

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel-variabel, yaitu persepsi, sikap, kepribadian, dan kinerja pegawai. Variabel tersebut masing-masing terbagi menjadi dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) atau disebut juga variabel eksogen yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, dan variabel terikat (*dependent variable*) atau disebut juga variabel endogen yaitu kinerja pegawai. Objek penelitian (yang menjadi responden) dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN.(Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten.

Untuk setiap variabel tersebut diberikan simbol-simbol sebagai berikut: persepsi (X_1), sikap (X_2), kepribadian (X_3) dan kinerja (Y).

3.2 METODE DAN DESAIN PENELITIAN

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan perlu ditentukan terlebih dahulu untuk mempermudah langkah-langkah dalam penelitian. Dengan demikian pemecahan sebuah permasalahan dapat dengan mudah diselesaikan. Winarno Surakhmad (1990:140) mengemukakan

Metode merupakan suatu cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidikan memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Sugiyono (2000:11) memberikan pendapat lain mengenai metode penelitian, yaitu:

Metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris, berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Selain itu tingkat eksplanasinya harus dapat menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah :

1) Penelitian Deskriptif

Metode *deskriptif* adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. (Mohammad Nasir 1999:63)

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah memperoleh deskripsi mengenai persepsi, sikap dan kepribadian karyawan yang dimiliki oleh PT. PLN.(Persero), yang kemudian dicari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tersebut.

Metode *deskriptif* di samping memberikan gambaran dari fenomena-fenomena, juga memberikan kejelasan pengaruh antar fenomena-fenomena tersebut. Langkah-langkah metode *deskriptif* tidak terbatas sampai dengan pengumpulan dan penyusunan data tetapi juga analisis dan interpretasi terhadap data untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai fakta yang terjadi.

2) Penelitian Verifikatif

Dalam penelitian ini sifatnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. (Suharsimi Arikunto (1997:92). Jadi dalam penelitian ini akan diuji apakah persepsi, sikap dan kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN.(Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana struktur, dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan perencanaan penelitian, yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antarvariabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data, yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Sebagai strategi, desain penelitian merupakan penjelasan rinci tentang apa yang akan dilakukan peneliti dalam rangka pelaksanaan penelitian.

Nazir (1999:99) mengatakan bahwa “Desain penelitian harus mengikuti metode penelitian”. Sementara Kerlinger (1990:484) mengemukakan bahwa “Desain penelitian dibuat untuk menjadikan peneliti mampu menjawab pertanyaan penelitian dengan sevalid, seobjektif, setepat dan sehemat mungkin”.

Istijanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain riset dapat dibagi menjadi tiga macam. Pertama, riset eksplanatori yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar.

Kedua, riset deskriptif yaitu desain riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu. Dan ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji hubungan sebab akibat.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Persepsi (X ₁)	<i>Persepsi</i> adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi terhadap rekan kerja 2. Persepsi terhadap pemimpin 3. Persepsi terhadap pekerjaan 4. Persepsi terhadap kondisi/lingkungan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Tingkat persepsi terhadap rekan kerja 1.1 Tingkat persepsi terhadap pemimpin 1.1 Tingkat persepsi terhadap pekerjaan 1.1 Tingkat persepsi terhadap kondisi/lingkungan kerja 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Sikap (X ₂)	<i>Sikap</i> adalah keteraturan tertentu dalam perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kognisi (pemikiran) 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Kemampuan dalam bekerja 1.2 Dukungan dari rekan kerja 1.3 Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal

	terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya.	2. Afeksi (perasaan) 3. Konasi (perilaku)	1.1 Senang dalam melaksanakan pekerjaan 1.2 Puas terhadap hasil kerja 1.3 Puas terhadap dukungan dan lingkungan kerja 1.1 Bekerja secara teratur 1.2 Kesiediaan bekerja secara bergiliran 1.3 Dapat menerima tambahan tugas 1.4 Bekerja dalam suatu tim	Ordinal Ordinal
Kepribadian (X_3)	<i>Kepribadian</i> adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani, maupun emosi yang ditata dalam suatu cara yang khas dengan mendapat pengaruh dari luar. Pola tersebut terwujud menjadi tingkah laku dalam usaha menjadi manusia dengan apa yang dikehendaki.	1 Tempat kendali kedudukan 2 Penghargaan diri 3 Pemantauan diri 4 Pengambilan resiko	1.1 Tingkat kepercayaan dalam menentukan nasibnya 1.2 Tingkat kecenderungan dalam menangani pekerjaan 1.1 Tingkat suka atau tidak suka terhadap diri sendiri 1.2 Tingkat kepercayaan dalam diri terhadap kemampuannya 1.1 Tingkat kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya 1.1 Tingkat kecenderungan seseorang dalam mengambil resiko	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kuantitas kerja (<i>quantity of work</i>) 2. Kualitas kerja (<i>quality of work</i>) 3. Pengetahuan kerja (<i>job knowledge</i>) 4. Kreativitas (<i>creativines</i>)	1.1 Kesesuaian jumlah pekerjaan 1.2 Tingkat ketepatan waktu 1.1 Kesesuaian kualitas kerja yang dicapai 1.1 Tingkat penguasaan pengetahuan kerja 1.1 Tingkat pemberian gagasan	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

	(Anwar Prabu M., 2000:67).	5. Kerjasama (<i>cooperation</i>)	1.1 Tingkat kesediaan bekerja dengan orang lain	Ordinal
		6. Ketergantungan (<i>dependability</i>)	1.1 Tingkat kesadaran penyelesaian pekerjaan 1.2 Tingkat kehadiran	Ordinal
		7. Inisiatif (<i>initiative</i>)	1.1 Semangat melaksanakan tugas baru 1.2 Semangat memperbesar tanggung jawab	Ordinal
		8. Kualitas pribadi (<i>personalqualities</i>)	1.1 Loyalitas terhadap pekerjaan	Ordinal

3.4 Sumber Data, Alat Pengumpulan Data dan Tehnik Penarikan Sampel

3.4.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa sumber data dalam mendukung kelancaran penelitian. Adapun sumber data penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Sumber Primer

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah questioner/angket, dimana respondennya para pegawai PLN (Persero) distribusi Jabar dan Banten.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber data penelitian yang didapat dari subjek yang tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian, yang pada dasarnya mempunyai sifat membantu dan memberi dukungan informasi bagi penelitian tersebut.

Adapun sumber-sumber data sekunder penelitian yang diambil adalah:

- a. Dokumen-dokumen, data-data dan laporan-laporan yang ada.
- b. Buku-buku teori yang terkait dan relevan dengan penelitian.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner dimana, Peneliti menyebarkan angket kepada responden untuk diisi dan diserahkan kembali untuk dianalisis dalam rangka pengujian hipotesis.

3.4.3 Populasi, Sampel dan Tehnik Penarikan Sampel

3.4.3.1 Populasi

Malhotra (2005:364) mengemukakan bahwa "Populasi adalah gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa, yang mencakup semesta untuk kepentingan masalah riset pemasaran".

Sedangkan menurut Sudjana (2000:19):

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan (249 orang) PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten.

3.4.3.2 Sampel

Dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. Maka itulah peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang telah ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut dapat mewakili yang lainnya. Pengambilan sebagian subjek dari populasi dinamakan sampel.

Suharsimi Arikunto (2002:117) mengemukakan “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan menurut Sugiyono (2000:73), sampel adalah:

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Sedangkan menurut Malhotra (2005: 364), “Sampel adalah sekelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi”. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.4.3.3 Teknik Penarikan Sampel

Sebagai pertimbangan dalam menentukan jumlah sampel, penulis memperhatikan ketentuan yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1996:120), bahwa:

“Untuk sekedar ancer–ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10–15% atau 20–25% atau lebih”.

