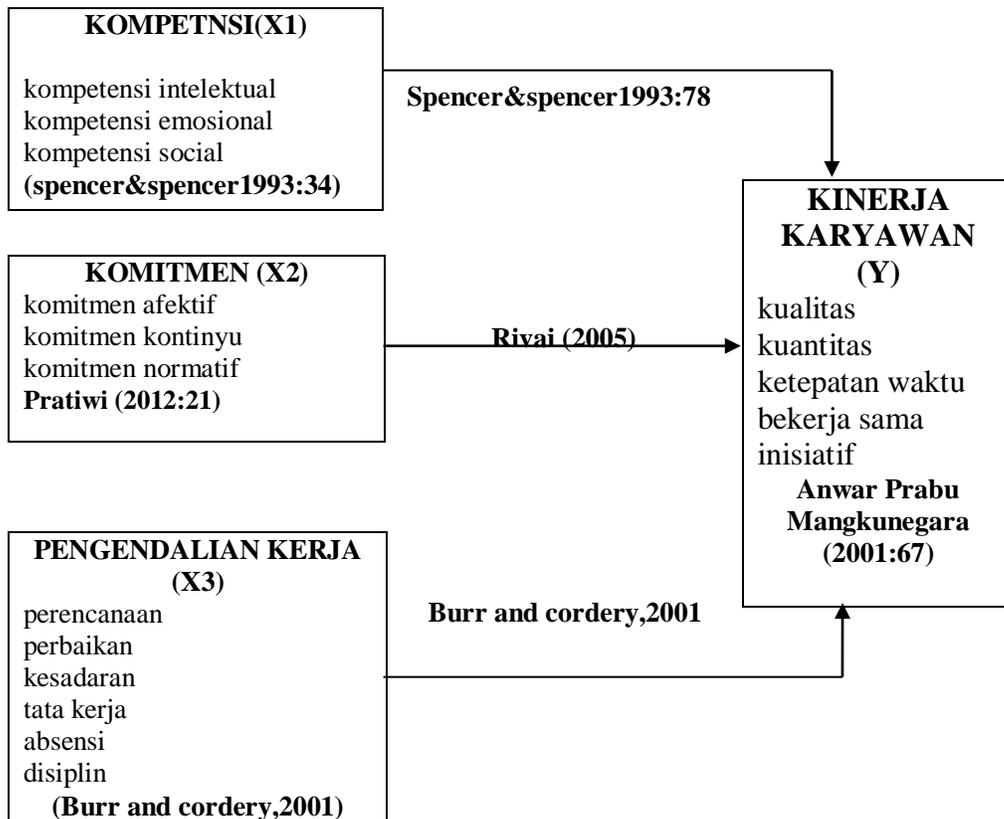
X3 = Pengendalian pekerjaan

\hat{U}_2 = *Disturbance term*

Berdasarkan paradigma penelitian pada Bab II dan persamaan regresi di atas, dapat dibentuk beberapa struktur hubungan kausalitas antar variabel yang menentukan kinerja karyawan. Gambaran secara komprehensif keterkaitan atau pengaruh dari variabel bebas, yaitu modal intelektual yang mencakup: kompetensi, komitmen Organisasi, dan pengendalian pekerjaan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan dijelaskan secara diagramatik sebagai suatu paradigma seperti yang nampak pada Gambar 3.1 di bawah ini.

Paradigma Penelitian

MODAL INTELEKTUAL Burr & Girardi(2002: 77)



Gambar 2.1
Paradigma Kerangka Pemikiran
Struktur Pengaruh Sub Variabel X₁, X₂, X₃, Terhadap Y

Struktur pengaruh Gambar 3.1 ini digunakan untuk menguji hipotesis

kesatu , yaitu pengaruh dari variabel X₁, X₂, X₃, terhadap Y dengan hipotesis

operasional yang bentuknya:

$$H_0: PYX_1 = PYX_2 = PYX_3 = 0$$

$$H_1: \text{Sekurang-sekurangnya ada sebuah } PYX_i \neq 0; i = 1, 2, 3$$

5. Menguji tingkat signifikan secara simultan (uji f)

Hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan statistik uji Modifikasi AlRasjid (Nirwana SK. Sitepu, 1994 : 27) yang rumusnya sebagai berikut:

$$F = \frac{(n-k-1) R^2 YX_1 X_2 X_3}{k (1-R^2 YX_1 X_2 X_3)}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F-Snedecor dengan derajat bebas $v_1 = k$ dan $v_2 = n-k-1$

Kriteria pengujian simultan:

- Menolak H_0 apabila $F > F_{\alpha, \{k; (n - k - 1)\}}$ berarti ada pengaruh modal intelektual yang mencakup: kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- Menerima H_0 apabila $F \leq F_{\alpha, \{k; (n - k - 1)\}}$ berarti tidak ada pengaruh modal intelektual yang mencakup: kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan; secara simultan terhadap kinerja karyawan.

6. Menguji tingkat signifikan secara parsial (uji t)

Setelah pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dan diperoleh hasil pengujian yang signifikan, maka pengujian hipotesis konseptual dilakukan dengan menggunakan pengujian secara parsial.

$H_0 : \beta_{YX_i} \leq 0; i = 1, 2, 3.$

$H_1 : \beta_{YX_i} > 0$

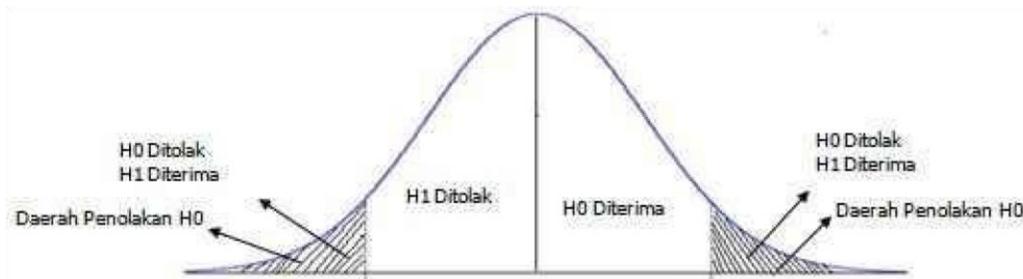
Hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan statistik uji Modifikasi AlRasjid

(Nirwana SK. Sitepu, 1994 : 27) yang rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{\sum P X_3 X_i}{\sqrt{\frac{\sum [(1-R_2 X_3 X_2 X_1)] C_{ii}}{n - k - 1}}}$$

Kriteria pengujian parsial:

- Menolak H_0 apabila $t > t_{\alpha, n - k - 1}$ berarti koefisien jalur signifikan dan ada pengaruh dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
- Menerima H_0 apabila $t \leq t_{\alpha, n - k - 1}$ berarti koefisien jalur tidak signifikan dan tidak ada pengaruh dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3.2 Daerah penerimaan dan penolakan H_0

Sumber : Sugiyono, (2009:185)