

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi dan Subjek Populasi/ Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan perbankan, yang terletak di Jl. Setiabudhi no. 146, Bandung, sebagai kantor cabang pembantu (KCP) di Setiabudhi.

##### 1. Populasi penelitian

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono; 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BCA di Bandung.

##### 2. Sample penelitian

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono; 2009). Sampel ini akan dijadikan sumber data yang dapat mewakili keseluruhan populasi dengan menggunakan *cluster sampling non-stratified*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai di Bank BCA KCP Setiabudi Bandung, yang terdiri dari 75% pegawai tetap dan 25% pegawai tidak tetap.

## B. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional. Deskriptif digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik bidang atau populasi tertentu secara cermat dan aktual, sedangkan korelasional digunakan untuk meneliti sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008: 57). Untuk menguji korelasi antara kedua variabel, digunakan uji korelasi *nonparametric Spearman*, dimana variabel yang dikorelasikan adalah *adversity quotient* sebagai variabel pertama dan kinerja sebagai variabel kedua.

## C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah dengan pendekatan kuantitatif, metode korelasional statistik *non parametric Spearman Rho*. Analisis korelasional ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan analisis *non parametric Spearman Rho*, yang bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan *Adversity Quotient* terhadap kinerja karyawan tanpa mencoba untuk merubah atau memberikan perlakuan terhadap variabel-variabel tersebut.

Untuk mengukur *Adversity Qoutient* pegawai digunakan kuesioner yang diadopsi dan dimodifikasi dari tes *Adversity Respon Profile* (ARP) yang telah terstandarisasi yang diciptakan oleh Paul G. Stoltz (2000), sedangkan untuk mengukur kinerja karyawan digunakan penilaian kinerja (*Performance*

*Appraisal*) oleh atasan dan objek penelitian yang bersangkutan tersebut (*self evaluation*), berupa angket atau kuesioner yang diturunkan dari teori kinerja oleh Bernadin dan Russel (Gomes, 2003:135). Setelah itu, hasil dari kedua penilaian akan dikorelasikan untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut untuk mengambil kesimpulan.

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008: 61).

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah *adversity quotient* sebagai variabel pertama ( $V_1$ ) dan kinerja karyawan sebagai variabel kedua ( $V_2$ ).

##### **2. Definisi Operasional Variabel**

Untuk memberikan kejelasan arah dan batasan dalam penelitian ini, maka diperlukan penjelasan mengenai definisi operasional variabel yang akan dijelaskan sebagai berikut:

###### a) *Adversity quotient*

*Adversity quotient* dapat diartikan sebagai suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap tantangan kerja dan untuk memperbaiki respon terhadap tantangan kerja karyawan termasuk pegawai bank BCA dalam meningkatkan efektivitas pribadi dan profesional secara keseluruhan serta dapat

meningkatkan semua segi kesuksesan, yang dilihat dari berbagai dimensi, seperti *control* (kontrol), *ownership* (kepemilikan), *reach* (jangkauan), *endurance* (daya tahan).

#### b) Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai pegawai BCA dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, yang dilihat dari berbagai dimensi kinerja, yaitu *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timelines*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, *interpersonal impact*.

**Tabel 3.1**

#### **Operasionalisasi Variabel Penelitian**

No	Variabel;	Indikator	Tingkat Pengukuran	No Item
1	<i>Adversity Quotient</i>	<i>Control</i> (Pengendalian)	Seberapa besar kendali terhadap tantangan kerja.	1, 2, 3, 4, 5, 6.
		<i>Ownership</i> (Kepemilikan)	Berapa besar keterlibatan seseorang terhadap tantangan kerja.	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13.

