

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengambil judul pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Penelitian dilakukan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang beralamat di Jalan P.H.H. Mustofa No. 78 Bandung. Objek penelitian ini mengenai kompetensi sebagai variabel X, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y.

3.1.1 Gambaran Umum PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

PT. TASPEN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi tugas untuk mengelola program asuransi sosial yang terdiri dari Program Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT). Didirikan pada tanggal 17 April 1963 dengan nama Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri yang disingkat menjadi PN. TASPEN. Pembentukan program tabungan hari tua Pegawai Negeri ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah nomor 9 tahun 1963 tentang pembelanjaan Pegawai Negeri dan Peraturan Pemerintah nomor 10 tahun 1963 tentang Tabungan Asuransi dan Pegawai Negeri.

Pendirian PN. TASPEN dilatar belakangi keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri dan keluarganya yang dirintis melalui konferensi kesejahteraan Pegawai Negeri pada tanggal 25-26 Juli 1960 di Jakarta. Hasil

konferensi tersebut dituangkan dalam Keputusan Menteri Pertama RI Nomor 388/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960 yang antara lain menetapkan perlunya pembentukan jaminan sosial bagi pegawai negeri dan keluarganya pada saat mengakhiri pengabdian kepada Negara. Adapun proses pembentukan program pensiun pegawai negeri ditetapkan dengan Undang-undang nomor 11 tahun 1956 tentang Pembelanjaan Pensiun dan Undang-undang nomor 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda serta undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Di Jakarta, PN. TASPEN menggunakan tiga kantor yang terpisah tempatnya, yaitu di Jl. Laksa nomor 12 Jakarta Kota, di Jl. Nusantra (sekarang Jl. Juanda) nomor 11, dan di Jl. Pintu Besar Selatan nomor 90 menumpang pada Bank Pembangunan Daerah Jakarta Raya. PN. TASPEN menggunakan ketiganya hingga tahun 1970, sampai kantor Pusat di Jl. Letjen Suprpto Cempaka Putih selesai dibangun. Hingga sekarang TASPEN berpusat di Jl. Letjen Suprpto Cempaka Putih.

Tahun 1970 PN. TASPEN mendapat peningkatan status menjadi Perusahaan Umum (PERUM) berdasarkan surat keputusan Menteri Keuangan RI nomor Kep.749/MK/IV/11/1970 sehingga menjadi PERUM TASPEN. Selanjutnya tahun 1981 PERUM TASPEN mendapat peningkatan status menjadi Perseroan Terbatas berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 26 Tahun 1981 dengan nama Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri, disingkat PT. TASPEN. Sesuai Peraturan Pemerintah nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil, maka lingkup usaha PT. TASPEN terdiri dari Program Tabungan Hari Tua (THT) dan Dana Pensiun. Program Tabungan Hari Tua telah dilaksanakan sejak pendirian TASPEN.

Sedangkan untuk program pembayaran pensiun Pegawai Negeri Sipil yang semula diselenggarakan oleh Ditjen Anggaran telah dialihkan kepada PT. TASPEN (Persero) secara bertahap sejak tahun 1987. Penyelenggaraan pembayaran Program Pensiun secara nasional dilakukan sejak tahun 1990.

Sejak awal berdirinya TASPEN mengelola program Tabungan Hari Tua bagi pegawai negeri dan sejak tahun 1987 mulai mendapat tugas untuk mengelola program Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan demikian TASPEN telah sepenuhnya mengelola program asuransi sosial sesuai Peraturan Pemerintah nomor 25 Tahun 1981 yaitu Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil termasuk Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua. Selain mengelola program asuransi sosial yang kepesertaannya bersifat wajib (*compulsory*) bagi Pegawai Negeri Sipil, saat ini TASPEN juga mengelola program Tabungan Hari Tua, Tabungan Hari Tua Multiguna dan Tabungan Hari Tua Ekaguna untuk pegawai BUMN/BUMD yang kepesertaannya bersifat sukarela (*voluntary*).

Sebagai upaya untuk memudahkan peserta TASPEN yang tersebar di seluruh Indonesia dalam mengurus haknya, sejak tahun 1987 TASPEN membuka Kantor Cabang di semua Provinsi dan beberapa Kabupaten/Kota yang saat ini seluruhnya berjumlah 42 Kantor Cabang. Salah satu kantor cabang PT. TASPEN yang juga sebagai tempat penelitian kali ini adalah PT. TASPEN (Persro) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung dengan misi khusus memberikan pelayanan yang melebihi harapan peserta. Selain beroperasi sebagai Kantor Cabang yang melayani peserta, Kantor Cabang Utama Bandung juga bertindak sebagai koordinator atas kantor-kantor cabang di wilayah Jawa Barat dan Banten, yaitu:

1. Kantor Cabang Bogor.
2. Kantor Cabang Cirebon.
3. Kantor Cabang Tasikmalaya.
4. Kantor Cabang Serang/Banten.

Produk yang dikelola oleh Kantor Cabang Utama Bandung adalah Program Pembayaran Pensiun dan Program Tabungan Hari Tua (THT) untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk didalamnya Asuransi Kematian serta program Tabungan Hari Tua dan Multi Guna Sejahtera untuk BUMN.