Dengan perhitungan sampel menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{N \times d^2 + 1} \quad (\text{Riduwan, 2002:85})$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d^2 = presisi yang disempurnakan = 10%

$$n = \frac{249}{249 \times (0,1)^2 + 1} = \frac{249}{3,49} = 71,34$$

Selanjutnya untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling* yang dilanjutkan dengan alokasi sampel proporsional. Rumus yang dipakai adalah sebagai berikut:

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Keterangan:

- n_1 = Anggota sampel pada proporsi ke I
 N_1 = Populasi ke I
 n = Sampel yang diambil dalam penelitian
 N = Populasi total

Contoh : Sampel Bagian Sumber Daya Manusia & Organisasi :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

$$n_1 = \frac{31}{249} \times 71 = 9$$

Tabel 3.2 Distribusi Sampel

No.	Bidang	Jumlah Populasi (org)	Jumlah Sampel (org)	Jumlah Pembulatan Sampel (org)
01	Direksi	6	1,7	2
02	Perencanaan	38	10,8	11
03	Niaga	27	7,6	8
04	Distribusi	40	11,4	11
05	Keuangan	33	9,4	9
06	SDM&O	31	8,8	9
07	Komunikasi, Hukum & Administrasi	54	15,3	15
08	Manajer Bidang Ahli	6	1,7	2
09	Audit Internal	14	3,9	4
Jumlah		249	70,6	71

Sumber: Bagian Administrasi SDM&O PT.PLN (Persero)
Distribusi Jabar & Banten

3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel persepsi (X_1), sikap (X_2), kepribadian (X_3) terdapat pengaruhnya atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dalam melaksanakan pengolahan data ini prosedur yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Mengecek lembar jawaban yang telah diisi oleh responden untuk mengetahui kelengkapan hasil jawaban responden yang akan menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut diolah lebih lanjut.
- b. Menghitung bobot nilai dengan menggunakan skala *differential* semantik dalam 7 pilihan jawaban.
- c. Rekapitulasi nilai angket variabel persepsi (X_1), sikap (X_2), kepribadian (X_3) dan variabel Y kinerja karyawan.
- d. Tahap uji coba kuesioner

Untuk menguji layak atau tidaknya kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka penulis melakukan dua tahap pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Penelitian ini menganalisis tiga variabel bebas, yaitu persepsi (X_1), sikap (X_2), kepribadian (X_3) serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dimana setiap variabel saling berpengaruh.

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi linier ganda untuk keenam variabel tersebut. “Analisis regresi tersebut digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel-variabel yang diteliti”. (Sudjana, 2001: 234)

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui *valid* atau tidaknya kuesioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan metode koefisien *Korelasi Product Moment* Pearson dengan rumus:

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

(Suharsimi Arikunto, 2006:274)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi (r_b) dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}; db = n - 2$$

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut :

1. Item pertanyaan atau pernyataan konsumen penelitian dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Item pertanyaan atau pernyataan konsumen penelitian tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel ditunjukkan pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Item Pertanyaan

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PERSEPSI				
1	Bapak/Ibu memandang rekan kerja sebagai pekerja yang dapat diajak bekerja sama.	0,603	0,374	Valid
2	Bapak/Ibu memandang rekan kerja sebagai pekerja keras.	0,639	0,374	Valid
3	Bapak/Ibu melihat kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan kondisi perusahaan.	0,675	0,374	Valid
4	Bapak/Ibu merasa cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.	0,614	0,374	Valid
5	Bapak/Ibu merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan penghasilan yang diterima	0,606	0,374	Valid
6	Bapak/Ibu merasa bahwa pekerjaan yang dibebankan telah sesuai dengan bidang penempatan yang diberikan kepada Bapak/Ibu.	0,577	0,374	Valid
7	Bapak/Ibu melihat bahwa penghargaan yang didapat atas prestasi kerja yang dicapai masih	0,572	0,374	Valid

