

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. RANCANGAN PENELITIAN**

Penelitian ini memilih rancangan deskriptif-verifikatif, yang dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi ciri-ciri objek atau variabel-variabel penelitian sebagaimana adanya, dan menguji hipotesis. Oleh karena itu, digunakan pendekatan *descriptive survey* dan *explanatory survey* yang menurut Singarimbun dan Effendi (1989), bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Konsekuensi dari pendekatan ini memerlukan operasionalisasi variabel yang dapat diukur secara kuantitatif sedemikian rupa sehingga dapat diuji secara statistik.

##### **B. OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN**

Penelitian ini terdiri atas variabel bebas yang berupa persepsi karyawan tentang budaya organisasi, tentang etos kerja, dan tentang pendidikan dan pelatihan; sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Untuk penyederhanaan analisis, masing-masing variabel diberikan simbol sebagai berikut: Variabel Persepsi Karyawan tentang Budaya Organisasi dengan simbol  $X_1$ , Variabel Persepsi Karyawan tentang Etos Kerja dengan simbol  $X_2$ , Variabel Persepsi Karyawan tentang

Pendidikan dan Pelatihan dengan simbol  $X_3$ , dan Kinerja Karyawan dengan simbol  $Y$ .

Untuk memudahkan pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, maka variabel-variabel penelitian ini dioperasionalisasi sebagaimana dijelaskan berikut ini.

### **1. Dimensi dan Indikator Variabel Persepsi Karyawan tentang Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Robbins (1985), yaitu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain.

Variabel persepsi karyawan tentang budaya organisasi difokuskan kepada tujuh karakteristik budaya organisasi sebagaimana dielaborasi oleh Robbins (1985) yaitu: (1) inovasi dan pengambilan resiko; (2) perhatian ke rincian; (3) orientasi hasil; (4) orientasi orang; (5) orientasi tim; (6) keagresifan; dan (7) kemantapan. Ketujuh karakteristik tersebut menggambarkan kualitas budaya organisasi Bank Jabar yang dipersepsikan oleh responden. Untuk lebih jelasnya masing-masing dimensi tersebut diperinci lagi ke dalam sejumlah indikator sebagaimana penulis ringkaskan ke dalam tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**DIMENSI DAN INDIKATOR DARI VARIABEL PERSEPSI KARYAWAN TENTANG**  
**BUDAYA ORGANISASI YANG DIPERSEPSI OLEH SAMPEL KARYAWAN BANK**  
**JABAR**

DIMENSI	INDIKATOR YANG DIPERSEPSI OLEH KARYAWAN
Inovasi dan Pengambilan Resiko	a. Instansi mendorong pegawai meningkatkan kreativitas dan menemukan terobosan baru agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.
	b. Instansi mendorong pegawai melaksanakan gagasan-gagasan baru walaupun risikonya cukup besar.
	c. Pegawai memiliki kebebasan menemukan cara-cara baru yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas.
	d. Pegawai didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mau mengambil resiko.
	e. Instansi membantu setiap pegawai yang mencoba ide baru dalam pemecahan masalah walau beresiko tinggi.
Perhatian Kerincian	a. Pegawai diberi kewenangan memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan tanpa tergantung pada orang lain.
	b. Tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan pendidikan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki pegawai.
	c. Pegawai diberi wewenang mengambil keputusan tanpa harus mendapat persetujuan dari pimpinan.
	d. Tugas-tugas yang dikerjakan bersifat rutin dan ditetapkan oleh instansi.
Orientasi Hasil	a. Pegawai berusaha mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja.
	b. Instansi memberikan kebebasan menentukan skala prioritas dalam mengerjakan tugas-tugas.
	c. Standar keberhasilan pekerjaan disampaikan dengan jelas kepada setiap pegawai.
	d. Pegawai menggunakan waktu secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan giat dan penuh inisiatif.
Orientasi orang	a. Dalam memberikan tugas pimpinan menawarkan peluang kepada pegawai untuk mengikuti diklat/penataran yang relevan.
	b. Pimpinan memberdayakan pegawai dengan memberikan kesempatan untuk belajar terus menerus.
	c. Gagasan/saran dan kritik untuk perbaikan kualitas merupakan hal yang harus dipertimbangkan bagi kemajuan instansi.
	d. Instansi memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja.
	e. Pemberdayaan pegawai didasarkan atas potensi yang dimiliki.

