

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh *job description* yaitu mengenai pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan. Yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu *job description*. Kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah kinerja karyawan. Adapun objek penelitian ini adalah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon, khususnya pada karyawan Stasiun Besar Cirebon.

Penelitian ini dilakukan di Stasiun Besar Cirebon. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang *job description* dan kinerja karyawan di Stasiun Besar Cirebon wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon, sedang yang dijadikan subyek penelitian adalah karyawan operator pada Stasiun Besar Cirebon.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, maka pendekatan yang digunakan menurut Husein Umar (2008:45) adalah pendekatan *cross sectional method*, yaitu “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang”. Oleh karena itu akan diteliti pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon, khususnya pada karyawan Stasiun Besar Cirebon.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Metode merupakan keseluruhan langkah ilmiah yang digunakan untuk menemukan solusi atas suatu masalah. Sehubungan dengan hal tersebut Ulber Silalahi (2009:12), mengemukakan:

Metode penelitian merupakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk menyelidiki suatu masalah tertentu dengan maksud mendapatkan informasi yang digunakan sebagai solusi atas masalah tersebut.

Sugiyono (2009:2) menjelaskan:

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode ini diambil karena sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan, yaitu untuk mengetahui gambaran *job description*, untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Besar Cirebon di wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon.

Menurut Sugiyono (2009:11), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran *job description* dan gambaran mengenai kinerja karyawan Stasiun Besar Cirebon di wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon.

Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2009:7) mengemukakan bahwa “*Explanatory survey* merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.” Dengan kata lain penelitian *eksplanatory* adalah penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2009:58) “Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.”

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2009:58) menyatakan bahwa “variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari.” Sedangkan menurut Kedder dalam Sugiyono (2009:59) menyatakan bahwa “variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan.”

Sedangkan menurut Sugiyono (2010:58) mengemukakan bahwa, “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job description* yang lebih memfokuskan pada respon atau persepsi karyawan terhadap *job description* yang dibebankan kepadanya.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan terutama karyawan operator Stasiun Besar Cirebon.

Data yang diperoleh dari jawaban responden disusun dengan menggunakan metode skala *Semantic differential* (Riduwan, 2008:44) sebagai berikut:

Bad I I I I I I I I Good

Responden diberi keleluasaan memberikan penilaian/tanggapan sesuai dengan keinginannya. Skala data dengan menggunakan *Semantic differential* ini memiliki skala interval.

Operasionalisasi masing-masing variabel itu dapat terlihat dalam Tabel 3.1

dibawah ini.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Variabel (X) <i>Job Description</i>	<i>Job description</i> (uraian pekerjaan) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. (Malayu S.P Hasibuan, 2008:32)	1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan	• Tingkat kejelasan pekerjaan atau jabatan yang dipegang	Interval	1
			• Tingkat kesesuaian pekerjaan atau jabatan dengan keinginan karyawan	Interval	2
			• Tingkat kejelasan informasi penjurangan karir karyawan	Interval	3
		2. Hubungan tugas dan tanggung jawab	• Tingkat kejelasan hubungan tugas dengan tanggung jawab	Interval	4
			• Tingkat kesesuaian tugas yang dilaksanakan dengan kemampuan	Interval	5
			• Tingkat kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan jabatan	Interval	6
		3. Standar wewenang dan pekerjaan	• Tingkat hubungan pekerjaan yang dibebankan dengan pekerjaan lain yang harus segera diselesaikan	Interval	7
			• Tingkat kejelasan standar wewenang dengan pekerjaan	Interval	8
			• Tingkat kesesuaian standar wewenang dan pekerjaan dengan pemegang jabatan	Interval	9
			• Tingkat kesesuaian standar prestasi yang	Interval	10

Ayu Atika, 2013

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon

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

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			harus dicapai karyawan dengan peraturan perusahaan		
		4. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas	• Tingkat kerincian uraian syarat kerja dengan jabatan	Interval	11
			• Tingkat kejelasan peralatan yang digunakan dalam melaksanakan tugas	Interval	12
			• Tingkat kesesuaian bahan yang dibutuhkan/dipakai dalam melakukan pekerjaan	Interval	13
		5. Ringkasan pekerjaan/jabatan	• Tingkat kerincian ringkasan pekerjaan yang dilaksanakan	Interval	14
			• Tingkat kesesuaian rangkaian urutan pekerjaan dengan tugas yang dibebankan	Interval	15
			• Tingkat kejelasan jumlah jam kerja dalam melakukan pekerjaan	interval	16
		6. Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya	• Tingkat kejelasan pekerjaan antara atasan dengan bawahan	Interval	17
			• Tingkat kesesuaian pengawasan yang diberikan kepada jabatan dibawahnya	Interval	18
			• Tingkat kesesuaian pengawasan yang diterima dari jabatan diatasnya	Interval	19
			• Tingkat kejelasan hubungan antara atasan dan bawahan	Interval	20
Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas	1. Hasil kerja	• Tingkat kesesuaian kualitas dan kuantitas dengan hasil kerja	Interval	21