Sebagai unit pelayanan, Kantor Cabang Utama Bandung mempunyai mitra kerja terkait yang secara intens saling bekerja sama untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para peserta program Pensiun dan Tabungan Hari Tua. Mitra kerja Kantor Cabang Utama Bandung adalah:

1. Pemerintah Daerah.
2. Kanwil Anggaran.
3. Badan Kepegawaian Negara Regional III.
4. Badan Kepegawaian Daerah.
5. PWRI.
6. LVRI, dan lain-lain.

Dalam pelaksanaan program pembayaran hak Tabungan Hari Tua, pensiun pertama, pensiun bulanan kepada para peserta, PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung bekerja sama dengan mitra bayar. Atas kerja sama dengan para mitra bayar tersebut, maka Kantor Cabang Utama Bandung mempunyai 330 titik layanan sehingga memberikan kemudahan kepada para

peserta untuk memilih kantor bayar yang paling dekat dengan kediamannya masing-masing, yaitu:

1. Bank Mandiri.
2. Bank BRI.
3. Bank Jabar.
4. Bank BTPN.
5. Bank HS 1906.
6. Bank BBAI.
7. PT. POSINDO.

3.1.2 Visi dan Misi PT. TASPEN Kantor Cabang Utama Bandung

3.1.2.1 Visi PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Adapun Visi PT.TASPEN adalah menjadi pengelola Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua serta jaminan sosial lainnya yang terpercaya. Ruang lingkup usaha PT. TASPEN adalah menyelenggarakan program Tabungan Hari Tua (termasuk asuransi kematian), Dana Pensiun (termasuk Uang Duka Wafat), program kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil serta program jaminan sosial lainnya.

1. Terpercaya

Taspen menjadi pilihan peserta dan *stakeholder* lainnya dengan kinerja yang bersih dan sehat.

2. Bersih

Taspen beroperasi dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

3. Sehat

Adanya peningkatan kinerja yang berkesinambungan pada bidang keuangan maupun non keuangan.

3.1.2.2 Misi PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Adapun misi PT. TASPEN adalah mewujudkan manfaat dan pelayanan yang semakin baik bagi peserta dan *stakeholder* lainnya secara profesional dan akuntabel, berlandaskan integritas dan etika yang tinggi.

1. Manfaat dan pelayanan yang semakin baik

Untuk memenuhi harapan peserta yang semakin tinggi, Taspen berupaya meningkatkan nilai manfaat dan pelayanan secara optimal.

2. Profesional

Taspen bekerja dengan terampil dan mampu memberikan solusi dengan 5 Tepat (tepat orang, tepat waktu, tepat jumlah, tepat tempat dan tepat administrasi) didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki integritas dan kompetensi yang tinggi.

