

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi *independent variable* (variabel bebas) adalah karakteristik pekerjaan yang terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Kemudian yang menjadi *dependent variable* (variabel terikat) adalah kinerja karyawan yang terdiri dari *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Quantity of work performed* (Kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal effectiveness* (Efektifitas Interpersonal).

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian atau unit analisis yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan dan dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun di tahun 2015, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah *cross sectional method*.

3.2 Metode Penelitian

Sugiyono (2009:6) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Dalam mencapai suatu tujuan penelitian yang telah direncanakan

diperlukan penggunaan metode yang tepat agar memperoleh hasil penelitian yang baik. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *explanatory survey*.

3.2.1 Jenis Penelitian yang Digunakan

Berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yaitu dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Zainal Arifin (2011:41) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan (*to describe*), menjelaskan, dan menjawab persoalan-persoalan tentang fenomena dan peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena sebagaimana adanya maupun analisis hubungan antara berbagai variabel dalam suatu fenomena. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

Penelitian verifikatif menurut Zainal Arifin (2011:28) adalah jenis penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu (pendidikan) yang telah ada, baik berupa konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktik pendidikan itu sendiri. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Setelah variabel-variabel diklasifikasikan dan diidentifikasi, selanjutnya variabel-variabel didefinisikan secara operasional. Zainal Arifin

(2011:190) mendefinisikan operasional adalah definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, dapat diamati dan dilaksanakan oleh peneliti lain. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan 2 variabel, yaitu:

1. Variabel *Independent* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah karakteristik pekerjaan yang dinyatakan dengan simbol X.
2. Variabel *Dependent* (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat dan dinyatakan dengan simbol Y.

Dua variabel di atas dituangkan dalam operasionalisasi variabel. Maksud dari operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Operasionalisasi variabel X dan Y dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	4	5	6	7
Karakteristik pekerjaan	upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dan pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja serta kinerja. Robbins (2012:438)	<i>Skill variety</i>			
		- Keanekaragaman keterampilan	Tingkat keanekaragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	1
		- Keanekaragaman pekerjaan	Tingkat keanekaragaman pekerjaan yang dilaksanakan	Interval	2
		<i>Task Identity</i>			
		- Kejelasan Tahapan Pekerjaan	Tingkat kejelasan tahapan pekerjaan yang harus dikerjakan	Interval	3

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	4	5	6	7
		- Kejelasan Uraian Pekerjaan	Tingkat kejelasan uraian pekerjaan	Interval	4
		<i>Task Significance</i>			
		- Keberartian Pekerjaan Terhadap Diri Sendiri	Tingkat keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri.	Interval	5
		- Keberartian Pekerjaan bagi Perusahaan	Tingkat keberartian dari pekerjaan yang dilakukan bagi perusahaan.	Interval	6
		<i>Autonomy</i>			
		- Kebebasan menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	7
		- Kewenangan mengambil keputusan	Tingkat kewenangan dalam mengambil keputusan	Interval	8
		<i>Feedback</i>			
		- Kecepatan penerimaan informasi pencapaian keberhasilan	Tingkat kecepatan penerimaan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai.	Interval	9
		- Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan.	Tingkat kecepatan penerimaan informasi tentang kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan.	Interval	10
Kinerja Karyawan	<i>Job performance is the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness. Makna dari pendapat tersebut bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lainnya efektivitas.</i>	<i>Quality of work (Kualitas pekerjaan) :</i>			
		- Mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan	Tingkat karyawan dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas	Interval	11
		- Hasil kerja sesuai dengan standar ditetapkan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar di perusahaan	Interval	12
		- Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan	Tingkat pelaksanaan pekerjaan karyawan sesuai dengan aturan	Interval	13
		- Teliti dalam mengerjakan	Tingkat ketelitian karyawan dalam	Interval	14