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:13)		• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan bobot perusahaan	Interval	22
			• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan	Interval	23
			• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan jumlah yang ditetapkan	Interval	24
		2. Pengetahuan pekerjaan	• Tingkat ketepatan pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan	Interval	25
			• Tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	Interval	26
			• Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	Interval	27
		3. Inisiatif	• Tingkat ketepatan respon karyawan terhadap tugas	Interval	28
			• Tingkat inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas tinggi	Interval	29
			• Tingkat kesesuaian karyawan mengambil keputusan dalam bekerja	Interval	30
		4. Kecekatan mental	• Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan tugas	Interval	31
			• Tingkat keyakinan terhadap kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan	Interval	32
			• Tingkat pengerjaan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan	Interval	33

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			kepada bawahan		
		5. Sikap	• Tingkat kesesuaian sikap karyawan di lingkungan kerja	Interval	34
			• Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	35
			• Tingkat kesesuaian sikap karyawan dalam mengerjakan tugas	Interval	36
		6. Disiplin waktu dan absensi	• Tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja	Interval	37
			• Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	38
			• Tingkat kesesuaian waktu pada jam masuk dan pulang bekerja	Interval	39
			• Tingkat kesesuaian pada saat masuk kerja setelah beristirahat	Interval	40

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Data dan Berbagai Referensi Buku.

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan pengertian sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut :

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Sumber data yang dipakai oleh penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, data primer didapat langsung dari responden, yaitu karyawan

Ayu Atika, 2013

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon

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

operator Stasiun Besar Cirebon wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon sedangkan data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu dari Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon, Stasiun Besar Cirebon, literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikannya dalam Tabel berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Data	Jenis Data	Sumber data
1	Profil Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon	Sekunder	Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon
2	Data Kecelakaan dan Korban Kecelakaan Kereta Api pada Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon Tahun 2012 (Januari-Juni)	Sekunder	Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon
3	Penilaian Kinerja Karyawan Stasiun Besar Cirebon pada Wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon Tahun 2012	Sekunder	Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon
4	Data Karyawan Stasiun Besar Cirebon pada Wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon Tahun 2012	Sekunder	Stasiun Besar Cirebon
5	<i>Job Description</i> Karyawan Stasiun Besar Cirebon pada Wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon	Sekunder	Stasiun Besar Cirebon
6	Kinerja Layanan Kereta Api Tahun 2006-2011	Sekunder	Website Perkeretaapian
7	Presentase Faktor Penyebab Kecelakaan Kereta Api Tahun 2011	Sekunder	Website Perkeretaapian
8	Data mengenai kereta api	Sekunder	Website PT Kereta Api
9	Tanggapan karyawan terhadap <i>job description</i>	Primer	Responden
10	Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan	Primer	Responden

Sumber : Diolah dari berbagai sumber 2012

Ayu Atika, 2013

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon

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

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Margono (2009:118) “Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Operator Stasiun Besar Cirebon di wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon yang berjumlah 20 orang dari 28 orang karyawan yang 8 orang tidak diteliti karena peneliti hanya meneliti karyawan operator, 8 orang yang tidak diteliti adalah supervisor administrasi dan peraturan kereta api sebanyak 1 orang, supervisor pelayanan komersial stasiun sebanyak 1 orang, supervisor pelayanan stasiun sebanyak 1 orang, supervisor keamanan dan ketertiban stasiun sebanyak 1 orang, dan petugas loket UPT Stasiun Besar Cirebon sebanyak 4 orang.

3.2.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Salah satu syarat dalam penarikan sampel bahwa sampel itu harus bersifat *representative*, artinya sampel yang digunakan harus mewakili populasi. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam

populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. I Made Wiratha (2006:232) menjelaskan bahwa: “Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya”.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel total, yaitu cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel, dikarenakan jumlah karyawan Stasiun Besar Cirebon di wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon kurang dari 100 orang yaitu berjumlah 20 orang.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009:402) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”.