Santa Ernyta Sihite, 2012

**Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		<i>Reach</i> (Jangkauan)	Berapa besar jangkauan tantangan kerja terhadap kehidupan seseorang.	14, 15, 16, 17, 18, 19.
		<i>Endurance</i> (Daya tahan)	Berapa lama seseorang mampu bertahan dalam menghadapi tantangan kerja yang dihadapinya.	20, 21, 22, 23, 24, 25.
2.	Kinerja Karyawan	<i>Quality</i> (kualitas kerja)	Tingkat kesesuaian hasil kerja	1
			Tingkat ketelitian dalam bekerja	2
			Tingkat efisiensi kerja	3
		<i>Quantity</i> (kuantitas kerja)	Tingkat pencapaian produk sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.	4
			Tingkat jumlah pekerjaan atau jasa yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan target.	4
		<i>Timeliness</i> (batasan waktu kerja)	Tingkat lama penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	5
			Tingkat pemanfaatan waktu luang secara efektif.	6
Tingkat kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja.	7			

Santa Ernyta Sihite, 2012

**Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

			Tingkat disiplin kehadiran karyawan dalam bekerja.	8,9
		<i>Cost effectiveness</i> (efektifitas biaya)	Tingkat efektivitas penggunaan daya keuangan organisasi.	10
			Tingkat efektivitas penggunaan daya manusia dalam organisasi.	11
			Tingkat efektivitas penggunaan daya teknologi organisasi.	12
			Tingkat efisiensi dalam penggunaan daya keuangan organisasi.	13
			Tingkat efisiensi dalam penggunaan daya manusia dalam organisasi.	14
			Tingkat efisiensi dalam penggunaan daya teknologi organisasi.	15
		<i>Need for supervision</i> (kebutuhan akan pengawasan supervisor)	Tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja.	16
			Tingkat kreatifitas karyawan dalam bekerja.	17
			Tingkat kebutuhan bimbingan atau arahan dari atasan.	18

Santa Ernyta Sihite, 2012

**Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	<i>Interpersonal impact</i> (dampak antar hubungan individu)	Tingkat pemeliharaan hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan.	19,20,21, 22,23,24
		Tingkat kerja sama.	25
		Tingkat kepemimpinan dan kemampuan mempengaruhi orang lain	26

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti memerlukan beberapa data, seperti *adversity quotient* dan kinerja karyawan. Data ini diperoleh setelah melakukan penyebaran angket atau kuesioner kepada seluruh karyawan Bank BCA KCP Setiabudhi, baik itu sebagai *teller*, *customer service* ataupun sebagai *back office*. Adapun langkah-langkah kegiatan penelitian akan diuraikan sebagai berikut:

#### a) Instrumen *Adversity Quotient*

##### 1. *Blue Print* Uji Coba

Berdasarkan teori yang diberikan oleh para ahli maka *adversity quotient* dapat diartikan sebagai suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap tantangan kerja dan untuk memperbaiki respon terhadap tantangan kerja pegawai BCA dalam meningkatkan efektivitas pribadi dan profesional secara keseluruhan serta dapat meningkatkan semua segi kesuksesan, yang dilihat dari berbagai

dimensi, seperti *control* (kontrol), *ownership* (kepemilikan), *reach* (jangkauan), *endurance* (daya tahan). Adapun alat ukur ini terdiri dari 25 item dimana keseluruhan pernyataan positif tentang *adversity quotient*. Skala yang digunakan untuk *adversity quotient* adalah skala *Likert*.

Tabel 3.2

Tabel *Blue Print* Uji Coba Instrumen *Adversity Quotient*.

Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	No Item
<i>Adversity Quotient</i>	<i>Control</i> (Pengendalian)	Seberapa besar kendali terhadap tantangan kerja.	1, 2, 3, 4, 5, 6.
	<i>Ownership</i> (Kepemilikan)	Berapa besar keterlibatan seseorang terhadap tantangan kerja.	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13.
	<i>Reach</i> (Jangkauan)	Berapa besar jangkauan tantangan kerja terhadap kehidupan seseorang.	14, 15, 16, 17, 18, 19.
	<i>Endurance</i> (Daya tahan)	Berapa lama seseorang mampu bertahan dalam menghadapi tantangan kerja yang dihadapinya.	20, 21, 22, 23, 24, 25.
	<b>Total</b>		<b>25</b>



## 2. Blue Print Penelitian

Setelah dilakukan uji coba validitas dengan mengadakan pengambilan data pretest ke lapangan, dimana data yang diperoleh diolah dengan bantuan komputer SPSS *windows versi 19.0* diperoleh 4 butir item tidak valid. Keempat item yang tidak valid tersebut dibuang, yang akhirnya menghasilkan:

