

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang dikaji dalam penelitian ini adalah kompetensi yang meliputi kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1), kompetensi melayani (X_2) dan kompetensi mempengaruhi (X_3) sebagai variabel bebas atau *independent variable* sedangkan yang menjadi variabel terikat atau *dependent variable* adalah kinerja karyawan (Y).

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung. Penelitian ini dilakukan di Kota Bandung, tepatnya di Bank bjb Cabang Utama Bandung yang berlokasi di Jalan Naripan No. 12-14 Bandung. Penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai dengan selesai.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2011:2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penelitian, metode yang digunakan harus tepat untuk memperoleh hasil yang baik.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif menurut Suharsimi Arikunto (2006:10) adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Dengan melalui penelitian deskriptif, maka dapat diperoleh gambaran mengenai kompetensi berprestasi dan bertindak, kompetensi melayani dan kompetensi mempengaruhi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah. Metode verifikatif membedah dan menguliti serta mengenal masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi berprestasi dan bertindak, kompetensi melayani dan kompetensi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2006:51) adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi berprestasi dan bertindak, kompetensi melayani dan kompetensi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2011:38) adalah 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. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian yaitu:

1. Kompetensi sebagai variabel bebas (*independent variable*) “X”, yang terdiri dari kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1), kompetensi melayani (X_2) dan kompetensi mempengaruhi (X_3). Variabel bebas menurut Sugiyono (2011: 39) adalah merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*) “Y”. Variabel terikat menurut Sugiyono (2011:39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Untuk lebih mempermudah memahami variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel operasionalisasi variabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Kompetensi Berprestasi dan Bertindak

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
----------	-----------------	--------------	-----------	--------	-------

<p>Kompetensi Berprestasi dan Bertindak (X_1)</p>	<p>Kompetensi berprestasi dan bertindak merupakan kluster yang terdiri dari kemampuan yang lebih diarahkan untuk pemenuhan tugas yang berdampak pada orang lain.</p> <p>Spencer and Spencer (1993:25)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientasi berprestasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bekerja melampaui standar • Kemampuan mencapai prestasi yang berdampak terhadap seluruh anggota organisasi • Kemampuan berinovasi dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan bekerja melampaui standar • Tingkat kemampuan mencapai prestasi yang berdampak terhadap seluruh anggota organisasi • Tingkat kemampuan berinovasi dalam bekerja 	<p>Ordinal</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Perhatian pada kerapihan, mutu dan ketelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan memonitor dan mengecek pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan memonitor dan mengecek pekerjaan 	<p>Ordinal</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berfikir ke depan dalam mencari 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan berfikir ke depan 	<p>Ordinal</p>

			<p>peluang dan menghindari masalah</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan memberikan usaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaan 	<p>dalam mencari peluang dan menghindari masalah</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan memberikan usaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaan 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Pencarian informasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan individu dalam mencari informasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan individu dalam mencari informasi 	Ordinal

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel
Kompetensi Melayani

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
----------	-----------------	--------------	-----------	--------	-------

Kompetensi melayani (X_2)	Kompetensi melayani merupakan kluster yang terdiri dari kemampuan melayani orang lain untuk memahami kebutuhan orang lain kemudian berusaha memenuhi kebutuhan orang tersebut. Spencer and Spencer (1993:37)	• Empati	• Kemampuan memahami orang lain	• Tingkat kemampuan memahami orang lain	Ordinal
		• Kemampuan mendengarkan dan menanggapi orang lain	• Kemampuan mendengarkan dan menanggapi orang lain	• Tingkat kemampuan mendengarkan dan menanggapi orang lain	
		• Orientasi pelayanan	• Kemampuan memahami kebutuhan orang lain	• Tingkat kemampuan memahami kebutuhan orang lain	Ordinal
			• Kemampuan berinisiatif dalam membantu atau melayani orang lain	• Tingkat kemampuan berinisiatif dalam membantu dan melayani orang lain	