	kurang optimal.			
8	Bapak/Ibu merasa bahwa jabatan yang ditempati saat ini sesuai dengan yang diinginkan	0,759	0,374	Valid
9	Bapak/Ibu merasa kondisi internal lingkungan kerja anda sudah nyaman	0,635	0,374	Valid
10	Bapak/Ibu memandang tata letak kantor dapat mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan	0,741	0,374	Valid
SIKAP				
1	Merasa memiliki kemampuan yang cukup optimal dalam melaksanakan pekerjaan	0,803	0,374	Valid
2	Dukungan rekan kerja dapat mengurangi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan	0,674	0,374	Valid
3	Merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif	0,417	0,374	Valid
4	Merasa senang dengan pekerjaan saat ini	0,791	0,374	Valid
5	Tidak puas dengan hasil kerja yang diperoleh setelah melaksanakan suatu tugas	0,803	0,374	Valid
6	Perasaan senang jika mendapat dukungan dan perhatian dari rekan kerja	0,585	0,374	Valid
7	Mampu bekerja dengan baik sesuai dengan sistem kerja yang berlaku	0,651	0,374	Valid
8	Bersedia untuk bekerja secara bergiliran dengan rekan kerja lainnya (jika terjadi rotasi pekerjaan)	0,643	0,374	Valid
9	Adanya tambahan tugas akan berpengaruh terhadap menurunnya semangat kerja	0,674	0,374	Valid
10	Bersedia mengerjakan tugas-tugas di dalam satu tim.	0,437	0,374	Valid
KEPRIBADIAN				
1	Promosi yang diraih saat ini adalah lewat kerja keras dan ketekunan sendiri	0,647	0,374	Valid
2	Adanya peluang karir karena kedekatan Bapak/Ibu dengan pimpinan	0,455	0,374	Valid
3	Memecahkan persoalan pekerjaan secara kreatif	0,647	0,374	Valid
4	Dalam mengerjakan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu langsung menyelesaikannya, tanpa menunggu hari lain.	0,777	0,374	Valid
5	Bekerja hanya menunggu pimpinan memberikan perintah secara jelas dan terperinci	0,455	0,374	Valid
6	Bapak/Ibu merasa bangga dengan sifat dan kepribadian yang dimiliki	0,487	0,374	Valid
7	Dengan kemampuan yang dimiliki, percaya dapat melakukan pekerjaan yang menantang	0,777	0,374	Valid

8	Dengan kemampuan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,487	0,374	Valid
9	Bapak/Ibu merasa sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	0,777	0,374	Valid
10	Berani mengambil resiko berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan	0,619	0,374	Valid

KINERJA KARYAWAN				
1	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,508	0,374	Valid
2	Kuantitas pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan	0,561	0,374	Valid
3	Bapak/Ibu merasa tidak ada beban dengan jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan anda	0,722	0,374	Valid
4	Kualitas pekerjaan yang dicapai harus sesuai dengan standar yang ditentukan	0,425	0,374	Valid
5	Pengetahuan yang Bapak/Ibu miliki mengalami peningkatan selama bekerja pada perusahaan ini	0,443	0,374	Valid
6	Bapak/Ibu merasa mampu memberikan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,561	0,374	Valid
7	Gagasan yang bapak/ibu berikan dapat diterima oleh perusahaan sebagai suatu solusi yang dipandang baik.	0,722	0,374	Valid
8	Bekerja sama dengan rekan kerja dapat mempermudah penyelesaian tugas	0,710	0,374	Valid
9	Bapak/Ibu berusaha memeriksa kembali pekerjaan untuk mencegah terjadinya kesalahan	0,735	0,374	Valid
10	Bapak/Ibu memperbaiki pekerjaan sebelum mendapat teguran dari atasan	0,849	0,374	Valid
11	Bapak/Ibu hadir di tempat kerja karena suatu keharusan	0,769	0,374	Valid
12	Pekerjaan harus diselesaikan tanpa menunggu teguran/perintah dari pimpinan	0,821	0,374	Valid
13	Berani mengambil resiko atas kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan	0,735	0,374	Valid
14	Bapak/Ibu akan mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi	0,739	0,374	Valid
15	Bapak/Ibu menganggap bahwa kepentingan perusahaan adalah kepentingan Bapak/ibu juga.	0,769	0,374	Valid

Sumber : Lampira

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus *valid*, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*).