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	4	5	6	7
	James L. Gibson et al (2012:549)	pekerjaan	mengerjakan pekerjaan		
		<i>Quantity of work performed (Kuantitas pekerjaan) :</i>			
		- Kesesuaian target	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Interval	15
		- Kesesuaian waktu	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	Interval	16
		<i>Interpersonal effectiveness (Efektivitas interpersonal) :</i>			
		- Intensitas karyawan berkerjasama dengan rekan kerja	Tingkat intensitas karyawan dalam berkerjasama dengan rekan kerja	Interval	17
		- Intesitas karyawan berdiskusi dalam hal pekerjaan	Tingkat intensitas karyawan berdiskusi dengan rekan kerja	Interval	18
		- Mampu bekerjasama dengan tim kerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja dengan tim	Interval	19

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam dua kelompok data yaitu dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan diolah sendiri oleh peneliti langsung didapatkan dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh peneliti lain) yang telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.

Untuk lebih jelas mengenai jenis dan sumber data dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis data	Sumber data	Digunakan untuk tujuan penelitian		
				T-1	T-2	T-3
1.	Standar Kategori Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan	Sekunder	Laporan Administrasi Umum dan K3 PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan		✓	
2.	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan Tahun 2013-2014	Sekunder	Laporan Administrasi Umum dan K3 PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan		✓	
3.	Persentase Tingkat Absensi PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan Tahun 2013-2014	Sekunder	Laporan Administrasi Umum dan K3 PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan		✓	
4.	Data Kesesuaian Jam Kerja Pegawai Periode 2012-2014 PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan	Sekunder	Laporan Administrasi Umum dan K3 PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan		✓	
5	Tanggapan responden mengenai karakteristik pekerjaan	Primer	Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan	✓		✓
6	Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan	Primer	Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan		✓	

Keterangan:

T-1 : Mengetahui karakteristik pekerjaan

T-2 : Mengetahui kinerja karyawan

T-3 : Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Zainal Arifin (2011:215) Populasi atau *universe* adalah keseluruhan objek yang diteliti, baik berupa orang, benda, kejadian, nilai maupun hal-hal yang terjadi. Pendapat lain menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data yang dikumpulkan digunakan untuk mengambil keputusan dalam menguji hipotesis.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menentukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan sebanyak 57 orang.

3.2.4.2 Sampel

Sampel menurut Zainal Arifin (2011:215) bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diselidiki atau dapat juga dikatakan bahwa sampel adalah populasi dalam bentuk mini (*miniatur population*). Sugiyono (2013:116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel harus mampu mewakili dan representatif, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel.

Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah karyawan di PT. PLN Area Banten Selatan kurang dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi atau jumlah karyawan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan suatu proses dalam mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Studi literatur

Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti, terdiri dari studi literatur mengenai karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan. Studi literatur terdapat dari berbagai sumber, yaitu:

a. Perpustakaan UPI

Firda Nur Mahrani, 2015

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Skripsi
 - c. Jurnal
 - d. Media elektronik (internet).
2. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar peneliti dengan pihak perusahaan yang bersangkutan dengan objek penelitian. Wawancara dilakukan pada Administrasi Umum PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.

3. Kuesioner / Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan mengenai karakteristik responden, pengalaman responden, dan tanggapan responden. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (karakteristik pekerjaan) dan Variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

Lebih jelasnya mengenai teknik pengumpulan data, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.3 pada halaman berikutnya.