**Tabel 3.3**

**Tabel Blue Print Instrumen Penelitian *Adversity Quotient*.**

Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	No Item
<i>Adversity Quotient</i>	<i>Control</i> (Pengendalian)	Seberapa besar kendali terhadap tantangan kerja.	1, 2, 3.
	<i>Ownership</i> (Kepemilikan)	Berapa besar keterlibatan seseorang terhadap tantangan kerja.	4, 5, 6, 7, 8, 9.
	<i>Reach</i> (Jangkauan)	Berapa besar jangkauan tantangan kerja terhadap kehidupan seseorang.	10,11, 12, 13,14, 15.
	<i>Endurance</i> (Daya tahan)	Berapa lama seseorang mampu bertahan dalam menghadapi tantangan kerja yang dihadapinya.	16, 17, 18, 19, 20, 21.
	<b>Total</b>		<b>21</b>

### 3. Skoring

Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan tanggapan yang diberikan kepada karyawan, dimana dari setiap alternatif jawaban yang disediakan, karyawan harus memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap itemnya. Tiap alternatif jawaban memiliki nilai:

**Tabel 3.4**

**Bobot alternatif jawaban instrumen budaya organisasi.**

<b>Pengukuran</b>	<b>Bobot</b>
<b>Jawaban</b>	<b>Positif (+)</b>
Sangat tidak	1
Tidak	2
Ragu-ragu	3
Ya	4
Sangat ya	5

#### b) Instrumen Kinerja Pegawai

##### 1. *Blue Print* Uji Coba

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai pegawai BCA dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan

**Santa Ernyta Sihite, 2012**

**Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

perusahaan tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, yang dilihat dari berbagai dimensi kinerja, yaitu *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timelines*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, *interpersonal impact*. Adapun alat ukur ini terdiri dari 26 item dimana keseluruhan pernyataan positif tentang kinerja karyawan. Skala yang digunakan untuk kinerja karyawan adalah skala *Likert*.

**Tabel 3.5**

**Blue Print Uji Coba Instrumen Kinerja Karyawan**

Variabel	Dimensi	Tingkat pengukuran	No Item
Kinerja Karyawan	<i>Quality</i> (kualitas kerja)	Tingkat kesesuaian hasil kerja	1
		Tingkat ketelitian dalam bekerja	2
		Tingkat efisiensi kerja	3
	<i>Quantity</i> (kuantitas kerja)	Tingkat pencapaian produk sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.	4
		Tingkat jumlah pekerjaan atau jasa yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan target.	5
	<i>Timeliness</i> (batasan waktu kerja)	Tingkat lama penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	6
		Tingkat pemanfaatan waktu luang secara efektif.	7

**Santa Ernyta Sihite, 2012**

**Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		Tingkat kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja.	8
		Tingkat disiplin kehadiran karyawan dalam bekerja.	9,10
	<i>Cost effectiveness</i> (efektifitas biaya)	Tingkat efektivitas penggunaan daya keuangan organisasi.	11
		Tingkat efektivitas penggunaan daya manusia dalam organisasi.	12
		Tingkat efektivitas penggunaan daya teknologi organisasi.	13
		Tingkat efisiensi dalam penggunaan daya keuangan organisasi.	14
		Tingkat efisiensi dalam penggunaan daya manusia dalam organisasi.	15
		Tingkat efisiensi dalam penggunaan daya teknologi organisasi.	16
		<i>Need for supervision</i> (kebutuhan akan pengawasan supervisor)	Tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja.
	Tingkat kreatifitas karyawan dalam bekerja.		18
	Tingkat kebutuhan bimbingan atau arahan dari atasan.		19

	<i>Interpersonal impact</i> (dampak antar hubungan individu)	Tingkat pemeliharaan hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan.	20,21,22, 23,24,25
		Tingkat kerja sama.	26
		Tingkat kepemimpinan	27

## 2. *Blue Print* Penelitian

Setelah dilakukan uji coba validitas dengan mengadakan pengambilan data *pretest* ke lapangan, dimana data yang diperoleh diolah dengan bantuan komputer SPSS *windows versi 19.0* diperoleh 2 butir item tidak valid. Keempat item yang tidak valid tersebut diperbaiki karena masih sangat mendekati angka kriteria validitas, yang akhirnya menghasilkan:

