

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:2). Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan.

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana motivasi berprestasi karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
- 2) Bagaimana kompetensi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
- 3) Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah adanya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Serta untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi

berprestasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen Kantor Cabang Utama Bandung baik secara parsial maupun simultan.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Motivasi berprestasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen Kantor Cabang Utama Bandung, maka variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X1) yaitu Motivasi berprestasi, variabel (X2) yaitu kompetensi kerja, dan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:38). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau *independen* (X) dan variabel terikat atau *dependen* (Y).

1. Variabel bebas atau *independen* (X) “Merupakan Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat)”. Sugiyono (2017:39).

a. Motivasi (X1)

Menurut David McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:94) Motivasi adalah “keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari padayang telah dilakukan sebelumnya.”

b. Kompetensi (X2)

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto (2009:53) mendefinisikan bahwa Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

2. Variabel terikat atau dependen (Y) “Merupakan Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Sugiyono (2017:39).

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan penjabaran dari konsep serta indikator untung masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang akan diteliti yaitu : motivasi(X1) dan kompetensi (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini dapat dilihat tabel mengenai konsep dan indikator variabel :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi berprestasi (X₁) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari padayang telah dilakukan sebelumnya. David McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:94)	Mempunyai tanggung jawab pribadi.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diterimanya.	Untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diterimanya	Interval
		Puas dengan hasil usahanya sendiri.	Untuk mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja	Interval
	Menetapkan standar unggulan	Menetapkan nilai yang akan dicapai	Untuk menetapkan nilai yang akan dicapai	Interval
		Berupaya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas.	Untuk berupaya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas.	Interval
	Bekerja kreatif	Gigih/giat mencari cara untuk menyelesaikan tugas.	Untuk giat mencari cara untuk menyelesaikan tugas.	Interval
		Menampilkan sesuatu yang berbeda/bervariasi.	Untuk menampilkan sesuatu yang berbeda/bervariasi.	Interval
	Bekerja lebih baik	Mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya	Untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya	Interval
		Keaktifan dalam bekerja dibanding karyawan lain	Untuk keaktifan dalam bekerja	Interval

	Melakukan Antisipasi	Mengantisipasi kegagalan atau kesulitan yang mungkin terjadi	Untuk mengantisipasi kegagalan atau kesulitan yang mungkin terjadi	Interval
		Membuat persiapan untuk memulai pekerjaan	Untuk membuat persiapan untuk memulai pekerjaan	Interval
Kompetensi (X2) Kompetensi (<i>competency</i>) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. <i>Spencer and spencer dalam Sudarmanto (2009:53)</i>	<i>Motives</i> (motif)	Membimbing	Mampu membimbing dalam bekerja	Interval
	<i>Traits</i> (watak)	Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dalam bekerja	Mampu bersosialisasi dalam melaksanakan tugasnya	Interval
		Percaya diri	Mampu tampil percaya diri ketika melaksanakan tugas pekerjaannya	Interval
	<i>Self concept</i> (konsep diri)	Menghargai waktu dan efektif dalam bekerja	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Interval
		Konsisten dalam bekerja	Konsisten terhadap hasil dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
	<i>Knowledge</i> (pengetahuan)	pendidikan yang relevan dengan pekerjaan	Pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	Interval
		Informasi yang dimiliki	Memiliki informasi yang luas dalam bekerja	Interval
	<i>Skill</i> (kemampuan)	kemampuan dalam bekerja	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan	Interval

		Keterampilan dalam bekerja	Mampu terampil dalam mengerjakan pekerjaan	Interval
		Kerapihan	Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan	Interval
Kinerja (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67)	Kualitas Kerja	Ketelitian	Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	Interval
		Hasil kerja	Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan	Interval
	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	Interval
		Kemampuan	Kemampuan bekerja sesuai kebijakan perusahaan	Interval
	Tanggung Jawab	Hasil kerja	Hasil kerja sesuai dengan dengan tanggung jawab yang diberikan	Interval
		Mengambil keputusan	Mampu mengambil keputusan dalam bekerja	Interval
	Kerjasama	Jalinan kerja sama	Menjalin kerjasama yang baik dengan unit kerja lainnya	Interval
		Kekompakan	Menyelesaikan perkerjaan dengan kompak bersama rekan kerja lainnya	Interval
	Inisiatif	Mengatasi permasalahan dalam bekerja tanpa menunggu perintah atasan	Mampu mengatasi permasalahan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	Interval
	Pelaksanaan tugas	Ketepatan	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan	Interval

			akurat tanpa ada kesalahan	
--	--	--	----------------------------	--

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu menurut Sugiyono (2017:80).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dipopulasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 60 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 60 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2017:137), untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan *survey* langsung ke PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

A. *Interview* (Wawancara)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara pewawancara dengan responden (karyawan), didalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur untuk mendapat data informasi Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

B. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

C. *Kuesioner* (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden (karyawan) untuk dijawab agar dapat memperoleh data-data yang obyektif.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

1. Sejarah, literatur dan profil di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung
2. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
3. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
4. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubungannya dengan penelitian.