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel
Kompetensi Mempengaruhi

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
----------	-----------------	--------------	-----------	--------	-------

Mirsha Azkiya Ridwan, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kompetensi mempengaruhi (X_3)	Kompetensi mempengaruhi merupakan kluster yang mencerminkan perhatian individu pada dampak yang ditimbulkan terhadap orang lain, yang dikenal dengan sebutan kebutuhan akan kekuatan. Spencer and Spencer (1993:44)	• Memberikan dampak dan mempengaruhi	• Kemampuan bertindak untuk mempengaruhi orang lain • Kemampuan mempengaruhi atau memberikan dampak yang luas bagi seluruh anggota organisasi	• Tingkat kemampuan bertindak untuk mempengaruhi orang lain • Tingkat kemampuan mempengaruhi atau memberikan dampak yang luas bagi seluruh anggota organisasi	Ordinal
		• Kesadaran berorganisasi	• Kemampuan memahami organisasi	• Tingkat kemampuan memahami organisasi	Ordinal
		• Membangun hubungan kerja	• Kemampuan membangun hubungan kerja yang erat	• Tingkat kemampuan membangun hubungan kerja yang erat	Ordinal

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel
Kinerja

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
----------	-----------------	--------------	-----------	--------	-------

Mirsha Azkiya Ridwan, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kinerja Karyawan (Y)	Catatan <i>hasil</i> yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. (Bernardin & Russel, dalam Sudarmanto, 2009:8)	<i>Quality</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian kualitas hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan • Kerapihan hasil kerja karyawan • Ketelitian hasil kerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian kualitas hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan • Tingkat kerapihan hasil kerja karyawan • Tingkat ketelitian hasil kerja karyawan 	Ordinal
		<i>Quantity</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan target yang telah ditetapkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan target yang telah ditetapkan 	Ordinal
		<i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian hasil kerja dengan target waktu yang ditentukan • Keefektifan jumlah jam kerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target waktu yang ditentukan • Tingkat keefektifan jumlah jam kerja karyawan 	Ordinal
		<i>Cost</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyelesaian 	Ordinal

		<i>Effectiveness</i>	pekerjaan dengan menggunakan fasilitas perusahaan	pekerjaan dengan menggunakan fasilitas perusahaan	
		<i>Need for Supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan tanpa pengawasan dari atasan • Kesiediaan karyawan melaksanakan pekerjaan tanpa perintah atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan tanpa pengawasan dari atasan • Tingkat kesiediaan karyawan melaksanakan pekerjaan tanpa perintah atasan 	Ordinal
		<i>Interpersonal Impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiediaan karyawan dalam mematuhi aturan-aturan perusahaan • Penghargaan karyawan terhadap hasil pekerjaannya • Kerjasama dengan karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesiediaan karyawan dalam mematuhi aturan-aturan perusahaan • Tingkat penghargaan karyawan terhadap hasil pekerjaannya • Tingkat kerjasama dengan karyawan lain 	Ordinal

			lain dalam rangka menyelesaikan pekerjaan	dalam rangka menyelesaikan pekerjaan	
--	--	--	---	--	--

3.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer menurut Sugiyono (2011:137) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu mewawancarai manajer dan karyawan serta dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2011:137) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di Bank bjb Cabang Utama Bandung guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

a. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara lisan dengan pihak-pihak yang berwenang dan terkait dengan masalah dalam penelitian ini.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2011:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan sumber-sumber lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi Dan Sample

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) 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. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank bjb Cabang Utama Bandung yang berjumlah 80 orang dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 3.5
Rekapitulasi Jumlah Karyawan
Bank bjb Cabang Utama Bandung

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Divisi Konsumer	7
2	Divisi Komersial	8
3	Divisi Mikro	4
4	Supervisi Kredit	3
5	Divisi Administrasi Kredit	4
6	Kontrol Internal Cabang	2
7	Divisi Umum	5
8	IT	1

9	<i>Customer Service</i>	8
10	<i>Teller</i>	11
11	Divisi Pelayanan	3
12	<i>Back Office</i>	24
Total		80

Sumber: Bank bjb Cabang Utama Bandung

3.5.2 Sample

Sampel menurut Sugiyono (2011:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung kurang dari 100 orang, maka yang dijadikan sample adalah seluruh karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung yaitu sebanyak 80 orang.