DIMENSI	INDIKATOR YANG DIPERSEPSI OLEH KARYAWAN
	f. Instansi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai baru yang dianggap paling sesuai.
Orientasi Tim	a. Pegawai bekerjasama dengan semua unit dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan bersama.
	b. Instansi membentuk tim yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan program kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
	c. Instansi menumbuhkan komunikasi antara sesama rekan kerja untuk perubahan.
	d. Terdapat kesetiakawanan antar kelompok yang diwujudkan dengan saling memberi bantuan.
Keagresifan	a. Instansi menciptakan persaingan bagi para pegawai untuk meningkatkan kemajuan instansi
	b. Situasi kerja mendorong para pegawai untuk bekerja keras
	c. Menciptakan suatu tantangan agar pekerjaan cepat diselesaikan, sangat ditekankan oleh instansi
Kemantapan	a. Pimpinan menanamkan kesetiaan kepada nilai-nilai luhur yang ada dalam instansi
	b. Pimpinan mendorong para pegawai untuk lebih konsisten dengan tugas dan tanggung jawabnya
	c. Setiap pegawai mempunyai kesamaan visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

## 2. Dimensi dan Indikator Variabel Persepsi Karyawan tentang Etos Kerja ( $X_2$ )

Variabel persepsi karyawan tentang etos kerja yang didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi memandu tingkah laku sekelompok orang atau sebuah institusi (*guiding beliefs of a group or institution*). Jadi etos kerja memiliki makna sebagai doktrin kerja yang diyakini oleh sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Variabel persepsi karyawan tentang etos kerja terdiri atas dimensi-dimensi moral kerja yang sesuai dengan organisasi, absenteisme yang rendah, akuntabilitas yang tinggi, motivasi yang tinggi, dan komitmen terhadap visi organisasi. Jabaran indikator dari masing-masing dimensi tersebut, penulis sajikan dalam tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**DIMENSI DAN INDIKATOR DARI VARIABEL PERSEPSI KARYAWAN TENTANG ETOS KERJA KARYAWAN YANG DIPERSEPSI OLEH SAMPEL KARYAWAN BANK JABAR**

DIMENSI	INDIKATOR YANG DIPERSEPSI OLEH KARYAWAN
Moral kerja yang sesuai dengan organisasi	a. Etika kerja b. Taat aturan kerja c. Disiplin d. Patuh
Absenteisme yang rendah	a. Masuk tepat waktu b. Mentaati jam kerja
Akuntabilitas tinggi	a. Kredibel b. Kepercayaan tinggi c. Jujur
Motivasi tinggi	a. Giat bekerja b. Semangat kerja c. Produktif
Komitmen terhadap visi organisasi	a. Setia dalam pengabdian b. Kerja keras c. Tepat waktu

### 3. Dimensi dan Indikator Variabel Persepsi Karyawan tentang Pendidikan dan Pelatihan ( $X_3$ )

Variabel ini didefinisikan ke dalam dimensi-dimensi jenis diklat yang pernah diikuti, esensi materi diklat, akses peserta, partisipasi dalam proses pelatihan, dan dampak pelatihan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Dimensi-dimensi tersebut lebih lanjut diperinci ke dalam indikator-indikator sebagaimana diringkaskan dalam tabel 3.3.

**Tabel 3.3**  
**DIMENSI DAN INDIKATOR DARI VARIABEL PERSEPSI KARYAWAN TENTANG DIKLAT**

DIMENSI	INDIKATOR
Jenis pelatihan yang pernah diikuti	a. Keterlibatan dalam jenis pelatihan selama satu tahun terakhir
Esensi materi pelatihan	a. Relevansi b. Aplikabilitas c. Manfaat d. Keberlanjutan
Akses peserta pelatihan	a. Peluang menjadi peserta pelatihan b. Kemudahan memperoleh informasi pelatihan
Partisipasi peserta pelatihan dalam pelatihan dan penataran	a. Partisipasi dalam diskusi b. Partisipasi dalam tugas kelompok
Dampak pelatihan terhadap kemampuan kerja	a. Dampak terhadap kedalaman pemahaman pekerjaan b. Dampak terhadap peningkatan keterampilan dalam bekerja

#### 4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas karyawan dalam bekerja. Dimensi dari variabel kinerja merujuk kepada empat perspektif *Balanced Scorecard*, yang penulis modifikasi ke dalam pengukuran kinerja individu karyawan. Dengan demikian, perspektif dicerminkan dalam dimensi kejelasan pemahaman karyawan terhadap substansi pekerjaan; perspektif pelanggan diakomodasi ke dalam dimensi kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan standar; perspektif proses bisnis ditunjukkan melalui dimensi semangat dan potensi kepemimpinan; perspektif pembelajaran dan pertumbuhan direpresentasi dalam dimensi kemampuan karyawan. Indikator-indikatornya diringkaskan dalam tabel

3.4.