3.5 Metode Analisis

Analisis dan merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *Semantic Differential* didalam kuesioner. Skala *Semantic Differential* digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun *cekhlist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “*sangat positifnya*” terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang “*sangat*

negatif' terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya. Responden dapat memberi jawaban, pada rentang jawaban yang positif sampai dengan negatif. Hal ini tergantung pada persepsi responden kepada yang dinilai. Skala *Semantic Differential*:

Tabel 3.2

Skala *Semantic Differential*

X1 : Motivasi karyawan

Jawaban Pertanyaan (+)	Skor							Jawaban Pertanyaan (-)
berambisi	7	6	5	4	3	2	1	Tidakberambisi
Bekerja keras	7	6	5	4	3	2	1	Tidak kerja keras
Tekun	7	6	5	4	3	2	1	Tidak tekun
bersaing	7	6	5	4	3	2	1	Kurang bersaing
Produktivitas tinggi	7	6	5	4	3	2	1	Produktivitas rendah

X2 : Kompetensi karyawan

Jawaban Pertanyaan (+)	Skor							Jawaban Pertanyaan (-)
jujur	7	6	5	4	3	2	1	Tidak dapat dipercaya
Bertanggung jawab	7	6	5	4	3	2	1	Tidak bertanggung jawab
toleransi	7	6	5	4	3	2	1	intoleran
santun	7	6	5	4	3	2	1	Tidak santun
Percaya diri	7	6	5	4	3	2	1	Tidak percaya diri

Y : Kinerja karyawan

Jawaban Pertanyaan (+)	Skor							Jawaban Pertanyaan (-)
baik	7	6	5	4	3	2	1	buruk
terorganisir	7	6	5	4	3	2	1	kacau
cepat	7	6	5	4	3	2	1	lambat
Teliti	7	6	5	4	3	2	1	Tidak teliti
Menarik	7	6	5	4	3	2	1	Membosankan

Sumber : Sugiyono (2017:94)

Responden yang memberi penilaian dengan angka 7, berarti persepsi responden terhadap variabel itu sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban pada angka 4, berarti netral, dan bila memberi jawaban pada angka 1, maka persepsi responden terhadap variabelnya sangat negatif.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan *valid* tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak *valid*. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor item *instrument*

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

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

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2017:125) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

3.5.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. *Instrument* yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode

yang digunakan adalah *Split Half*, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = \frac{(n \sum AB) - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B)^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus *Spearman*

Brown:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: *Instrument* tersebut dikatakan reliabel

Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: *Instrument* tersebut dikatakan tidak reliabel

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas (variabel *independen* X) atau lebih yang terdiri dari X1 motivasi berprestasi dan X2 kompetensi kerja dengan variabel terikat (variabel *dependen* Y) yaitu kinerja karyawan. Berikut ini persamaan dari regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y= Kinerja karyawan (*variabel dependen*)

A=Konstanta

B= Koefisien peningkatan Y jika ada peningkatan satu satuan Xi

x_1 = Motivasi berprestasi

X_2 = Kompetensi kerja

e = *Standar error* / variabel pengganggu

Setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda, selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda 2 prediktor yang terdiri dari motivasi (x_1), kompetensi (x_2), lalu menghitung koefisien determinasi (R^2) kemudian menguji signifikansi koefisien korelasi ganda.

Setelah harga F hitung diketahui, selanjutnya adalah membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS. Untuk dk pembilang mdan dk penyebut adalah (N - m - 1). Jika F hitung > F tabel, maka koefisien korelasi ganda yang diuji signifikan, yaitu dapat diberlakukan ke populasi dengan taraf kesalahan (α) = 10%.

3.5.4 Analisis korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu

variabel dengan variabel lain yakni variabel X terhadap variabel Y. Rumus untuk mencari koefisien korelasi *product moment* adalah 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:

r = Koefisien Korelasi *Product Moment*

X = Variabel *independen*

Y = Variabel *Dependen*

n = Jumlah Sampel

Untuk bentuk atau arah hubungan, nilai koefisien korelasinya dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-) atau $(-1 \leq Kk \leq +1)$ dengan asumsi:

- a) Jika koefisien korelasi bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif, artinya jika variabel yang satu naik atau turun maka variabel yang lainnya juga naik atau turun. Semakin dekat nilai koefisien korelasi ke +1 semakin kuat korelasi positifnya.
- b) Jika koefisien korelasi bernilai negatif maka variabel-variabel berkorelasi negatif, artinya jika variabel yang satu naik atau turun maka variabel lainnya juga naik atau turun. Semakin dekat nilai korelasi ke -1 semakin kuat korelasi negatifnya.
- c) Jika koefisien korelasi bernilai (0) nol maka variabel tidak menunjukkan korelasi

Kemudian untuk mengetahui suatu pengaruh kuat atau tidaknya maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini dimana angka korelasi berkisar antara -1 s/d 1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Interpretasi angka korelasi (Sugiyono, 2017:147) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2017:147)

3.5.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel *independen* (X1) terhadap variabel *dependen* (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X1 (Motivasi), X2 (Kompetensi) terhadap Y (kinerja karyawan) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Persamaan untuk mengetahui koefisien determinasi secara bersama-sama (simultan) persamaannya adalah sebagai berikut:

$$kd = \Gamma^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

Γ^2 = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (Kd) yakni antara 0 sampai 1 ($0 \leq Kd \leq 1$).

a) Jika nilai $Kd = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y).

b) Jika nilai $Kd = 1$ berarti variasi (naik atau turunnya) variabel *dependen* (Y) adalah 100% dipengaruhi oleh variabel *independen* (X).

c) Jika nilai Kd berada di antara 0 dan 1 ($0 \leq Kd \leq 1$) maka besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variasi (naik atau turunnya) variabel *dependen* adalah sesuai dengan nilai Kd itu sendiri, dan selebihnya berasal dari faktor-faktor lain.

3.6 Rancangan Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dapat bersifat tertutup atau terbuka. Rancangan kuisisioner yang dibuat penulis adalah kuisisioner tertutup, dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

3.7 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Taspen Kantor Cabang Utama Bandung yang beralamat di Jalan PH.H Mustofa No.78Bandung.