3.5.3 Teknik Penarikan Sample

Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2011: 85) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Suharsimi Arikunto (2010:211) mengemukakan bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu

Mirsha Azkiya Ridwan, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

instrument". Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu instrument penelitian mengukur dengan benar apa yang akan diukur. Untuk menguji validitas instrument penelitian digunakan rumus *Korelasi Product Moment*.

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

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010:213)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Dimana:

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan

Hasil perhitungan rxy dibandingkan dengan r tabel pada taraf nyata $\alpha = 5\%$.

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka instrument kuesioner dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$, valid).

Mirsha Azkiya Ridwan, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka instrument kuesioner dinyatakan tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$, tidak valid).

Perhitungan validitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows. Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 29 item. Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($30-2= 28$) didapat r tabel sebesar 0,374. Uji validitas untuk variabel kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1), kompetensi melayani (X_2), kompetensi mempengaruhi (X_3) dan kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas
Penelitian Variabel X_1 (Kompetensi Berprestasi dan Bertindak)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,667	0,374	Valid
2	0,806	0,374	Valid
3	0,836	0,374	Valid
4	0,802	0,374	Valid
5	0,763	0,374	Valid
6	0,656	0,374	Valid
7	0,733	0,374	Valid
8	0,697	0,374	Valid
9	0,685	0,374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013, dengan SPSS 17,0 for windows

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas
Penelitian Variabel X_2 (Kompetensi Melayani)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,782	0,374	Valid
2	0,688	0,374	Valid
3	0,746	0,374	Valid
4	0,695	0,374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013, dengan SPSS 17,0 for windows

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner kompetensi melayani (X_2) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas
Penelitian Variabel X_3 (Kompetensi Mempengaruhi)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,617	0,374	Valid

Mirsha Azkiya Ridwan, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2	0,849	0,374	Valid
3	0,877	0,374	Valid
4	0,766	0,374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013, dengan SPSS 17,0 for windows

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner kompetensi mempengaruhi (X_3) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Validitas
Penelitian Variabel Y (Kinerja)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,663	0,374	Valid
2	0,805	0,374	Valid
3	0,728	0,374	Valid
4	0,725	0,374	Valid
5	0,716	0,374	Valid
6	0,678	0,374	Valid
7	0,774	0,374	Valid
8	0,606	0,374	Valid
9	0,627	0,374	Valid
10	0,642	0,374	Valid
11	0,501	0,374	Valid

Mirsha Azkiya Ridwan, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

12	0,426	0,374	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013, dengan SPSS 17,0 for windows

Berdasarkan tabel 3.9 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner kinerja (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Suharsimi Arikunto, 2006:178). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kemantapan atau kekonsistenan suatu instrumen penelitian mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian reliabilitas instrument rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Croanbach alpha*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010: 239)

Keterangan :

- r_{11} = Realibilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- $\sigma^2 t$ = Jumlah varians total

Rumus variansya adalah:

Mirsha Azkiya Ridwan, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010:227)

Dimana:

$\sigma^2 t$ = harga varians total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = jumlah responden

Kriteria uji reliabilitas:

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliabel jika r hitung $>$ r tabel

Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak reliabel jika r hitung \leq r tabel

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*. Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $(30-2 = 28)$ didapat r tabel yaitu sebesar 0,374. Adapun hasil pengujian reabilitas kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1), kompetensi melayani (X_2), kompetensi mempengaruhi (X_3) dan kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 3.10

