

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap kinerja karyawan *sales marketing* pada PT. Tazakka Mandiri Utama Divisi Speedy Broadband Access Bandung. Dalam penelitian ini, objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah karakteristik individu karyawan yang meliputi adalah Ciri Biografis, Kepribadian, Persepsi, Sikap. Yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) ialah kinerja yang meliputi Kuantitas Kerja (*quantity of work*), Kualitas kerja (*quality of work*), Pengetahuan kerja (*job knowledge*), Kreativitas (*creativity*), Bekerja sama (*cooperation*), Kesadaran Diri (*dependability*), Inisiatif (*initiative*), Kualitas Pribadi (*personal qualities*).

Subyek penelitian adalah pada karyawan Divisi Speedy Broadband Access PT. Tazakka Mandiri Utama (Mitra PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Bandung) berlokasi di Jl. Talaga Bodas No.51 Bandung. mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, mulai dari bulan April 2009 sampai penelitian selesai.

Dari kedua variabel tersebut, maka akan dilakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Tazakka Mandiri Utama Divisi Speedy Broadband Access Bandung.

3.2 Metode Penelitian Dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian. Metode diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk memperoleh hasil yang baik harus digunakan metode penelitian yang tepat. Menurut Sugiyono (2008:1) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Travers Travens dalam Husein Umar (2007:21) menjelaskan bahwa “Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif verifikatif. Mohammad Nasir (2003:54) mengemukakan bahwa:

”Metode deskriptif adalah suatu 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”.

Dengan demikian melalui jenis penelitian deskriptif dapat diperoleh deskripsi mengenai karakteristik individu dan kinerja karyawan *Sales Marketing* PT. Tazakkka Mandiri Utama. Melalui jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai :

1. Gambaran mengenai Karakteristik Individu pada karyawan *Sales Marketing* Divisi Speedy Broadband Access PT. Tazakkka Mandiri Utama.
2. Gambaran mengenai Kinerja karyawan *Sales Marketing* Divisi Speedy Broadband Access PT. Tazakkka Mandiri Utama.

Dengan demikian penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai katakarakteristik individu yang dimiliki setiap karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Suharsimi (2002:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini akan menguji mengenai pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Tazakka Mandiri Utama Divisi Speedy Broadband Access Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian yang dilaksanakan yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2008:7):

Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Karena penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun maka metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang (Husein Umar, 2002: 45).

Selain itu penelitian ini ditujukan berdasarkan penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*) artinya penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang (Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi, 2005:373). Karena penelitian ini berdasarkan penilaian diri sendiri karyawan *sales marketing* Divisi Speedy Broadband Access PT Tazakka Mandiri Utama, maka hasil penelitian ini hanya berlaku pada perusahaan tersebut dan belum tentu berlaku untuk perusahaan lain.

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Malhotra dalam Istijanto (2005:29) mendefinisikan desain riset sebagai berikut:

Suatu kerangka kerja atau cetak biru (*blueprint*) yang merinci secara detail prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi guna menjawab masalah riset dan menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi pengambilan keputusan. Dalam tahap ini, periset akan mengembangkan desain riset yang cocok untuk menjawab permasalahan riset.

Desain penelitian dapat diartikan sebagai 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 antar variabel, 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.

Istiyanto (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”.

Ketiga jenis riset ini menghasilkan informasi yang berbeda-beda sehingga penentuan desain riset yang akan digunakan tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset yang dilakukan.

Berdasarkan tujuannya, desain penelitian yang akan digunakan adalah riset kausal. Riset kausal digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini karakteristik individu karyawan mempengaruhi atau menyebabkan hasil yang berbeda pada kinerja masing-masing karyawan PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Acces Bandung.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2008:32) menjelaskan bahwa “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”.

Tujuan pembuatan definisi variabel adalah untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti dan juga sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak

diungkap. Sering kali terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan istilah-istilah, hal ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan di bidang bahasa yang sudah semakin maju sehingga banyak istilah-istilah yang dipergunakan untuk maksud tertentu berlebihan meskipun pada dasarnya bertujuan untuk menerangkan maksud yang sama. Berdasarkan hal ini, penulis mendefinisikan istilah-istilah yang termuat dalam judul dengan maksud agar memperjelas makna yang terkandung sehingga diharapkan adanya kesamaan dalam landasan berpikir ke arah pembahasan lebih lanjut.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi variabel bebas atau *independent variable* (*X*) adalah karakteristik individu karyawan yang meliputi ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap dan yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* (*Y*) ialah kinerja yang meliputi Kuantitas Kerja (*quantity of work*), Kualitas kerja (*quality of work*), Pengetahuan kerja (*job knowledge*), Kreativitas (*creativity*), Bekerja sama (*cooperation*), Kesadaran Diri (*dependability*), Inisiatif (*initiative*), Kualitas Pribadi (*personal qualities*).