**Tabel 3.4**  
**DIMENSI DAN INDIKATOR DARI VARIABEL KINERJA**

DIMENSI	INDIKATOR
Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan standar	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesesuaian dengan standar jumlah, bentuk, waktu pekerjaan.</li> <li>b. Kesesuaian dengan standar kesalahan minimal.</li> <li>c. Kesesuaian dengan standar akurasi dan keahlian.</li> <li>d. Kesesuaian dengan standar kesempurnaan pekerjaan.</li> </ul>
Kejelasan pemahaman	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kejelasan pengetahuan dan keterampilan karyawan mengenai informasi yang berkenaan dengan pekerjaan.</li> <li>b. Kejelasan pemahaman karyawan mengenai informasi yang berkenaan dengan pekerjaan.</li> </ul>
Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan gagasan baru dan memecahkan masalah pekerjaan</li> <li>b. Kemampuan karyawan dalam mengikuti perubahan dan belajar secara berkelanjutan pada pekerjaannya.</li> <li>c. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, penyelia, dan bawahan.</li> </ul>
Semangat dan potensi kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kerelaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, penyelia, dan bawahan.</li> <li>b. Kesadaran karyawan untuk mengikuti petunjuk dan kebijakan organisasi.</li> <li>c. Keterpercayaan karyawan dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan</li> <li>d. Semangat karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang menantang.</li> <li>e. Kesungguhan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab baru yang lebih besar</li> <li>f. Kemampuan dan kemajuan karyawan dalam aspek kepemimpinan, sosialisasi, dan kinerja.</li> <li>g. Kemampuan dan kemajuan karyawan dalam aspek integritas pribadi dalam bekerja</li> </ul>

### C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Untuk memperoleh sampel yang representatif, ditempuh langkah-langkah sebagai berikut: (1) menginventarisasi karyawan Bank Jabar; (2) menginventarisasi karyawan setiap unit/bagian yang menjadi target populasi; (3) menentukan ukuran sampel yang akan dijadikan responden.

Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus iterasi (Al Rasyid, 2004) hingga diperoleh hasil konstan sebagai berikut:

$$Up = \frac{1}{2} \ln \frac{1 + \rho}{1 - \rho}$$

$$n = \frac{(z_{1-\alpha} + z_{1-\beta})^2}{(Up)^2} + 3$$

n = Ukuran sampel

z = Harga yang diperoleh dari distribusi normal

$\alpha$  = Taraf nyata

$1 - \beta$  = Kuasa uji

Untuk iterasi selanjutnya

$$Up = \frac{1}{2} \ln \frac{1+\rho}{1-\rho} + \frac{\rho}{2(n-1)}$$

$$n = \frac{(z_{1-\alpha} + z_{1-\beta})^2}{(Up)^2} + 3$$

Menentukan alokasi ukuran sampel secara proporsional untuk masing-masing unit/bagian. Digunakan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

$N_i$  = Banyaknya responden ke - i

$N$  = Banyaknya seluruh responden

$n_i$  = Ukuran sampel ke - i

$n$  = Ukuran sampel

Secara keseluruhan karyawan Bank Jabar pada tahun 2005 (saat penelitian ini berlangsung) berjumlah 1.411 orang. Anggota sampel adalah jumlah karyawan terpilih yang pengambilannya dilakukan secara random. Berdasarkan prosedur di atas, maka ukuran sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 106 (pembulatan).

Selanjutnya mengalokasikan ukuran sampel secara proporsional untuk masing-masing unit/bagian, yang hasilnya diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 3.5**  
**SAMPEL PENELITIAN**

No.	NAMA CABANG	JUMLAH SAMPEL
1	Soreang	4
2	Suci	14
3	Tamansari	6
4	Cimahi	10
5	Cabang Utama	7
6	Cirebon	5
7	Cibinong	15
8	Cilegon	10
9	Kuningan	11
10	Pondok Gede	6
11	Cikarang	9
12	Ciamis	9
<b>JUMLAH</b>		<b>106</b>

#### **D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, dengan memilih jawaban yang telah tersedia. Pemilihan jawaban oleh responden adalah dengan memilih jawaban yang dirasakan paling sesuai menurut pertimbangannya.

Item-item alat pengumpul data di atas mengacu kepada skala yang dikembangkan oleh Osgood, yang berbentuk *semantic differensial*. Sugiyono (2001) menyebutkan bahwa skala berbentuk *semantic differensial* tersusun dalam satu garis kontinum yang sangat positifnya terletak di

bagian kanan garis, dan jawabannya yang sangat negatif terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya.