**Tabel 3.6**

### ***Blue Print* Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan**

Variabel	Dimensi	Tingkat pengukuran	No Item
Kinerja Karyawan	<i>Quality</i> (kualitas kerja)	Tingkat kesesuaian hasil kerja	1
		Tingkat ketelitian dalam bekerja	2
		Tingkat efisiensi kerja	3

Santa Ernyta Sihite, 2012

**Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	<i>Quantity</i> (kuantitas kerja)	Tingkat jumlah pekerjaan atau jasa yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan target.	4
	<i>Timeliness</i> (batasan waktu kerja)	Tingkat lama penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	5
		Tingkat pemanfaatan waktu luang secara efektif.	6
		Tingkat kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja.	7
		Tingkat disiplin kehadiran karyawan dalam bekerja.	8, 9
	<i>Cost effectiveness</i> (efektifitas biaya)	Tingkat efektivitas penggunaan daya keuangan organisasi.	10
		Tingkat efektivitas penggunaan daya manusia dalam organisasi.	11
		Tingkat efektivitas penggunaan daya teknologi organisasi.	12
		Tingkat efisiensi dalam penggunaan daya keuangan organisasi.	13
		Tingkat efisiensi dalam penggunaan daya manusia dalam organisasi.	14

Santa Ernyta Sihite, 2012

**Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		Tingkat efisiensi dalam penggunaan daya teknologi organisasi.	15
	<i>Need for supervision</i> (kebutuhan akan pengawasan supervisor)	Tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja.	16
		Tingkat kreatifitas karyawan dalam bekerja.	17
		Tingkat kebutuhan bimbingan atau arahan dari atasan.	18
	<i>Interpersonal impact</i> (dampak antar hubungan individu)	Tingkat pemeliharaan hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan.	19,20,21, 22,23,24
		Tingkat kerja sama.	25
		Tingkat kepemimpinan	26
<b>TOTAL</b>			<b>26</b>

### 3. Skoring

Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan tanggapan yang diberikan kepada karyawan, dimana dari setiap alternatif jawaban yang disediakan, karyawan harus memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap itemnya. Tiap alternatif jawaban memiliki nilai:

Tabel 3.7

**Bobot alternatif jawaban instrumen Kinerja Karyawan.**

Pengukuran	Bobot
Jawaban	Positif (+)
Tidak Pernah	1
Kadang-kadang	2
Jarang	3
Sering	4
Selalu	5

### c) Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk memperoleh instrumen yang layak digunakan dalam penelitian. Uji coba pada penelitian ini dilakukan kepada 40 orang sampel uji coba, dimana data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 19.0 untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas Isi

Validitas isi dilakukan dengan *logical analysis* terhadap butir-butir instrumen, untuk meningkatkan representasi setiap butir yang diturunkan dari teori tertentu. Guion dalam Surapranata (2005) menyatakan bahwa validitas isi hanya dapat ditentukan berdasarkan *judgement* para ahli. Produser



yang dapat digunakan antara lain, mendefinisikan domain yang hendak diukur, menentukan domain yang akan diukur oleh masing-masing soal, dan membandingkan masing-masing soal dengan domain yang sudah ditetapkan.

Pengujian validitas dilakukan dengan meminta pendapat para ahli (*judgement expert*). Dalam penelitian ini, setelah instrumen *adversity quotient* dan instrumen kinerja karyawan disusun, peneliti mengkonsultasikan dengan para ahli. Jumlah para ahli (*judgement expert*) yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 2 orang, yaitu satu orang dosen Metodologi Penelitian dan satu orang dosen Psikologi Industri dan Organisasi. Setelah berkonsultasi dengan kedua dosen tersebut, dihasilkan instrumen penelitian yaitu, 25 item untuk variabel *Adversity quotient* dan 26 item untuk variabel kinerja baik itu instrumen penilaian kinerja oleh atasan maupun penilaian kinerja oleh karyawan yang bersangkutan (*self evaluation*). Selanjutnya, instrumen yang sudah disusun diuji cobakan kepada 40 orang sampel di bank BCA KCP Dago. Dimana menurut Sugiyono (2009: 125), jumlah sampel minimal yang boleh diambil adalah 30 orang.