TABEL 3.3
TEKNIK PENGUMPULAN DATA

No.	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data	Digunakan untuk Tujuan Penelitian		
			T-1	T-2	T-3
1.	Studi Literatur	Skripsi, Jurnal, Media Elektronik (internet)	✓	✓	
2.	Wawancara	Administrasi Umum dan K3 PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan	✓	✓	✓
3.	Kuisisioner Penelitian	Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan	✓	✓	✓

Keterangan:

T-1 : Mengetahui karakteristik pekerjaan

T-2 : Mengetahui kinerja karyawan

T-3 : Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dalam suatu penelitian yang menjadi syarat pokok dari instrumen adalah adanya validitas dan reliabilitas. Tingkat validitas suatu hasil penelitian ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, apabila alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian instrumen. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 20.0 for window.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan instrumen (alat ukur), maksudnya apakah instrumen yang digunakan betul-betul tepat untuk mengukur apa yang

Firda Nur Mahrani, 2015

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

akan diukur (Zainal Arifin, 2011:245). Untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen maka digunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2013:248)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.
 X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
 Y = Skor total
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 N = Jumlah populasi
 $\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X
 $\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan dengan kriteria pada halaman berikutnya.

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Perhitungan validitas instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows. Besarnya koefisiensi korelasi di interpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 pada halaman berikutnya.

TABEL 3.4
INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009:245)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen karakteristik pekerjaan sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X adalah 10 pertanyaan, sedangkan jumlah item pertanyaan variabel Y adalah 9 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel karakteristik pekerjaan (X), dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 halaman berikutnya.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KARAKTERISTIK PEKERJAAN

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Skill variety (Keberagaman Keterampilan)</i>				
1	Berapa banyak bidang keterampilan yang anda miliki.	0,738	0,374	Valid
2	Mampu mengerjakan berbagai pekerjaan.	0,646	0,374	Valid
<i>Task Identity (Identitas Tugas)</i>				
3	Mampu memahami dan melaksanakan tugas sesuai dengan tahapan standar operasional pekerjaan yang ditetapkan.	0,812	0,374	Valid
4	Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kejelasan uraian setiap pekerjaan dengan baik.	0,682	0,374	Valid
<i>Task Significance (Signifikansi Tugas)</i>				
5	Mampu menghasilkan hasil tugas yang telah dikerjakan sehingga dapat meningkatkan kinerja diri sendiri.	0,892	0,374	Valid
6	Mampu menganalisis tugas pekerjaan yang dikerjakan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan.	0,797	0,374	Valid
<i>Autonomy (Otonomi)</i>				
7	Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jabatan.	0,754	0,374	Valid
8	Kewenangan karyawan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	0,521	0,374	Valid
<i>Feedback (Umpan Balik)</i>				
9	Kecepatan penerimaan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai.	0,782	0,374	Valid
10	Kecepatan penerimaan informasi tentang kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan.	0,890	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel karakteristik pekerjaan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *task significance* (signifikansi tugas) dengan item pernyataan, “mampu menghasilkan hasil tugas yang telah dikerjakan sehingga dapat meningkatkan kinerja diri sendiri.” yang bernilai 0,892 dan nilai terendah terdapat pada dimensi *skill variety* (keberagaman

keterampilan) dengan item pernyataan “mampu mengerjakan berbagai pekerjaan.” yang bernilai 0,738 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi. Pada Tabel 3.6 merupakan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Quality of work (Kualitas pekerjaan)</i>				
11	Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas	0,817	0,374	Valid
12	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar di perusahaan	0,834	0,374	Valid
13	Pelaksanaan pekerjaan karyawan sesuai dengan aturan	0,799	0,374	Valid
14	Ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	0,825	0,374	Valid
<i>Quantity of work performed (Kuantitas pekerjaan)</i>				
15	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0,845	0,374	Valid
16	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,878	0,374	Valid
<i>Interpersonal effectiveness (Efektivitas interpersonal)</i>				
17	Intensitas karyawan dalam berkerjasama dengan rekan kerja	0,874	0,374	Valid
18	Intensitas karyawan berdiskusi dengan rekan kerja	0,701	0,374	Valid
19	Kemampuan karyawan dalam bekerja dengan tim	0,751	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *quality of work* dengan item pernyataan, “Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan” dengan nilai 0,878 dan nilai terendah terdapat pada dimensi *Interpersonal Effectiveness* dengan item pernyataan “Intensitas karyawan berdiskusi dengan

rekan kerja” yang bernilai 0,701, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi instrumen yang bersangkutan (Zainal Arifin, 2011:248). Reliabilitas berkaitan dengan pertanyaan, apakah instrumen dapat dipercaya sesuai dengan ketentuan yang telah dirumuskan. Masih menurut Zainal Arifin (2011:248) mengatakan suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan berbeda. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

$$\sigma = \frac{R}{R - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Sumber: Zainal Arifin (2011: 249)