Skala pengukuran semua variabel dalam penelitian ini adalah pengukuran pada skala ordinal. Untuk kepentingan analisis data dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang mensyaratkan tingkat pengukuran variabel sekurang-kurangnya interval, indeks pengukuran variabel ini ditingkatkan menjadi data dalam skala interval melalui *method of successive intervals* (Al Rasyid, 2005).

Berikut langkah kerja untuk menaikkan tingkat pengukuran dari skala pengukuran ordinal ke tingkat skala pengukuran interval melalui *method of successive intervals* :

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara beruntung sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden
4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.

5. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai  $z$  dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan terlebih dahulu menentukan angka indeks skala interval ( $SI_x$ ) yang diperoleh dari pengurangan angka satu (diperoleh dari nilai skala yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar yang kemudian diubah menjadi sama dengan satu) dengan  $SV_i$  terkecil ( $= SV_{Min}$ ).  $SI_x = 1 - SV_{Min}$ . Sehingga untuk setiap alternatif jawaban, skala intervalnya dapat diketahui dengan rumus :  $SI_x = SV_i + SI_x$

## E. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

### 1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas (ketepatan) tiap item instrumen digunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson, melalui prosedur sebagai berikut :

- (1) Mengumpulkan data dari hasil uji coba.
- (2) Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item instrumen.

- (3) Memberikan skor (*scoring*) terhadap item-item yang perlu diberi skor.
- (4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk setiap respondennya. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan/pengolahan data selanjutnya.
- (5) Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- (6) Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap item instrumen dari data observasi yang diperoleh.

Rumus :

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

Keterangan :

- N = Jumlah Responden;
- $X_i$  = Nomor item angket ke i
- $\sum X_i$  = Jumlah skor item nomor ke i ;
- $X_i^2$  = Kuadrat skor nomor item angket ke i
- $\sum X_i^2$  = Jumlah dari kuadrat nomor item angket ke i
- Y = Jumlah skor yang diperoleh masing-masing responden.
- $\sum Y$  = Total dari jumlah skor yang diperoleh masing-masing responden.
- $Y^2$  = Kuadrat dari jumlah skor yang diperoleh masing-masing responden.
- $\sum Y^2$  = Total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh masing-masing responden.
- $\sum XY$  = Jumlah hasil kali nomor item angket ke i dengan jumlah skor yang diperoleh masing-masing responden.

(7) Membandingkan nilai koefisien korelasi product moment hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi product moment yang terdapat dalam tabel. Kriteria kesimpulan : Jika nilai  $r_{xy} > r_{xy \text{ tabel}}$ , maka item angket valid (sahih).

(8) Membuat kesimpulan.

Adapun hasil perhitungan uji validitas untuk masing-masing item pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN**

No. Item	$r^{\text{observasi}}$	$r^{\text{tabel}}$	Keputusan	Keterangan
<b>VARIABEL PERSEPSI KARYAWAN TENTANG BUDAYA ORGANISASI (<math>X_1</math>)</b>				
Item 01	0,552	0,235	Sahih	Dipakai
Item 02	0,387	0,235	Sahih	Dipakai
Item 03	0,457	0,235	Sahih	Dipakai
Item 04	0,613	0,235	Sahih	Dipakai
Item 05	0,602	0,235	Sahih	Dipakai
Item 06	0,533	0,235	Sahih	Dipakai
Item 07	0,466	0,235	Sahih	Dipakai
Item 08	0,475	0,235	Sahih	Dipakai
Item 09	0,113	0,235	Gugur	Direvisi
Item 10	0,397	0,235	Sahih	Dipakai
Item 11	0,657	0,235	Sahih	Dipakai
Item 12	0,584	0,235	Sahih	Dipakai
Item 13	0,451	0,235	Sahih	Dipakai
Item 14	0,499	0,235	Sahih	Dipakai
Item 15	0,407	0,235	Sahih	Dipakai
Item 16	0,654	0,235	Sahih	Dipakai
Item 17	0,604	0,235	Sahih	Dipakai
Item 18	0,546	0,235	Sahih	Dipakai
Item 19	0,525	0,235	Sahih	Dipakai
Item 20	0,574	0,235	Sahih	Dipakai
Item 21	0,541	0,235	Sahih	Dipakai
Item 22	0,580	0,235	Sahih	Dipakai
Item 23	0,436	0,235	Sahih	Dipakai
Item 24	0,488	0,235	Sahih	Dipakai
Item 25	0,467	0,235	Sahih	Dipakai
Item 26	0,555	0,235	Sahih	Dipakai
Item 27	0,492	0,235	Sahih	Dipakai

No. Item	$r_{\text{observasi}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keputusan	Keterangan
Item 28	0,601	0,235	Sahih	Dipakai
Item 29	0,581	0,235	Sahih	Dipakai
Item 30	0,440	0,235	Sahih	Dipakai