## 2) Uji Koefisien Isi Item

Berdasarkan kriteria yang diberikan oleh Sugiyono (2009: 134), butuh angka koefisien minimal 0,3 untuk dapat dikatakan

valid untuk setiap itemnya. Setelah melakukan uji validitas dengan menggunakan *nonparametric Spearman Rho*, diperoleh 21 item yang valid atau  $>0,3$  dan 4 item lainnya tidak valid atau  $<0,3$ . Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.8**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Adversity Quotient**

No Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,45275	0,30	Valid
2	0,33243	0,30	Valid
3	0,231662	0,30	Tidak valid
4	0,258492	0,30	Tidak valid
5	0,582608	0,30	Valid
6	0,189268	0,30	Tidak valid
7	0,469404	0,30	Valid
8	0,368993	0,30	Valid
9	0,093723	0,30	Tidak valid
10	0,423831	0,30	Valid
11	0,489426	0,30	Valid
12	0,414286	0,30	Valid
13	0,485714	0,30	Valid
14	0,71111	0,30	Valid

15	0,76598	0,30	Valid
16	0,730051	0,30	Valid
17	0,7423	0,30	Valid
18	0,693462	0,30	Valid
19	0,643557	0,30	Valid
20	0,611274	0,30	Valid
21	0,632175	0,30	Valid
22	0,721982	0,30	Valid
23	0,669271	0,30	Valid
24	0,610963	0,30	Valid
25	0,712332	0,30	Valid

Tabel 3.9

Item-item yang Layak pada Instrumen *Adversity quotient*

No	Dimensi	Item yang layak
1	Control	1, 2, 5
2	Ownership	7, 8, 10, 11, 12, 13
3	Reach	14, 15, 16, 17, 18, 19
4	Endurance	20, 21, 22, 23, 24, 25.
<b>Total</b>		<b>21</b>

Santa Ernyta Sihite, 2012

**Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Setelah melakukan uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan (*self evaluation*) dengan menggunakan *nonparametric Spearman Rho*, diperoleh 24 item yang valid atau  $> 0,3$  dan 2 item lainnya tidak valid atau  $< 0,3$ . Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.10**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (*self evaluation*)**

No Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,29498	0,30	Tidak valid
2	0,382362	0,30	Valid
3	0,37552	0,30	Valid
4	0,50205	0,30	Valid
5	0,70527	0,30	Valid
6	0,711628	0,30	Valid
7	0,445814	0,30	Valid
8	0,500472	0,30	Valid
9	0,746126	0,30	Valid
10	0,755253	0,30	Valid
11	0,521936	0,30	Valid
12	0,621506	0,30	Valid
13	0,529604	0,30	Valid

14	0,342121	0,30	Valid
15	0,584385	0,30	Valid
16	0,819652	0,30	Valid
17	0,648954	0,30	Valid
18	0,422428	0,30	Valid
19	0,280866	0,30	Tidak valid
20	0,5773	0,30	Valid
21	0,745067	0,30	Valid
22	0,558796	0,30	Valid
23	0,643181	0,30	Valid
24	0,701362	0,30	Valid
25	0,787108	0,30	Valid
26	0,612633	0,30	Valid

Tabel 3.11

**Item-item yang Layak pada Instrumen Kinerja (*Self evaluation*)**

No	Dimensi	Item yang layak
1	<i>Quality</i>	2, 3
2	<i>Quantity</i>	4, 5
3	<i>Timeliness</i>	6, 7, 8, 9, 10
4	<i>Cost effectiveness</i>	11, 12, 13, 14, 15, 16

Santa Ernyta Sihite, 2012

**Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

5	<i>Need supervision</i>	17, 18
6	<i>Interpersonal impact</i>	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.
<b>Total</b>		<b>24</b>

Setelah melakukan uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan (atasan) dengan menggunakan *product moment* Pearson, diperoleh 25 item yang valid atau  $> 0,3$  dan 1 item lainnya tidak valid atau  $< 0,3$ . Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.12**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Atasan)**

No Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,295457	0,30	Tidak valid
2	0,418774	0,30	Valid
3	0,40972	0,30	Valid
4	0,491729	0,30	Valid
5	0,359346	0,30	Valid
6	0,75563	0,30	Valid
7	0,521362	0,30	Valid
8	0,37332	0,30	Valid
9	0,661359	0,30	Valid

Santa Ernyta Sihite, 2012

**Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

10	0,561808	0,30	Valid
11	0,64429	0,30	Valid
12	0,318082	0,30	Valid
13	0,482427	0,30	Valid
14	0,524769	0,30	Valid
15	0,402517	0,30	Valid
16	0,53396	0,30	Valid
17	0,541296	0,30	Valid
18	0,417263	0,30	Valid
19	0,393915	0,30	Valid
20	0,547436	0,30	Valid
21	0,570302	0,30	Valid
22	0,553787	0,30	Valid
23	0,704357	0,30	Valid
24	0,698865	0,30	Valid
25	0,628621	0,30	Valid
26	0,46768	0,30	Valid

**Santa Ernyta Sihite, 2012**

**Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tabel 3.13

## Item-item yang Layak pada Instrumen Kinerja (Atasan)

No	Dimensi	Item yang layak
1	<i>Quality</i>	2, 3
2	<i>Quantity</i>	4, 5
3	<i>Timeliness</i>	6, 7, 8, 9, 10
4	<i>Cost effectiveness</i>	11, 12, 13, 14, 15, 16
5	<i>Need supervision</i>	17, 18, 19
6	<i>Interpersonal impact</i>	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.
<b>Total</b>		<b>25</b>

### 3) Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas melalui pakar atau validitas isi dan validitas konstruk, selanjutnya instrumen diuji tingkat reliabilitasnya dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 19.0. Menurut Azhar yang dikutip oleh (Septiyani 2011) bahwa uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Azhar juga mengatakan bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen dilakukan atau diujikan dalam beberapa kali pelaksanaan terhadap sampel atau kelompok yang sama akan diperoleh hasil yang sama.



Menurut Guilford dalam Sugiyono (2007: 18), kriteria koefisien reliabilitas Alpha Cronbach dapat dikategorikan seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.14**

**Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach**

<b>Kriteria</b>	<b>Koefisien</b>
Sangat reliabel	>0.900
Reliabel	0.700 – 0.900
Cukup reliabel	0.400 - 0.700
Kurang reliabel	0.200 – 0.400
Tidak reliabel	<0.200

Dari data yang diperoleh dari lapangan yang kemudian dioleh dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 19.0 tersebut, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. 15**

**Hasil Reliabilitas Uji Coba Instrumen *Adversity quotient***

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	25

Tabel 3. 16

**Hasil Reliabilitas Uji Coba Instrumen Kinerja (Self evaluation)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	26

Tabel 3. 17

**Hasil Reliabilitas Uji Coba Instrumen Kinerja (Atasan)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	26

Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,897 untuk instrumen *adversity quotient* dan koefisien reliabilitas sebesar 0,912 untuk instrumen penilaian kinerja karyawan (*self evaluation*) serta koefisien reliabilitas sebesar 0,873 untuk instrumen penilaian kinerja karyawan oleh atasan. Dengan angka koefisien reliabilitas seperti yang disebutkan diatas, dapat dikatakan bahwa ketiga instrumen menunjukkan angka koefisien yang reliabel untuk instrumen kinerja karyawan dan sangat reliabel untuk *adversity quotient*, sehingga ketiga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian

#### 4. *Teknik Analisis Data*

Analisis data adalah suatu kegiatan lanjutan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain sudah terkumpul (Sugiyono, 2009). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010: 147).

##### a. **Menghitung Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata (*Weight Means Score*)**

Perhitungan dengan teknik ini dimaksudkan untuk menentukan kedudukan setiap item sesuai dengan kriteria atau tolak ukur yang telah ditentukan. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- Menyeleksi data, yaitu dengan memeriksa jawaban responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan
- Menentukan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada item variabel penelitian dengan menggunakan skala penilaian yang telah ditentukan, setelah itu baru menentukan skornya.