Berdasarkan sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2009:402) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Menurut Sugiyono (2009:402) “Jika dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya”.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk kepentingan penelitian. Data yang telah terkumpul digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

2. Dokumentasi

Metode Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data pendukung. Data yang diperoleh dengan metode ini antara lain :

1. Struktur Organisasi Perusahaan
2. Daftar Nama Karyawan

3. 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 *job description* dan kinerja karyawan. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber, yaitu:

- a. Perpustakaan UPI, UNPAD, Widyatama
- b. Skripsi, Tesis
- c. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- d. Media cetak dan media elektronik (internet)

3.2.6 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

3.2.6.1 Pengujian Validitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Akuratnya data tergantung dari instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suharsimi Arikunto (2010:168) mengemukakan bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek 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

Ayu Atika, 2013

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon

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

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 20.0 for windows. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.3 dibawah ini:

TABEL 3.3
INTERPRESTASI 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 (2010:245)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Selanjutnya perlu diuji apakah koefisien validitas tersebut signifikan pada taraf

kesalahan tertentu, artinya adanya koefisien validitas tersebut bukan karena faktor kebetulan, diuji dengan rumus statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono 2009:178})$$

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka soal tersebut valid.
3. Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka soal tersebut tidak valid.
4. Berdasarkan jumlah angket yang diuji sebanyak 20 kasus dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,468.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel *job description* (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 **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
JOB DESCRIPTION (X)

NO	PERNYATAAN	r _{hitung}	r _{tabel}	KET
Identifikasi Pekerjaan/Jabatan				
1.	Pekerjaan atau jabatan yang dipegang jelas	0,892	0,468	Valid
2.	Pekerjaan atau jabatan sesuai dengan yang diinginkan karyawan	0,682	0,468	Valid
3.	Perusahaan menginformasikan penjurangan karir karyawan dengan jelas	0,785	0,468	Valid
Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab				
4.	Hubungan tugas dengan tanggung jawab antara karyawan jelas	0,494	0,468	Valid
5.	Karyawan mengerjakan tugas dengan baik dan sesuai kemampuan	0,637	0,468	Valid
6.	Tanggung jawab bisa terlaksana sesuai dengan jabatan yang dipegang karyawan	0,930	0,468	Valid
7.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang harus segera diselesaikan terlebih dahulu dari pada pekerjaan yang dibebankan	0,909	0,468	Valid
Standar Wewenang dan Pekerjaan				
8.	Standar wewenang dengan pekerjaan jelas terurai	0,599	0,468	Valid
9.	Tugas terlaksana sesuai dengan standar wewenang dan pekerjaan pemegang jabatan	0,638	0,468	Valid
10.	Standar prestasi bisa tercapai sesuai dengan peraturan perusahaan	0,696	0,468	Valid
Syarat Kerja Harus Diuraikan dengan Jelas				
11.	Perusahaan menguraikan syarat kerja dengan jabatan secara terinci	0,559	0,468	Valid
12.	Peralatan yang digunakan dalam melaksanakan tugas jelas	0,908	0,468	Valid
13.	Bahan yang dibutuhkan/dipakai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan yang pekerjaan	0,861	0,468	Valid
Ringkasan Pekerjaan/Jabatan				
14.	Ringkasan pekerjaan yang dilaksanakan terinci dengan jelas	0,859	0,468	Valid
15.	Rangkaian urutan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan	0,769	0,468	Valid
16.	Perusahaan memberitahukan jumlah jam kerja dalam melakukan pekerjaan dengan jelas	0,525	0,468	Valid
Penjelasan Tentang Jabatan Di bawah dan Di atasnya				
17.	Perusahaan menginformasikan pekerjaan antara atasan dan bawahan dengan jelas	0,557	0,468	Valid
18.	Pengawasan yang diberikan kepada jabatan dibawahnya sesuai dengan peraturan	0,755	0,468	Valid
19.	Pengawasan yang diterima dari jabatan diatasnya sesuai dengan peraturan	0,844	0,468	Valid
20.	Perusahaan menjelaskan hubungan jabatan diatas dan	0,637	0,468	Valid

Ayu Atika, 2013

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon

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

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	KET
	dibawahnya dengan jelas			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2012 (Menggunakan SPSS 20.0 *For Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen *job description* dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator hubungan tugas dan tanggung jawab dengan item pernyataan tanggung jawab bisa terlaksana sesuai dengan jabatan yang dipegang karyawan yang bernilai 0,930. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator hubungan tugas dan tanggung jawab dengan item pernyataan hubungan tugas dengan tanggung jawab antara karyawan jelas yang bernilai 0,494, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	KET
Hasil Kerja				
21.	Tercapainya kualitas dan kuantitas sesuai dengan hasil kerja karyawan	0,947	0,468	Valid
22.	Hasil kerja karyawan sesuai dengan bobot perusahaan	0,812	0,468	Valid
23.	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan	0,647	0,468	Valid
24.	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan	0,689	0,468	Valid
Pengetahuan Pekerjaan				
25.	Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan tepat dan bagus	0,689	0,468	Valid
26.	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mengerjakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	0,645	0,468	Valid
27.	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mengerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,926	0,468	Valid
Inisiatif				
28.	Respon karyawan terhadap tugas tepat dan baik	0,674	0,468	Valid
29.	Inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas tinggi	0,493	0,468	Valid
30.	Kemampuan karyawan mengambil keputusan dalam bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	0,717	0,468	Valid
Kecekatan Mental				
31.	Karyawan dapat diandalkan dalam mengerjakan pekerjaan	0,566	0,468	Valid