VARIABEL PERSEPSI KARYAWAN TENTANG ETOS KERJA ( $X_2$ )				
Item 01	0,577	0,235	Sahih	Dipakai
Item 02	0,598	0,235	Sahih	Dipakai
Item 03	0,535	0,235	Sahih	Dipakai
Item 04	0,636	0,235	Sahih	Dipakai
Item 05	0,516	0,235	Sahih	Dipakai
Item 06	0,581	0,235	Sahih	Dipakai
Item 07	0,504	0,235	Sahih	Dipakai
Item 08	0,637	0,235	Sahih	Dipakai
Item 09	0,633	0,235	Sahih	Dipakai
Item 10	0,529	0,235	Sahih	Dipakai
Item 11	0,605	0,235	Sahih	Dipakai
Item 12	0,376	0,235	Sahih	Dipakai
Item 13	0,561	0,235	Sahih	Dipakai
Item 14	0,597	0,235	Sahih	Dipakai
Item 15	0,507	0,235	Sahih	Dipakai
Item 16	0,408	0,235	Sahih	Dipakai
Item 17	0,594	0,235	Sahih	Dipakai
Item 18	0,596	0,235	Sahih	Dipakai
Item 19	0,710	0,235	Sahih	Dipakai
Item 20	0,636	0,235	Sahih	Dipakai
Item 21	0,620	0,235	Sahih	Dipakai
Item 22	0,633	0,235	Sahih	Dipakai
Item 23	0,670	0,235	Sahih	Dipakai
Item 24	0,697	0,235	Sahih	Dipakai
Item 25	0,700	0,235	Sahih	Dipakai
Item 26	0,441	0,235	Sahih	Dipakai
Item 27	0,433	0,235	Sahih	Dipakai
Item 28	0,462	0,235	Sahih	Dipakai
VARIABEL PERSEPSI KARYAWAN TENTANG DIKLAT ( $X_3$ )				
Item 01	0,586	0,235	Sahih	Dipakai
Item 02	0,645	0,235	Sahih	Dipakai
Item 03	0,601	0,235	Sahih	Dipakai
Item 04	0,535	0,235	Sahih	Dipakai
Item 05	0,530	0,235	Sahih	Dipakai
Item 06	0,648	0,235	Sahih	Dipakai
Item 07	0,573	0,235	Sahih	Dipakai
Item 08	0,656	0,235	Sahih	Dipakai
Item 09	0,501	0,235	Sahih	Dipakai
Item 10	0,674	0,235	Sahih	Dipakai
Item 11	0,583	0,235	Sahih	Dipakai
VARIABEL KINERJA ( $Y$ )				

Item 01	0,531	0,235	Sahih	Dipakai
Item 02	0,547	0,235	Sahih	Dipakai
Item 03	0,676	0,235	Sahih	Dipakai
Item 04	0,659	0,235	Sahih	Dipakai
Item 05	0,565	0,235	Sahih	Dipakai
Item 06	0,580	0,235	Sahih	Dipakai
Item 07	0,652	0,235	Sahih	Dipakai
Item 08	0,621	0,235	Sahih	Dipakai
Item 09	0,760	0,235	Sahih	Dipakai
Item 10	0,609	0,235	Sahih	Dipakai
Item 11	0,623	0,235	Sahih	Dipakai
Item 12	0,692	0,235	Sahih	Dipakai
Item 13	0,743	0,235	Sahih	Dipakai
Item 14	0,678	0,235	Sahih	Dipakai
Item 15	0,643	0,235	Sahih	Dipakai
Item 16	0,714	0,235	Sahih	Dipakai

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap item instrumen hampir semua item dalam keempat variabel tersebut valid (sahih). Namun, terdapat satu item yang tidak valid pada variabel  $X_1$  yaitu item nomor 9. Dengan demikian item tersebut direvisi.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk dapat memenuhi instrumen penelitian yang sifatnya selalu dipercaya (reliabel), digunakan uji reliabilitas, yaitu untuk mengetahui konsistensi nilai angket instrumen, artinya instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila diujikan pada kelompok yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda hasilnya akan sama. Pengujian reliabilitas ini menggunakan Metode Alfa.

Langkah Uji Reliabilitas:

- (1) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk setiap respondennya.
- (2) Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- (3) Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- (4) Menghitung jumlah skor masing-masing item yang diperoleh.
- (5) Menghitung jumlah kuadrat skor masing-masing item yang diperoleh.
- (6) Menghitung varians masing-masing item
- (7) Menghitung varians total
- (8) Menghitung nilai koefisien Alfa

Rumus :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right] ; \text{ di mana } \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya item instrumen  
 $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians item  
 $\sigma_i^2$  = Varians total  
 $N$  = Jumlah responden.