Oleh karena itu digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Koefisien Alpha Cronbach ($C\alpha$) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998:88).

$$C\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

(Azwar, 2003:184)

dimana:

α = koefisien alpha Cronbach,

k = jumlah item pernyataan,

$\sum \delta_i^2$ = jumlah variansi setiap item pernyataan,

δ_t^2 = variansi skor total

Sedangkan rumus variansinya adalah:

$$\delta = \sqrt{\frac{\sum (xi - \bar{x})^2}{n-1}}$$

(Sudjana, 1998:93)

Dilihat dari statistik alpha Cronbach, suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998:88).

Oleh karena itu digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Perhitungan reabilitas item pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian ini menggunakan bantuan dari program SPSS 13.00 *for window*. Untuk mengetahui hasil pengujian reliabilitas datanya disajikan pada Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Reliabilitas Cronbach Alpha

No	Variabel	α hitung	α Standar	Keterangan
1	Persepsi	0,837	0,70	Reliabel
2	Sikap	0,815	0,70	Reliabel
3	Kepribadian	0,817	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,897	0,70	Reliabel

Sumber: Lampiran

Pengujian reliabilitas angket dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $(30-2=28)$, maka didapat $C\alpha$ masing-masing variabel $\geq 0,70$. Dengan demikian diketahui bahwa angket di atas dapat dikatakan reliabel, karena hasil $C\alpha_{hitung} > C\alpha_{tabel}$. Sehingga pertanyaan-pertanyaan di atas kapanpun dan dimanapun ditanyakan terhadap responden akan memberikan hasil ukur yang sama. Sedangkan untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2002:9) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Interpretasi Besarnya Reliabilitas

Interval Reliabilitas	Makna
0,800 – 1,000	Reliabilitas sangat tinggi
0,600 – 0,800	Reliabilitas rendah
0,400 – 0,600	Reliabilitas cukup
0,200 – 0,400	Reliabilitas rendah
0,000 – 0,200	Reliabilitas sangat rendah

3.5.1.3 Prosedur Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka secara garis besar menurut Sugiyono (2002:74) langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada.
3. *Tabulating*, dalam hal ini hasil *coding* dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan Y, untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:81) sebagai berikut :

- a) Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterion, untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 \dots + x_{37}$$

Keterangan :

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

- c) Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Tinggi : $K = ST \times JB \times JR$

Rendah : $K = SR \times JB \times JR$

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

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

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

5. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada bagian SDM dan Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.5.1.4 Tehnik Analisis Data

Angket/kuesioner menggunakan skala Likert yang terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Pembobotan Kuesioner

OPTION	SKALA POSITIF	SKALA NEGATIF
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Teknis analisis ini mensyaratkan data berskala sekurang-kurangnya data berskala interval. Karena tingkat pengukuran skala dari kuesioner adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI). Adapun langkah-langkah untuk mengubah data ordinal adalah sebagai berikut:

a. Mentransformasikan data

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI) (Harun Al Rasyid, 1994:131). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) pada setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan :

$$Skala = Scale\ Value + \left| \frac{Scale\ Value_{minimum}}{2} \right| + 1$$

Rancangan analisis dan penyajian hasil dilakukan dengan model sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

- a. Deskriptif Persepsi, Sikap dan Kepribadian. Contoh model penyajian data pada tabel berikut

Tabel 3.7
Tanggapan Responden
Terhadap Persepsi, Sikap dan Kepribadian

Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentasi (%)
Sangat Setuju		
Setuju		
Ragu-Ragu		
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total		