Ayu Atika, 2013

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon

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

NO	PERNYATAAN	r _{hitung}	r _{tabel}	KET
32.	Karyawan langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan tugas oleh atasan	0,851	0,468	Valid
33.	Atasan melakukan tindak lanjut terhadap pekerjaan yang telah dilakukan bawahannya	0,826	0,468	Valid
Sikap				
34.	Karyawan menjaga sikap di lingkungan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan	0,478	0,468	Valid
35.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat serta memperhatikan kerapihannya	0,721	0,468	Valid
36.	Karyawan mengerjakan tugasnya sesuai dengan keinginan perusahaan dan tanpa mengeluh	0,912	0,468	Valid
Disiplin Waktu dan Absensi				
37.	Karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaan	0,937	0,468	Valid
38.	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	0,794	0,468	Valid
39.	Karyawan berusaha tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja	0,542	0,468	Valid
40.	Karyawan berusaha masuk tepat waktu setelah jam istirahat sudah habis	0,702	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2012 (Menggunakan SPSS 20.0 For Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrument variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator hasil kerja dengan item pernyataan tercapainya kualitas dan kuantitas sesuai dengan hasil kerja karyawan yang bernilai 0,947. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator sikap dengan item pernyataan karyawan menjaga sikap di lingkungan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang bernilai 0,478, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Ayu Atika, 2013

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon

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

Menurut Sugiyono (2009:172) “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:178) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.”

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Husein Umar, 2008:170})$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
- S_t^2 = Deviasi standar total
- $\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2009:184})$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- σ = Nilai varians
- X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 0,5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($20-2=18$) maka didapat nilai r tabel sebesar **0,468**. 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} . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel dilihat dalam Tabel 3.6 berikut.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

NO.	VARIABEL	r_{hitung}	r_{tabel}	KET
1.	<i>Job Description</i>	0,958	0,468	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,953	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2012 (Menggunakan SPSS 20.0 *For Windows*)

3.2.7 Rancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Setelah pengolahan data dilakukan, selanjutnya hasil pengolahan itu dianalisis untuk memahami dan menjelaskan hasil pengolahan secara statistik. 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 *job description* terhadap

kinerja karyawan di Stasiun Besar Cirebon di wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon.

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Di mana:

n = nilai yang diperoleh
N = jumlah seluruh nilai
100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul

3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Memberi skor pada setiap item
- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun *ranking* skor pada setiap variabel penelitian

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Data mentah yang telah terkumpul dari hasil kuesioner/survei lapangan 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 *job description* terhadap kinerja karyawan di Stasiun Besar Cirebon wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat kuantitatif serta digunakan untuk melihat faktor penyebab. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif tanggapan responden (karyawan operator) mengenai *job description* (X)

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap *job description*

2. Analisis deskriptif tanggapan responden (karyawan operator) mengenai kinerja karyawan (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

TABEL 3.7
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 Rancangan Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh *job description* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Analisis ini digunakan untuk

Ayu Atika, 2013

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon

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

menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu *job description* terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Untuk menentukan pengaruh antara variabel X (*Job Description*) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), dinyatakan dengan rumus regresi linier sederhana.

$$Y = a + bX$$

Sumber : Sugiyono (2009 : 244)

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan.
 a : Harga Y bila X=0 (harga konstan).
 b : Angka arah atau koefisien regresi.
 X : Variabel Pengaruh *Job Description*

2. Analisis Korelasi

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 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 (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)*

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

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010:168)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
 X = Skor yang diperoleh subjek 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

Berikut merupakan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi :

TABEL 3.8
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2010:95)

3. Koefisien Diterminasi (kd)

Untuk besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien korelasi dinyatakan dalam presentase rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2010:210)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.9 berikut:

TABEL 3.9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
PENGARUH (GUILFORD)

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010:250)

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan di uji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier sederhana.

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0: \rho \leq 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara *job description* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon khususnya karyawan operator Stasiun Besar Cirebon

Ayu Atika, 2013

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon

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

$H_a: \rho > 0$ Artinya terdapat pengaruh yang positif antara *job description* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon khususnya karyawan operator Stasiun Besar Cirebon