- (9) Membandingkan nilai koefisien Alfa dengan nilai koefisien korelasi Product Moment yang terdapat dalam tabel.

Kriteria kesimpulan: Jika nilai uji  $r_{11} >$  nilai tabel  $r$ , maka instrumen angket reliabel

(10) Membuat kesimpulan.

Sebagai contoh, dari hasil perhitungan untuk variabel persepsi karyawan tentang budaya organisasi ( $X_1$ ) didapatkan hasil sebagai berikut.

$$\begin{aligned} k &= 30 \\ \sum \sigma_i^2 &= 5,375 \\ \sigma_i^2 &= 35,728 \end{aligned}$$

Masukkan hasil tersebut ke dalam rumus:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right]$$

$$r_{11} = \left[ \frac{30}{30-1} \right] \left[ 1 - \frac{5,375}{35,728} \right] = 0,906$$

Dengan demikian koefisien reliabilitas variabel persepsi karyawan tentang budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah 0,906 yang berarti sangat reliabel.

Dari hasil perhitungan tersebut, selanjutnya dibandingkan dengan tabel interpretasi dengan nilai  $r$  dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.7**  
**NILAI KOEFISIEN RELIABILITAS**

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT RELIABILITAS
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Arikunto (1995)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel itu sangat kuat atau sangat reliabel. Hasil dari uji reliabilitas untuk setiap variabel disajikan pada tabel berikut ini.



**Tabel 3.8**  
**DAFTAR NILAI KOEFISIEN RELIABILITAS SETIAP VARIABEL**

Variabel	Koefisien reliabilitas	Keterangan
X <sub>1</sub> Persepsi Karyawan tentang Budaya Organisasi	0,900	Sangat Reliabel
X <sub>2</sub> Persepsi Karyawan tentang Etos Kerja	0,922	Sangat Reliabel
X <sub>3</sub> Persepsi Karyawan tentang Diklat	0,810	Sangat Reliabel
Y Kinerja	0,906	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data

## F. RANCANGAN UJI HIPOTESIS

Penelitian ini melakukan analisis hubungan kausal, yakni melihat sejauh mana pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan diklat terhadap kinerja karyawan yang berada di lingkungan Bank Jabar. Untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel bebas (*exogenous variable*) dan variabel tak bebas (*endogenous variable*) dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Path Analysis Models*.

Alasan digunakannya model analisis jalur tersebut, selain karena penelitian bertujuan melihat sejauh mana pengaruh variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*, juga karena hubungan kausal antarvariabel yang hendak diuji dibangun atas dasar kerangka teoretik tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antarvariabel tersebut.

Sebagaimana yang tertuang dalam bab pendahuluan, ada empat hipotesis yang hendak diuji dalam penelitian ini, yaitu:

## a. Hipotesis 1

Ada pengaruh persepsi karyawan tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Jabar

## b. Hipotesis 2

Ada pengaruh persepsi karyawan tentang etos kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jabar.

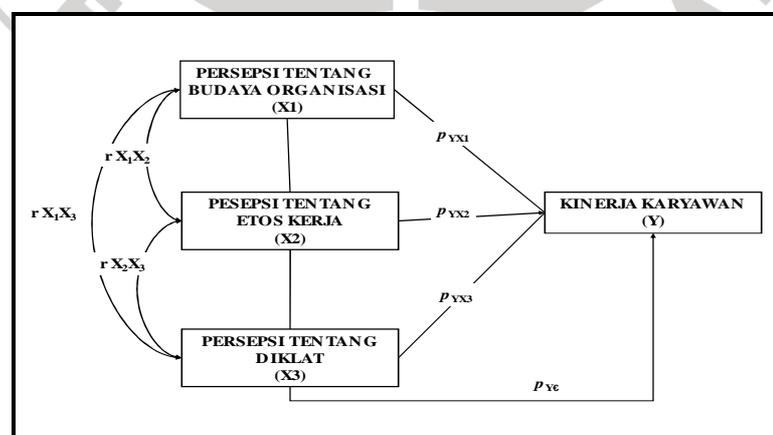
## c. Hipotesis 3

Ada pengaruh persepsi karyawan tentang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Jabar.

## d. Hipotesis 4

Ada pengaruh simultan persepsi karyawan tentang budaya organisasi, etos kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Jabar.

Proposisi hipotetik tersebut dapat digambarkan dalam diagram jalur sebagai berikut.