- Mengukur kecenderungan umum skor responden ( $\bar{x}$ ) dari variabel dengan rumus Weighted Means Score (WMS) yaitu :

$$\bar{X} = \frac{X}{N}$$

$\bar{X}$  = rata-rata skor responden

X = jumlah skor dari setiap alternative jawaban responden

N = jumlah responden

- Menentukan kriteria pengelompokan wms untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban. Kriterianya sebagai berikut

**Tabel 3.18**

**Konsultasi Hasil Perhitungan WMS**

Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran	
		Variabel X	Variabel Y
4,01 – 5,00	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik
3,01 – 4,00	Baik	Baik	Baik
2,01 – 3,00	Cukup	Cukup	Cukup
1,01 – 2,00	Rendah	Rendah	Rendah
0,01 – 1,00	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah

### b. Uji normalitas data

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan dilanjutkan dengan menggunakan *parametric-test* sedangkan data yang berdistribusi tidak normal akan dilanjutkan dengan menggunakan *non parametric-test*. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *shapiro-wilk* dengan menggunakan bantuan *SPSS 19.0 for windows*. Apabila tingkat signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Apabila tingkat signifikansi di atas 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, yang berarti data berdistribusi normal (Sugiyono, 2009).

Berdasarkan uji normalitas *shapiro-wilk* dengan menggunakan bantuan *SPSS 19.0 for windows*, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.19**

***One-sample shapiro-wilk Test***

	<i>Adversity Quotient</i>	Penilaian kinerja by self	Penilaian kinerja by boss
N	40	40	40
Mean	68, 30	118, 40	115, 48
SD	12, 521	8, 620	8, 412

Santa Ernyta Sihite, 2012

**Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

SW	0,943	0,946	0,961
Sig (2-tailed)	0,044	0,057	0,188
<b>Interpretasi</b>	<b>Tidak normal</b>	<b>Normal</b>	<b>Normal</b>

Penentuan normalitas ini dilakukan dengan kriteria apabila tingkat signifikansi  $\geq 0,05$ , maka data berdistribusi normal dan apabila tingkat signifikansi  $\leq 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan data yang diperoleh melalui *Shapiro-wilk* di atas, *adversity quotient* = 0,044, penilaian kinerja sendiri = 0,057, dan penilaian kinerja oleh atasan = 0,188, maka  $0,044 < 0,05$  (tidak normal),  $0,057 > 0,05$  (normal), dan  $0,188 > 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak berdistribusi normal.

Data dari hasil penelitian diperoleh berdistribusi tidak normal dan linear, oleh karena itu penelitian ini menggunakan *nonparametric Spearman Rho* untuk melihat besar koefisien korelasi antara kedua variabel.

### c. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah pola hubungan antara variabel satu (*Adversity quotient*) dengan variabel kedua (kinerja) linear atau tidak. Suatu hubungan variabel dikatakan linear apabila

terdapat kesamaan variabel, baik penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada kedua variabel tersebut.

Berdasarkan uji linearitas melalui *Linear Regression* dengan menggunakan bantuan *software SPSS 19.0* diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.20**

**Uji linearitas Adversity Quotient dan Penilaian kinerja by Self**

**ANOVA**

Kinerja by Self

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between (Combined)	2238,600	26	86,100	1,698	,159
Groups Linear Term Weighted	1041,237	1	1041,237	20,540	,001
Deviation	1197,363	25	47,895	,945	,566
Within Groups	659,000	13	50,692		
Total	2897,600	39			

**Tabel 3.21**

**Uji linearitas Adversity Quotient dan Penilaian kinerja by Self**

**ANOVA**

Kinerja by Boss

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between (Combined)	2085,475	26	80,211	1,546	,207
Groups Linear Term Weighted	1002,889	1	1002,889	19,329	,001
Deviation	1082,586	25	43,303	,835	,664
Within Groups	674,500	13	51,885		
Total	2759,975	39			

**Santa Ernyta Sihite, 2012**

**Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tabel 3.20 dan 3.21 menunjukkan bahwa F hitung adalah 20,540 dan 19,329 dengan tingkat signifikansi 0,01. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ) adalah 3,8. Oleh karena padakedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $0,01 < 0,05$ , bahwa hubungan variabel independen *adversity quotient* dengan kinerja oleh diri sendiri maupun oleh atasan secara bersama-sama adalah signifikan.