3. Akuntabel

Taspen dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

4. Integritas

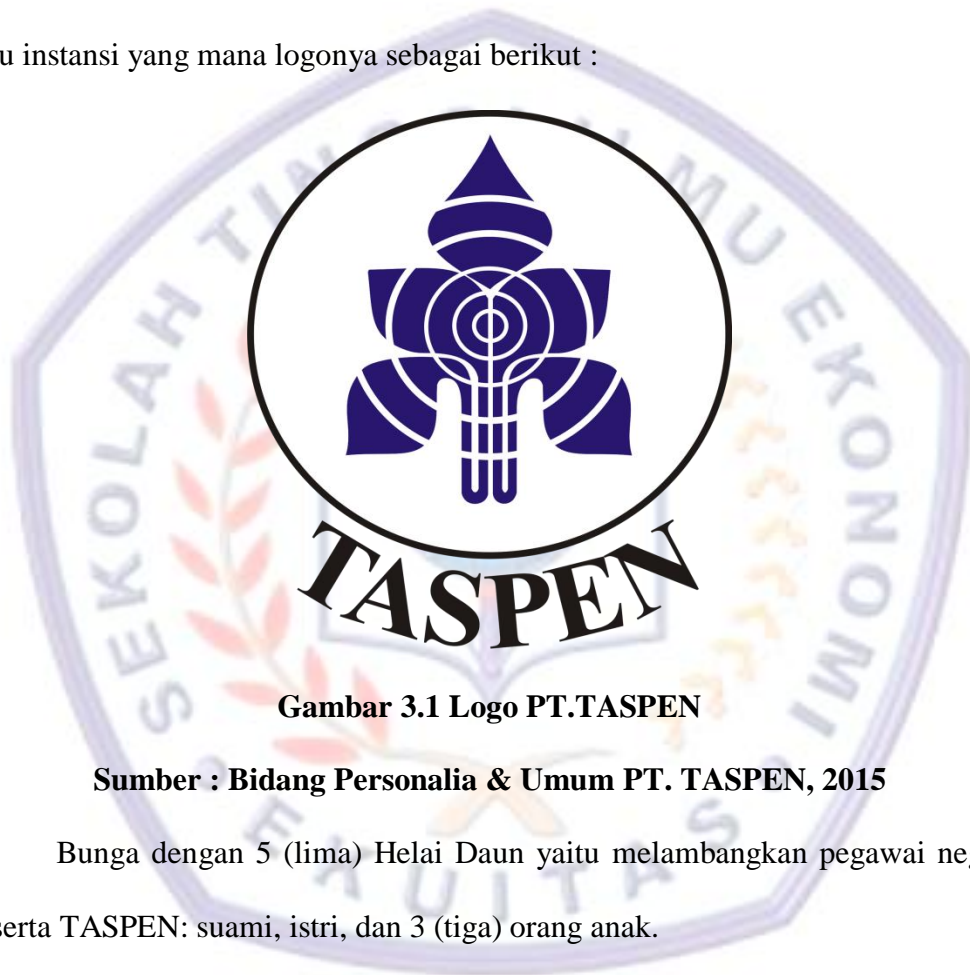
Taspen senantiasa konsisten dalam memegang amanah, jujur dan melaksanakan janji sesuai visi dan misi perusahaan.

5. Etika

Taspem melayani peserta dan keluarganya dengan ramah, rendah hati, santun, sabar dan manusiawi.

3.1.3 Logo PT. TASPEN

Logo PT. TASPEN dibuat bertujuan untuk mencitrakan suatu perusahaan atau instansi yang mana logonya sebagai berikut :



Gambar 3.1 Logo PT.TASPEN

Sumber : Bidang Personalia & Umum PT. TASPEN, 2015

Bunga dengan 5 (lima) Helai Daun yaitu melambangkan pegawai negeri peserta TASPEN: suami, istri, dan 3 (tiga) orang anak.

1. Lingkaran putih yang makin mengembang pada bunga, melambangkan perkembangan yang maju pesat dari arah tujuan TASPEN.
2. Lingkaran hitam yaitu melambangkan persatuan wawasan masyarakat.
3. Warna biru yaitu melambangkan ketentraman, damai, dan tenang.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2012:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan *asosiatif*. Menurut Umar (2014:22), metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Sedangkan metode *asosiatif* menurut Sugiyono (2012:89) yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel Kompetensi (variabel X) sebagai variabel bebas/*independent variable* dan variabel kepuasan kerja (variabel Y) sebagai variabel terikat/*dependent variable*.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Kompetensi

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X)	Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Palan (2008:8)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Konsep diri dan nilai-nilai 4. Karakteristik pribadi 5. Motif	<ul style="list-style-type: none"> • Informasi • Hasil pembelajaran • Keahlian • Sikap • Nilai-nilai • Citra diri • Karakteristik fisik • Karakteristik kognitif • Emosi • Hasrat • Kebutuhan psikologis 	O R D I N A L

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Konsep	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan dapat memberikan hal-hal yang dianggap penting. Luthans (2008:141)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>) 2. Pembayaran (<i>pay</i>) 3. Promosi (<i>promotions</i>) 4. Pengawasan (<i>supervision</i>) 5. Kelompok kerja (<i>work group</i>) 6. Kondisi kerja (<i>working condition</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai kemampuan • Menantang • Berjenjang karir • Pemberian gaji • Pemberian tunjangan • Prestasi kerja • Senioritas • Perhatian atasan • Partisipasi pengambilan keputusan • Kenyamanan • Dukungan • Nasihat • Bantuan • Lingkungan pekerjaan 	O R D I N A L

3.2.3 Populasi dan Teknik Penentuan sampel

Menurut Sugiono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut maka yang dijadikan populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dengan jumlah karyawan sebanyak 67 orang.

Oleh karena itu, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.2.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Jenis Data

Dalam suatu penelitian diperlukan data yang akurat untuk dilakukan suatu proses analisis. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai cara. Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Umar (2014:42) :

- 1) Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
- 2) Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, terdapat beberapa teknik pengumpulan data. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, menurut Umar (2014:49) teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu :

- 1) Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Yang menjadi

responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

2) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain. Instrumen dapat berupa pedoman wawancara maupun *checklist*.

Pada bagian hasil penelitian, peneliti akan memaparkan kuesioner yang akan diberikan kepada responden mengenai kompetensi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Kuesioner ini terdiri dari 11 pernyataan variabel bebas yaitu kompetensi, dan 28 pernyataan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Pengukuran variabel didalam kuesioner ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap jawaban item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Gradasi yang digunakan adalah:

Tabel 3.3

Skala Likert

Tingkat Gradiasi	Pernyataan (+)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:94)

3.2.5 Pengujian Instrumen

3.2.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:121), Pengujian validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur didalam melakukan fungsinya. Hasil penelitian dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Metode yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas adalah metode koefisien korelasi, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- n = jumlah sampel atau responden
- r = koefisien korelasi
- X = skor pernyataan nomor sekian
- Y = total skor

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikuti sertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Setelah alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya yaitu melakukan uji reliabilitas terhadap alat ukur. Suatu data dinyatakan *reliable* terjadi bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, Sugiyono (2012:121).

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien realibilitas (*alpha cronbach*). Walaupun secara teori besarnya koefisien realibilitas berkisar antara 0,00-1,00, tetapi pada kenyataannya koefisien realibilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-), tetapi dalam pengukuran reliabilitas, koefisien realibilitas yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu pada koefisien reliabilitas yang positif.

Untuk menghitung koefisien reliabilitas digunakan rumus *Cronbach* :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

α	= koefisien reliabilitas
K	= banyaknya belahan item
S_i^2	= varians dari item ke-i
S_{total}^2	= total varians dari keseluruhan item

3.2.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.2.6.1 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dan analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu sebagai berikut:

1. Mengolah setiap jawaban dari setiap kuesioner yang disebarakan untuk menghitung frekuensi, skor dan persentase, dengan memakai skala likert.
2. Menentukan nilai dari masing-masing alternatif jawaban.
3. Pemberian nilai dilakukan atas jawaban pertanyaan mengenai variabel X dan variabel Y berskala ordinal. Skala ordinal adalah tingkat ukuran yang memungkinkan penulis untuk mengurutkan responden dari jawaban yang relevan diberi nilai paling tinggi sedangkan yang kurang relevan diberi nilai paling rendah.

3.2.6.2 Teknik Analisis Data

Mengingat data yang diperoleh dari kuesioner berskala ordinal, maka harus terlebih dahulu menjadi skala interval melalui *Method Successive Interval (MSI)*. *MSI* merupakan metode untuk mengoperasikan data yang berskala ordinal

menjadi data yang berskala interval, langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut:

1. Pertama setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarakan.
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4 dan 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi.
5. Gunakan tabel data Distribusi Normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(Density \text{ at Lower Limit}) - (Density \text{ at Upper Limit})}{(Area \text{ Under Upper Limit}) - (Area \text{ Under lower Limit})}$$

Keterangan :

Density at Lower Limit = kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit = daerah dibawah batas atas

Area Under lower Limit = daerah dibawah batas bawah

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + [1 + |NS_{\min}|]$.

3.2.6.3 Analisis Regresi Sederhana

Guna menyelesaikan suatu permasalahan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka digunakan rumus analisis regresi linier sederhana. Rumus analisis regresi linier sederhana bertujuan memecahkan persoalan hubungan sebab akibat variabel bebas dan variabel terikat. Rumus persamaan regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2013:270) yaitu:

$$Y = a + bX$$

Dengan:

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

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

Keterangan :

Y : Subyek pada variabel dependen yang diprediksikan (Kepuasan Kerja).

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (Kompetensi).

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan variabel independen.

Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

a : Konstanta.

n : Jumlah data.

3.2.6.4 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui ada hubungan antara variabel maka digunakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan. Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, artinya semakin besar nilai variabel X (*independent*), makin besar pula nilai variabel Y (*dependent*).
- b. Jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X (*independent*) maka semakin besar nilai variabel Y (*dependent*).
- c. Jika nilai $r = 0$ artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (*independent*) dengan variabel Y (*dependent*).
- d. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ telah terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang semakin mengarah ke angka 0, maka garis semakin tidak lurus.

Nilai koefisien korelasi untuk mengetahui besarnya derajat hubungan diantara variabel-variabel tersebut, dapat menggunakan penafsiran koefisien korelasi, sehingga dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4

Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval koefisien korelasi	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 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012: 184)

3.2.6.5 Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu ada pengaruh atau tidak pada variabel yang diteliti, maka perlu adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

$\beta=0$: Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$\beta \neq 0$: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Daerah penolakan

$t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja.

2. Daerah penerimaan

$t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja.

3.2.6.6 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur atau mengetahui seberapa besar perubahan variabel terikat yang dijelaskan atau ditentukan oleh variabel bebasnya. Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi (Kd) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Korelasi