Keterangan:

- $r^{x_1x_2}$  = Koefisien korelasi variabel X1 dengan X2, menggambarkan intensitas keeratan hubungan antara variabel X1 dengan X2.
- $r^{x_1x_3}$  = Koefisien korelasi variabel X1 dengan X3, menggambarkan intensitas keeratan hubungan antara variabel X1 dengan X3.
- $r^{x_2x_3}$  = Koefisien korelasi variabel X2 dengan X3, menggambarkan intensitas keeratan hubungan antara variabel X2 dengan X3.
- $p^{yx_1}$  = Koefisien jalur variabel X1 terhadap Y, menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel X1 terhadap Y.
- $p^{yx_2}$  = Koefisien jalur variabel X2 terhadap Y, menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y.
- $p^{yx_3}$  = Koefisien jalur variabel X3 terhadap Y, menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel X3 terhadap Y.
- $\varepsilon$  = Variabel residu  $\varepsilon$  (variabel yang mempengaruhi variabel endogenous di luar variabel exogenous)

Untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan di atas, maka penulis mengikuti langkah kerja yang disarankan oleh Al Rasyid (2005) berikut ini:

1. Menentukan hipotesis statistik ( $H_0$  dan  $H_1$ ) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.
2. Menentukan taraf kemaknaan/ nyata  $\alpha$  (*level of significance  $\alpha$* ).
3. Mengumpulkan data melalui sampel peluang (*probability sample/random sampel*).
4. Menentukan statistik uji yang tepat.
5. Menentukan titik kritis dan daerah kritis (daerah penolakan)  $H_0$ .

6. Menghitung nilai statistik uji berdasarkan data yang dikumpulkan. Lalu memperhatikan apakah nilai hitung statistik uji jatuh di daerah penerimaan atau daerah penolakan.
7. Membuat kesimpulan statistik (*statistical conclusion*), dan kesimpulan penelitian (*research conclusion*).
8. Menentukan nilai  $\rho$  (*p-value*).

#### G. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Jalur (*Path Analysis Models*), dengan langkah kerja sebagai berikut Al Rasyid (2005):

1. Menggambar dengan jelas diagram jalur yang mencerminkan proposisi hipotetik yang diajukan, lengkap dengan persamaan strukturalnya.
2. Menghitung matriks korelasi antar variabel.

$$\underline{\mathbf{R}} = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 & \dots & X_u \\ 1 & r_{x_1x_2} & \dots & r_{x_1x_u} \\ & 1 & \dots & r_{x_2x_u} \\ & & 1 & \dots \\ & & & 1 \end{bmatrix}$$

Untuk menghitung koefisien korelasi digunakan *Pearson's Coefficient of Correlation (Product Moment Coefficient)* dari Karl Pearson. Alasan penggunaan teknik koefisien korelasi dari Karl Pearson ini adalah karena variabel-variabel yang hendak dicari korelasinya memiliki skala

pengukuran interval. Rumus *Pearson's Coefficient of Correlation (Product Moment Coefficient)*:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i - \frac{(\sum x_i)(\sum y_i)}{n}}{\sqrt{\left[ \sum_{i=1}^n x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n} \right] \left[ \sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{(\sum y_i)^2}{n} \right]}}$$

3. Menghitung matriks korelasi variabel exogenous.

$$\mathbf{R} = \begin{matrix} & \begin{matrix} X_1 & X_2 & \dots & X_k \end{matrix} \\ \begin{matrix} 1 \\ r_{x_1 x_2} \\ 1 \\ \dots \\ 1 \end{matrix} & \begin{bmatrix} r_{x_1 x_2} & \dots & r_{x_1 x_k} \\ 1 & \dots & r_{x_2 x_k} \\ \dots & \dots & \dots \\ 1 & \dots & \dots \end{bmatrix} \end{matrix}$$

4. Menghitung matriks invers korelasi variabel exogenous.

$$\mathbf{R}_1^{-1} = \begin{matrix} & \begin{matrix} X_1 & X_2 & \dots & X_k \end{matrix} \\ \begin{matrix} C_{11} \\ C_{12} \\ \dots \\ C_{kk} \end{matrix} & \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} & \dots & C_{1k} \\ C_{22} & \dots & C_{2k} \\ \dots & \dots & \dots \\ C_{kk} \end{bmatrix} \end{matrix}$$

5. Menghitung semua koefisien jalur  $\rho^{x_u x_i}$ ,  $1, 2, \dots, k$ ; melalui rumus:

$$\begin{bmatrix} \rho_{x_u x_1} \\ \rho_{x_u x_2} \\ \dots \\ \rho_{x_u x_k} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} & \dots & C_{1k} \\ & C_{22} & \dots & C_{2k} \\ & & \dots & \dots \\ & & & C_{kk} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{x_u x_1} \\ r_{x_u x_2} \\ \dots \\ r_{x_u x_k} \end{bmatrix}$$