Keterangan :

σ = Reliabilitas instrumen

R = jumlah butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = varian butir soal

σ_x^2 = varian skor total

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan, seperti berikut ini:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{n - 1}$$

(Husein Umar, 2008:172)

Keterangan:

N = Jumlah responden

n = Jumlah sampel

X = Nilai skor yang dipilih

Firda Nur Mahrani, 2015

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

σ^2 Nilai varians

Keputusan uji reliabilitas instrumen berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan reliabel
2. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 0,05% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($30-2=28$) maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dalam Tabel 3.7 sebagai berikut:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Karakteristik Pekerjaan	0,915	0,374	Reliabel
2	Kinerja	0,935	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2013:428) menyatakan

bahwa:

Firda Nur Mahrani, 2015

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembar angket.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan. Nirwana SK Sitepu (1994:11) menyatakan syarat variabel dalam regresi sekurang-kurangnya interval, adapun skor bagi penilaian lewat kuisisioner dapat dihitung dengan kriteria pada Tabel 3.8 sebagai berikut:

TABEL 3.8
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi/ Sangat Setuju/ Sangat Tepat	Rentang Jawaban						Sangat Rendah/ Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Tepat
		7	6	5	4	3	2	
Positif		7	6	5	4	3	2	1

Sumber: Modifikasi dari Husein Umar (2008:99)

3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik.
5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan terdapat dua penggunaan jenis analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif bagi variabel yang bersifat kualitatif, yaitu berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis verifikatif menitikberatkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Data yang diperoleh secara mentah atau hasil dari pengisian kuesioner harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan kedalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif variabel X yaitu karakteristik pekerjaan
- Firda Nur Mahrani, 2015
PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel X berfokus pada penelitian terhadap karakteristik pekerjaan yang meliputi *skill variety* (variasi keterampilan), *task identity* (identitas tugas), *task significance* (signifikansi tugas), *autonomy* (otonomi), dan *feedback* (umpan balik).

2. Analisis deskriptif variabel Y yaitu kinerja karyawan

Variabel Y berfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi *quality of work* (kualitas pekerjaan), *quantity of work performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *interpersonal effectiveness* (efektivitas interpersonal).

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (1985:184)

3.2.7.2 Analisis Verifikatif menggunakan Regresi Linier Sederhana

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier sederhana dengan persamaan regresi sederhana X atas Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sugiyono (2013:247)

Keterangan:

- Y = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan
 - X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu
 - a = harga Y bila X=0 (harga konstan)
 - b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan
 - ε = faktor lain yang berpengaruh
- Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih

dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

Dimana:

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

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

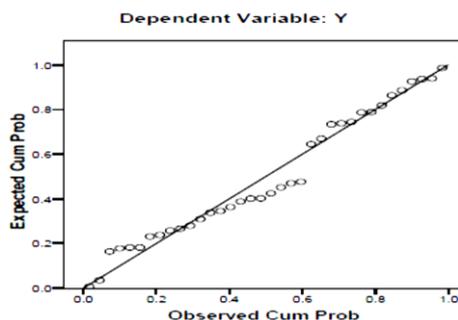
Sumber: Sugiyono (2013:247)

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan bervariasi. Namun nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan memfokuskan pada pengungkapan variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sebelum menganalisis regresi sederhana harus diuji terlebih dahulu menggunakan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik-titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain, uji chi-kuadrat, uji liliefors, dan uji kolmogorov-smirnov. Untuk uji normalitas, penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov.

Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Pengujian kenormalan data juga dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang diolah menggunakan SPSS. Kriteria pengujian adalah jika $Asymp.sig. (siginifikansi) > 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.1

GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan taraf signifikansi uji $\alpha = 0,05$
2. Bandingkan α dengan taraf signifikansi yang diperoleh
3. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Asumsi Regresi Linier Sederhana

1) Uji Linieritas

Uji linieritas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linier atau tidak. Menurut Sudjana (2005:331) mengatakan bahwa uji linieritas regresi digunakan untuk menguji kelinieran regresi, yaitu apakah model linier yang diambil betul-betul cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linier, maka pengujian

dilanjutkan dengan model regresi non linier. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

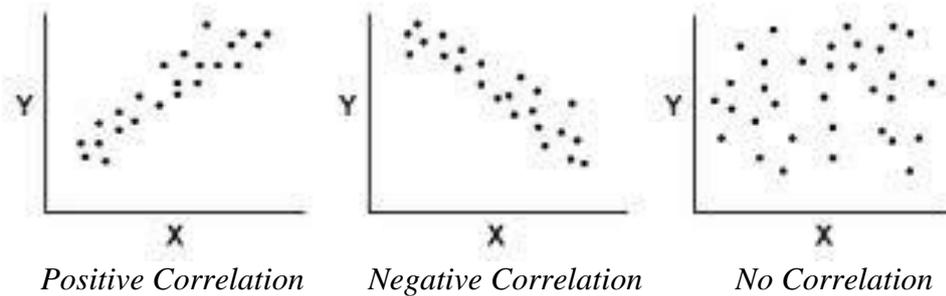
Pada taraf kesalahan (α) = (0,05) dengan derajat kebebasan (dk) pembilang (k-2) dan dk penyebut (n-k) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan secara statistik, pengujian hipotesis kelinieran yaitu:

$H_0: \beta < 0$, artinya karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan koefisien arah regresinya tidak linier.

$H_0: \beta \geq 0$, artinya karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan koefisien arah regresinya linier.

2) Diagram Pencar

Diagram pencar adalah gambaran yang menunjukkan kemungkinan hubungan (korelasi) antara pasangan dua macam variabel. Menurut Siagian dan Sugiarto (2006:225) mengatakan bahwa diagram pencar untuk memberikan gambaran hubungan dua variabel, sebelum mengetahui apakah berhubungan linear atau tidak sebaiknya dilakukan *plotting* (tebaran titik) terhadap pasangan nilai-nilai X dan Y. Hasil plot ini disebut dengan diagram pencar (*scatter diagram*).



GAMBAR 3.2
MODEL DIAGRAM PENCAR

3) Uji Titik Terpencil

Setelah menggambarkan hasil pengamatan dalam diagram pencar dan sudah bisa menentukan pola garis lurus, maka langkah selanjutnya adalah memperhatikan apakah pada diagram pencar ada titik yang letaknya terpencil. Statistik uji yang digunakan adalah:

$$t = \frac{Y - Y^{\wedge}}{S_{y - y^{\wedge}}}$$

Sumber: Nirwana SK Sitepu (1994:19)

Perumusan hipotesis pada pengujian titik terpencil dalam analisis regresi berbentuk:

H_0 : titik tersebut bukan merupakan titik terpencil

H_1 : titik tersebut merupakan titik terpencil

4) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen

(X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan oleh Riduwan (2013:136) sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

Jika KD mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah.

Jika KD mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen kuat.

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Untuk keperluan regresi linear sederhana digunakan Uji-F. Sugiyono (2010:192), rumus signifikansi adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2008:223)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

Firda Nur Mahrani, 2015

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

k = jumlah variabel independen
 n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2008:223) adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk $(n-2)$ serta uji satu pihak, yaitu pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_i : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
2. $H_o : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.