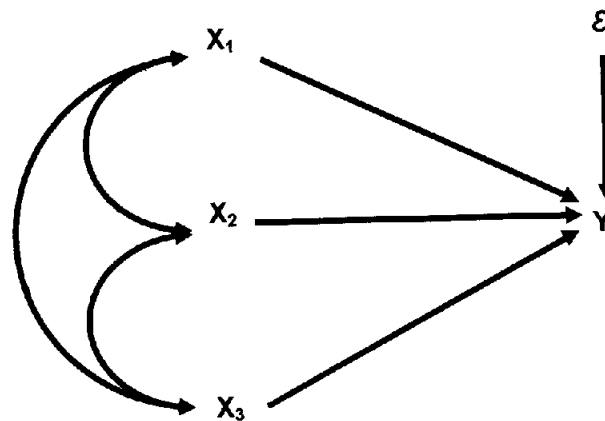
- b. Deskriptif Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Tabel 3.8
Tanggapan Responden Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero)
Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Tanggapan	Frekuensi (orang)	Persentasi (%)
Sangat Setuju		
Setuju		
Ragu-Ragu		
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total		

2. Analisis Verifikatif

Hasil pengukuran pengaruh Persepsi, Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. akan disajikan pada gambar 3.1 berikut ini :



Gambar 3.1
Model Regresi

Keterangan :

- X_1 = Variabel Persepsi
- X_2 = Variabel Sikap
- X_3 = Variabel Kepribadian
- ε = Residu (variabel lain diluar variabel X_1 , X_2 , dan X_3 yang berpengaruh) ke variabel akibat (*endogen*).

3.5.1.5 Uji Hipotesis

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen/penyebab yaitu faktor-faktor psikologis yang terdiri dari Persepsi (X_1), Sikap (X_2), dan Kepribadian (X_3), sedangkan variabel dependen/akibat adalah Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Y).

Dimana dalam penelitian ini akan diuji-seberapa besar pengaruh persepsi, sikap dan kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Berdasarkan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi untuk kedua variabel tersebut.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti (Sudjana, 1998: 310), sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2005:149).

Adapun untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut menurut Sugiyono (2005:183) dapat digunakan Tabel pedoman seperti tertera pada Tabel

Tabel 3.9
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2005:183)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Persepsi, sikap dan kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Berdasarkan hipotesis konseptual yang diajukan, dimana hipotesis konseptual tersebut digambarkan dalam sebuah paradigma sehingga terlihat bahwa hubungan antar variabel dapat merupakan hubungan regresi sederhana dan regresi berganda.

dengan demikian persamaan regresi multipelnya adalah :

$$y = f(X_1, \dots, X_k, \varepsilon)$$

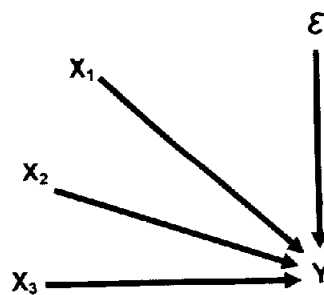
dan persamaan regresi sederhana adalah:

$$Y = f(X ; \varepsilon)$$

Struktur hubungan variabel tersebut dapat dinyatakan kedalam persamaan regresi yaitu :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Hipotesis tersebut digambarkan dalam sebuah paradigma seperti terlihat pada Gambar.



Gambar 3.2
Struktur Hubungan Kausal Antara X_1 , X_2 , X_3 , dan Y

Keterangan:

X_1 : Persepsi

X_2 : Sikap

X_3 : Kepribadian

Y : Kinerja Karyawan

ε : Epsilon (Variabel lain)

Struktur hubungan kausal di atas mengisyaratkan bahwa Persepsi, sikap dan kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan gambaran struktur variabel tersebut, terlihat bahwa masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara variabel X dan Y, namun dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan, oleh sebab itu variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain persepsi, sikap dan kepribadian disebut dengan variabel residu yaitu dilambangkan dengan ε_1 (Epsilon atau variabel sisa).

Langkah terakhir dari analisis data adalah menguji signifikansi. Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, menurut Riduwan (2005:152) uji signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

Langkah 1. Mencari F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

Langkah 2. Mencari F_{tabel} dengan rumus:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk reg b/a, dk res)}$$

Langkah 3. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Kriteria yang digunakan yaitu :

1. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dinyatakan signifikan (diterima).
2. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dinyatakan tidak signifikan (ditolak)