6. Menghitung besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total variabel exogenous terhadap variabel endogenous secara parsial, dengan rumus:

- Besarnya pengaruh langsung variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous* =  $p^{x_u x_i} \times p^{x_u x_i}$
- Besarnya pengaruh tidak langsung variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous* =  $p^{x_u x_i} \times r^{x_1 x_2} \times p^{x_u x_i}$
- Besarnya pengaruh total variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous* adalah penjumlahan besarnya pengaruh langsung dengan besarnya pengaruh tidak langsung =  $[p^{x_u x_i} \times p^{x_u x_i}] + [p^{x_u x_i} \times r^{x_1 x_2} \times p^{x_u x_i}]$

7. Menghitung  $R^2_{x_u(x_1, x_2, \dots, x_k)}$ , yaitu koefisien determinasi total  $X_1, X_2, \dots, X_k$  terhadap  $X_u$  atau besarnya pengaruh variabel *exogenous* secara bersama-sama (gabungan) terhadap variabel *endogenous* dengan menggunakan rumus :

$$R^2_{x_u(x_1, x_2, \dots, x_k)} = \left( \rho_{x_u x_1} \quad \rho_{x_u x_2} \quad \dots \quad \rho_{x_u x_k} \right) \begin{bmatrix} r_{x_u x_1} \\ r_{x_u x_2} \\ \dots \\ r_{x_u x_k} \end{bmatrix}$$

8. Menghitung besarnya variabel residu, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel *endogenous* di luar variabel *exogenous*, dengan rumus :

$$p_{x_u \varepsilon} = \sqrt{1 - R^2_{x_u(x_1, x_2, \dots, x_k)}}$$

9. Menguji kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien jalur yang telah dihitung, dengan statistik uji yang digunakan adalah (Al Rasyid, 2005):

$$t = \frac{P_{x_i, x_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_i(x_1, x_2, \dots, x_k)}) C_{ii}}{n - k - 1}}}$$

dengan :

$i = 1, 2, \dots, k$

$k =$  Banyaknya variabel *exogenous* dalam sub struktur yang sedang diuji.

$t =$  Mengikuti tabel distribusi t-student, dengan derajat bebas (*degrees of freedom*)  $n - k - 1$

Kriteria pengujian : Ditolak  $H_0$  jika nilai hitung  $t$  lebih besar dari nilai tabel  $t - student$ . ( $t_0 > t_{tabel (n-k-1)}$ ).

10. Menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur secara keseluruhan yang telah dihitung, dengan statistik uji yang digunakan adalah (Nirwana Sitepu, 1994):

$$F = \frac{(n - k - 1)(R^2_{x_i(x_1, x_2, \dots, x_k)})}{k(1 - R^2_{x_i(x_1, x_2, \dots, x_k)})}$$

dengan :

$i = 1, 2, \dots, k$

$k =$  Banyaknya variabel *exogenous* dalam sub struktur yang sedang diuji

$t$  = Mengikuti tabel distribusi F - Snedecor, dengan derajat bebas (*degrees of freedom*)  $k$  dan  $n - k - 1$

Kriteria pengujian : Ditolak  $H_0$  jika nilai hitung F lebih besar dari nilai tabel F. ( $F_0 > F_{\text{tabel } (k, n-k-1)}$ ).

11. Menguji perbedaan besarnya pengaruh masing-masing variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*, dengan statistik uji yang digunakan adalah (Al Rasyid, 2005):

$$t = \frac{P_{x_3x_1} - P_{x_3x_2}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_3(x_1x_2)})(C_{ii} + C_{jj} - 2C_{ij})}{n - k - 1}}}$$

Kriteria pengujian: Ditolak  $H_0$  jika nilai hitung  $t$  lebih besar dari nilai tabel  $t$  - student. ( $t_0 > t_{\text{tabel } (n-k-1)}$ ).

Untuk menafsirkan kuat atau lemahnya koefisien-koefisien korelasi dan determinasi antar variabel sebagaimana yang dirangkum dalam diagram jalur, Guilford (dalam Natawidjaja, 1988: 48) memberi rujukan sebagai berikut: 0,00 - 0,20 Korelasi kecil, hubungan hampir dapat diabaikan; 0,21 - 0,40 Korelasi rendah, hubungan jelas tetapi kecil; 0,41 - 0,70 Korelasi sedang, hubungan memadai; 0,71 - 0,90 Korelasi tinggi, hubungan besar; 0,91 - 1,00 Korelasi sangat tinggi, hubungan sangat erat.