Hasil Pengujian Reliabilitas

Penelitian Variabel Kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1), Kompetensi melayani (X_2), Kompetensi mempengaruhi (X_3) dan Kinerja (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
----------	----------	---------	------------

Mirsha Azkiya Ridwan, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1)	0,888	0,374	Reliabel
Kompetensi melayani (X_2)	0,696	0,374	Reliabel
Kompetensi mempengaruhi (X_3)	0,786	0,374	Reliabel
Kinerja (Y)	0,878	0,374	Reliabel

Berdasarkan hasil kedua pengujian instrument yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya karena tidak ada sesuatu yang menjadi kendala yang dapat menyebabkan kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrument yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis Data

3.7.1 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner telah terkumpul, langkah selanjutnya mengolah data kuesioner tersebut agar diperoleh hasil penelitiannya. Langkah-langkah pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Sebelum dilakukan pengolahan data, data tersebut perlu diperiksa terlebih dahulu kelengkapan jawabannya, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.

2. Pembuatan Kode (*Coding*)

Coding merupakan proses penyederhanaan data dengan memberikan tanda di masing-masing kategori jawaban dengan menggunakan sistem skala Likert.

Menurut Sugiyono (2011:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Selanjutnya menurut Sugiyono (2011:93) skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun lima tingkatan jawaban dapat berbentuk seperti pada tabel 3.11 berikut:

Tabel 3.11
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3. Tabulasi

Tabulasi maksudnya adalah tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.12 berikut:

Tabel 3.12
Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor untuk Butir No:					n
	1	2	3	4	5	
1						
2						
3						

4
N

4. *Method of Successive Interval (MSI)*

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal, maka semua data yang telah terkumpul harus ditransformasikan terlebih dahulu ke tingkat interval dengan menggunakan langkah-langkah berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala (*Scale Value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana:

Scale Value : Nilai Skala

- Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah
- Density at Upper Limit* : Densitas batas atas
- Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas
- Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 3.13
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil +

3.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat diketahui melalui rekapitulasi *scoring* penelitian, untuk kemudian diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel (Sugiyono, 2007:94). Langkah-langkah analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Mirsha Azkiya Ridwan, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Skor terendah = $SR \times JB \times JR$

Skor tertinggi = $ST \times JB \times JR$

Keterangan:

SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

3

c. Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari kontinum tinggi sampai rendah.

d. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1), kompetensi melayani (X_2) dan kompetensi mempengaruhi (X_3) dan variabel kinerja (Y).

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yaitu:

1. Analisis deskriptif tanggapan responden, yaitu karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung mengenai kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1) karyawan.

2. Analisis deskriptif tanggapan responden, yaitu karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung mengenai kompetensi melayani (X_2) karyawan.
3. Analisis deskriptif tanggapan responden, yaitu karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung mengenai kompetensi mempengaruhi (X_3) karyawan.
4. Analisis deskriptif tanggapan responden, yaitu karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung mengenai kinerja karyawan.

3.7.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Teknik analisa data yang digunakan dalam analisis verifikatif adalah analisis korelasi dan regresi linier berganda karena penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu kompetensi berprestasi dan bertindak, kompetensi melayani dan kompetensi mempengaruhi, serta yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja. Adapun langkah-langkah untuk analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2012:277) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam analisis regresi berganda, ada beberapa langkah pengujian asumsi yang harus dilakukan agar memperoleh model regresi yang baik, yaitu sebagai berikut:

1) Uji Asumsi Normalitas

Mirsha Azkiya Ridwan, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Menurut Wahid Sulaiman (2004:88) untuk mendeteksi normalitas digunakan *normal probability plot* program SPSS. Melalui plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan dari distribusi normal. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis lurus yang melalui nol dan tidak mempunyai pola.

2) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Residu pada heteroskedastisitas semakin besar apabila pengamatan semakin besar. Menurut Wahid Sulaiman (2004:106) suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi heteroskedastisitas apabila penyebaran nilai-nilai residual terhadap harga-harga prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (meningkat atau menurun).

3) Uji Asumsi Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya dalam analisis regresi. Apabila dalam analisis terdeteksi multikolinieritas maka angka estimasi koefisien regresi yang didapat akan mempunyai nilai yang tidak sesuai dengan substansi, sehingga dapat menyesatkan interpretasi. Selain itu juga nilai standar error setiap koefisien regresi dapat menjadi tidak terhingga. Dua parameter yang paling umum digunakan untuk

mendeteksi multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* dan Nilai VIF (*variance inflation factor*). Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinieritas apabila nilai VIF menjauhi 1 atau nilai *Tolerance* menjauhi 1. Multikolinieritas dianggap ada jika nilai VIF lebih dari 5 (Nachrowi dan Usman, 2006:102).

4) Uji Asumsi Nonautokorelasi

Uji asumsi nonautokorelasi diperlukan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi pada suatu model regresi yang akan mengakibatkan biasanya interval kepercayaan dan ketidakpastian penerapan uji F dan uji t. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson*. Suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi autokorelasi apabila nilai *Durbin-Watson* berada di antara 1,65 dan 2,35 (Wahid Sulaiman, 2004:89).

Selanjutnya, model persamaan regresi untuk tiga prediktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

(Sugiyono, 2012:277)

dimana :

- Y = kinerja karyawan
- X_1 = kompetensi berprestasi dan bertindak
- X_2 = kompetensi melayani
- X_3 = kompetensi mempengaruhi
- a = harga Y apabila $X=0$ (harga konstan)

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Untuk mencari koefisien regresi a , b_1 , b_2 , b_3 digunakan persamaan simultan sebagai berikut:

$$1. \sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 \sum X_2 + b_3 \sum X_1 \sum X_3$$

$$2. \sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 \sum X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2 \sum X_3$$

$$3. \sum X_3 Y = b_1 \sum X_1 \sum X_2 + b_2 \sum X_2 \sum X_3 + b_3 \sum X_3^2$$

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - b_3 X_3$$

Sumber: Sugiyono (2012:284)

2. Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-), atau $(-1 \leq r \leq +1)$, artinya jika:

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penentuan koefisien korelasi ganda tiga prediktor (r) dalam penelitian ini menggunakan rumus berikut:

$$(r_{1,2,3}) = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

Sumber: Sugiyono, 2012:286

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap angka koefisien korelasi dan untuk menentukan kuat rendahnya hubungan antar variabel, dapat menggunakan pedoman kategori untuk interpretasi koefisien korelasi pada tabel 3.14 berikut:

Tabel 3.14
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 (2012:250)

3. Koefisien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad \text{dengan asumsi } 0 < r^2 < 1 \quad (\text{Sugiyono, 2008:249})$$

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y-nya. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikatnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 dan 1.

3.8 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Keseluruhan:

$$H_0 : \rho = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1), kompetensi melayani (X_2) dan kompetensi mempengaruhi (X_3) terhadap kinerja (Y)

$$H_{1.1} : \rho > 0$$

Artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1), kompetensi melayani (X_2) dan kompetensi mempengaruhi (X_3) terhadap kinerja (Y).

2. Pengujian Hipotesis X_1, X_2, X_3 :

1) $H_0: \rho = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1) terhadap kinerja (Y)

$H_{1.2}: \rho > 0$

Artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi berprestasi dan bertindak (X_1) terhadap kinerja (Y)

2) $H_0: \rho = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi melayani (X_2) terhadap kinerja (Y)

$H_{1.3}: \rho > 0$

Artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi melayani (X_2) terhadap kinerja (Y)

3) $H_0: \rho = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi mempengaruhi (X_3) terhadap kinerja (Y)

$H_{1.4}: \rho > 0$

Artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi mempengaruhi (X_3) terhadap kinerja (Y).