#### d. Uji T

Uji T digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat secara individu (Susetyo: 2010).

Uji T merupakan pengujian dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut (Yulinda & Sri WH, 2008: 28):

$H_0$ : artinya secara parsial terdapat hubungan positif dan signifikan variabel faktor *adversity quotient* dengan penilaian kinerja oleh diri sendiri (by self) dan oleh atasan (by boss).

$H_a$ : artinya secara parsial tidak terdapat hubungan positif dan signifikan variabel faktor *adversity quotient* dengan penilaian kinerja oleh diri sendiri (by self) dan oleh atasan (by boss).



**Tabel 3.22****Tabel Uji T**

	Test Value = 0					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
By Self	66,809	39	,000	93,30000	90,4753	96,1247
By Boss	72,582	39	,000	90,47500	87,9537	92,9963
Adversity Quotient	41,177	39	,000	84,42500	80,2779	88,5721

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besar koefisien hasil uji T atau homogenitas adalah 0,000, dimana  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel adversity quotient memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja oleh diri sendiri maupun oleh atasan.

#### e. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variabel satu ( $V_1$ ) dan variabel kedua ( $V_2$ ), yaitu adversity quotient dan kinerja. Uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi nonparametrik dengan bantuan *software SPSS 19.0*.

Setelah diperoleh besarnya koefisien korelasi, maka untuk menginterpretasikan koefisien korelasi tersebut digunakan pedoman sebagai berikut (Sugiyono, 2009):

Tabel 3.23

## Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,6 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

## 1) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi variabel *adversity quotient* dengan kinerja pegawai Bank BCA Kcp Setiabudhi dengan menggunakan rumus (Riduwan & Akdon, 2005), sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

## 2) Uji Signifikansi

Menurut Sugiyono (2009), uji signifikansi dilakukan untuk menguji apakah hubungan yang ditemukan signifikan atau tidak. Pada

penelitian ini, uji signifikan diukur dengan membandingkan angka signifikansi atau probabilitas yang dihasilkan oleh kedua variabel dengan taraf signifikansinya. Kriteria signifikansi korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.24**

**Kriteria Signifikan Variabel**

Kriteria	
Probabilitas > 0,05	H <sub>0</sub> diterima
Probabilitas < 0,05	H <sub>0</sub> ditolak

## 5. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Berikut ini adalah prosedur pelaksanaan penelitian secara garis besar:

### a. Tahapan Persiapan

- 1) Mempersiapkan perijinan yang diperlukan melakukan penelitian;
- 2) mencari fenomena di lapangan untuk dijadikan latar belakang penelitian;
- 3) menentukan variabel yang akan diteliti;
- 4) melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat mengenai masalah dan variabel penelitian;
- 5) mengikuti seminar untuk mempresentasikan masalah yang akan diteliti melalui mata kuliah Seminar PIO;

**Santa Ernyta Sihite, 2012**

**Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- 6) mengajukan surat ijin penelitian dari kampus dan perusahaan tempat diadakannya penelitian;
- 7) menentukan dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian;
- 8) melakukan uji coba instrumen yang akan digunakan dalam penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

#### **b. Tahapan Pelaksanaan**

- 1) Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian dan menetapkan jadwal pengambilan datanya;
- 2) melaksanakan pengambilan data kepada subjek yang sudah ditentukan.

#### **c. Tahapan Pengolahan Data**

- 1) Melakukan skoring untuk setiap hasil kuesioner dari kedua variabel;
- 2) membuat dan menghitung tabel data;
- 3) melakukan analisis data dengan menggunakan SPSS statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan korelasi antara kedua variabel penelitian.

#### **d. Tahapan Pembahasan**

- 1) Menginterpretasikan dan membahas data hasil statistik berdasarkan teori dan kerangka berpikir penelitian;
- 2) merumuskan kesimpulan penelitian.

**e. Tahapan Penyelesaian**

- 1) Membuat laporan hasil penelitian;
- 2) merevisi dan menyempurnakan laporan hasil penelitian secara keseluruhan.



**Santa Ernyta Sihite, 2012**

**Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan Kinerja Karyawan**

: Studi Kasus pada Pegawai Bank BCA Kcp Setiabudi, Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu)