

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

3.1.1 Metode Penelitian

Metode bagi suatu penelitian merupakan suatu alat didalam pencapaian suatu tujuan untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Sugiyono (2013:3) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013: 11) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana pengetahuan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
2. Bagaimana keterampilan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
3. Bagaimana kemampuan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
4. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang

bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah ke-5 yaitu:

5. Seberapa besar pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan.

3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Menjelaskan tentang jenis variabel kemudian variabel-variabel tersebut dioperasionalkan berdasarkan sub-variabel atau dimensi, indikator, ukuran dan skala pengukuran. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai definisi variabel dan pengoperasionalkannya dijelaskan pada bagian dibawah sebagai berikut.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013:38).

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, yaitu “Pengaruh Dimensi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai”, maka terdapat dua variabel yaitu tiga variabel independen dan (X_1 , X_2 dan X_3) serta satu variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

3.2.1.1 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2012: 59) variabel bebas “merupakan yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen variabel)”. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independen variabel) adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai.

a. Pengetahuan (X_1)

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang.

b. Keterampilan (X_2)

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

c. Kemampuan (X_3)

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

3.2.1.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2014: 59), “variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas tenaga Kerja kota Cimahi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian konkrit dari setiap variabel tersebut, sehingga dimensi indikator dan pengukuran dapat dilakukan. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu Pengetahuan (X_1) Keterampilan (X_2) dan Kemampuan (X_3) sebagai variabel bebas serta Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Pengetahuan (X₁) Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Yuniarsih dan Suwatno (2008:23)	1. Pendidikan	a. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan	a. Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tuntutan pekerjaan	Ordinal
		b. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas	b. Tingkat pengetahuan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas	Ordinal
		c. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya	c. Tingkat pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya	Ordinal
	2. Pengalaman	a. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai	a. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki pegawai	Ordinal
		b. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai	b. Tingkat prestasi kerja yang dimiliki pegawai	Ordinal
		c. Ketenangan pegawai saat bekerja	c. Tingkat ketenangan pegawai saat bekerja	Ordinal
	3. Minat	a. Kehadiran	a. Tingkat kehadiran pegawai	Ordinal
		b. Kepatuhan terhadap atasan	b. Tingkat kepatuhan pegawai terhadap atasan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		c. Sikap terhadap pekerjaan	c. Tingkat sikap pegawai terhadap pekerjaannya	Ordinal
Keterampilan (X₂) Keterampilan (<i>skill</i>) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Yuniarsih dan Suwatno (2008:23)	1. Kecakapan	a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan	a. Tingkat kecakapan dalam menguasai pekerjaan	Ordinal
		b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	c. Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		d. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	b. Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	2. Kepribadian	a. Kemampuan dalam mengendalikan diri	a. Tingkat kemampuan dalam mengendalikan diri	Ordinal
		b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	b. Tingkat kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		c. Komitmen terhadap pekerjaan	c. Tingkat komitmen	Ordinal
	3. Latihan	Kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik	Tingkat kemampuan melatih diri	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kemampuan (X₃) kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Gibson, dkk. (2009)	1. Kemampuan Intelektual	a. Pendidikan	a. Tingkat pendidikan	Ordinal
		b. Kemahiran Berhitung	b. Tingkat kemahiran berhitung	Ordinal
	2. Kemampuan Fisik	a. Kesanggupan Kerja	a. Tingkat kesanggupan kerja dengan baik	Ordinal
		b. Masa kerja	b. Tingkat masa kerja	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:67)	1. Kuantitas Kerja	a. Waktu dalam bekerja	a. Tingkat waktu dalam bekerja	Ordinal
		b. Pencapaian target	b. Tingkat pencapaian target	Ordinal
	2. Kualitas Kerja	a. Kemampuan	a. Tingkat Kemampuan mengerjakan pekerjaan	Ordinal
		b. Keterampilan	b. Tingkat Mengerjakan pekerjaan	Ordinal
		c. Hasil Kerja	c. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	Ordinal
	3. Kerja Sama	a. Jalinan kerja sama dengan rekan kerja	a. Tingkat jalinan kerja sama dengan rekan kerja	Ordinal
		b. Kekompakan dengan rekan kerja	b. Tingkat kekompakan dengan rekan kerja	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	4. Inisiatif	a. Kreativitas	a. Tingkat kreativitas dalam bekerja	Ordinal
		b. Keinginan bekerja untuk lebih baik	b. Tingkat keinginan untuk bekerja lebih baik	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2013: 90) menegaskan bahwa populasi berarti wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi penelitian ini hanya 40 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan halaman tabel maka penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel secara sensus karena melibatkan seluruh populasi penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2013:137), dalam memperoleh data dapat dilakukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survei langsung di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi sebagai objek

penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi:

a. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada pegawai yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.

b. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.

c. Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

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

1. Sejarah, literatur dan profil di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi
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 Uji Instrumen

Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji Reliabilitas (*test of reliability*).

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono, 2013:384). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pernyataan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaiknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *person product moment* sebagai berikut:

1. Mendefinisikan secara operasional konsep yang diukur.
2. Melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
4. Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product person yaitu:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = 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 otem dengan total skor

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

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2013: 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 *Alpha*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Alpha Cronbach*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

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

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 genap

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

$\sum AB$ = 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

$2r_b$ = 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$: Instrumen tersebut dikatakan reliabel

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$: Instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang dapat membantu dalam mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang diteliti.

3.6.1 Metode Analisis Yang Digunakan

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Sugiyono 2013: 147). Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Metode penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* menurut Sugiyono (2013: 93) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuisioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dengan demikian, penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai 5, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam skala *Likert* sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Model *Likert*

Skala	Skala	Pertanyaan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2013:94)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung. Skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dari variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atau variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Hasil penghimpunan data mengenai tanggapan responden tersebut kemudian dicari kedudukan kriterianya dari skor yang didapat berdasarkan hasil rekapitulasi skor. Untuk mengetahui kriteria dari kedudukan seluruh dimensi pada seluruh variabel penelitian dibutuhkan skala kriterium melalui tahapan sebagai berikut:

1. Mencari Skor Maksimal atau Skor Ideal dan Skor Minimal

Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

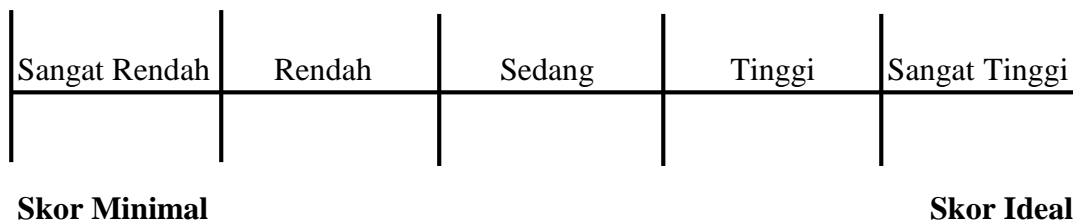
Skor Minimal = Skor terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

2. Mencari Skor Interval dan Panjang Interval Kelas

Interval = Skor Ideal-Skor Minimal

Panjang = Interval:Banyak Kelas Interval

Selanjutnya dapat digambarkan garis kontinum sebagai berikut:



Sumber : Sugiyono (2013:188)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak

(Sugiyono, 2013:54). Dalam menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

3.6.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan (X_1) keterampilan (X_2) dan kemampuan pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2013: 13) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen, yaitu kinerja pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Keterampilan

X_3 = Kemampuan

e = Standar error

3.6.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel (X_1), (X_2), (X_3) dan (Y). Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R = Koefisien Korelasi Berganda

JK_{regresi} = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk mencari JK_{regresi} dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{\text{regresi}} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ yaitu:

- a. Apabila $r=1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y .

- b. Apabila $r < 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif
- c. Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2013: 184) seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Dalam uji linier berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) kemampuan (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi dengan rumus:

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

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

3.7 Rancangan Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Kuisisioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pertanyaan berjumlah 32 yang terdiri dari, pengetahuan 9 pertanyaan, keterampilan 9 pertanyaan, kemampuan 9 pertanyaan, kinerja pegawai 5 pertanyaan. Kuisisioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh Dimensi Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi Jln. RD. Demang Hardjakusumah Blok Jati Cihanjuang Cimahi.