Operasionalisasi dari masing-masing variabel dapat terlihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran	Skala Pengukuran	No. Item
Karakteristik individu (X)	Ciri khas, bentuk-bentuk, watak atau karakter yang dimiliki oleh setiap individu; corak; tingkah laku; tanda khusus". (Partanto dan Al Barry, 2005:258)	Ciri Biografis	1. Umur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesesuaian usia dengan jenis pekerjaan ▪ Tingkat pengaruh faktor usia terhadap pemahaman pekerjaan 	Ordinal	1
						2
			2. Jenis kelamin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesesuaian Jenis kelamin/gender terhadap penempatan ▪ Tingkat pengaruh Jenis kelamin terhadap pemahaman pekerjaan 	Ordinal	3
						4
			3. Status kawin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengaruh status perkawinan terhadap motivasi kerja ▪ Pengaruh status perkawinan terhadap konsentrasi kerja 	Ordinal	5
				6		
		4. Jumlah tanggungan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pengaruh Jumlah tanggungan dalam keluarga terhadap motivasi bekerja 	Ordinal	7	
		5. Masa kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesesuaian penempatan dengan masa kerja ▪ Tingkat pengalaman yang dimiliki membantu pekerjaan 	Ordinal	8	
					9	
		Kepribadian	1. Tempat kendali kedudukan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kepercayaan diri dalam menentukan karirnya ▪ Tingkat kepercayaan adanya pengaruh luar dalam menentukan karirnya 	10
						11
				2. Penghargaan diri	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat suka atau tidak suka terhadap diri sendiri ▪ Tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuannya 	Ordinal
				13		
					3. Pemantauan diri	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran	Skala Pengukuran	No. Item	
		Persepsi	4. Pengambilan resiko	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecenderungan seseorang dalam mengambil risiko 	Ordinal	15	
			1. Persepsi terhadap rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Penilaian terhadap rekan kerja 	Ordinal	16	
			2. Persepsi terhadap pemimpin	<ul style="list-style-type: none"> Penilaian terhadap pemimpin 	Ordinal	17	
			3. Persepsi terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Penilaian terhadap pekerjaan 	Ordinal	18	
				4. Persepsi terhadap kondisi/lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> Penilaian terhadap kondisi/lingkungan 	Ordinal	19
		Sikap		1. Kognisi (pemikiran)	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan menganalisis terhadap masalah atau keadaan Berpikir konseptual 	Ordinal	20
				2. Afeksi (perasaan)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat perasaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan Tingkat kepuasan terhadap hasil kerja Tingkat perasaan terhadap lingkungan kerja 	Ordinal	22
				3. Konasi (perilaku)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat perasaan terhadap lingkungan kerja 		23
					<ul style="list-style-type: none"> Pola Bekerja secara teratur Intensitas hadir tepat waktu setelah jam istirahat Perilaku karyawan lama terhadap karyawan baru 	Ordinal	24
					25		
					26		
					27		
Kinerja (Y)	“Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara	1. Kuantitas kerja (<i>quantity of work</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan menyelesaikan jumlah/ hasil kerja sesuai dengan target Tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	28		
					29		

<p>keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.</p> <p>(Veithzal Rivai, 2005:14)</p>	<p>2. Kualitas kerja. (<i>quality of work</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kualitas kerja dengan standar perusahaan ▪ Tingkat kepuasan terhadap mutu pekerjaan yang telah dilakukan ▪ Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara teliti 	Ordinal	30
				31
				32
	<p>3. Pengetahuan kerja (<i>Job knowledge</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya ▪ Tingkat kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan yang diberikan ▪ Tingkat penggunaan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat ▪ Kemampuan mengetahui proses atau alur suatu pekerjaan 	Ordinal	33
				34
				35
				36
	<p>4. Kreativitas (<i>creativity</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orisinalitas ide dan gagasan ▪ Intensitas kemampuan dalam menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan 	Ordinal	37
			38	
<p>5. Kerjasama (<i>cooperation</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesiapan bekerja sama dengan rekan sekerja ▪ Kemampuan bekerja sama dengan atasan 	Ordinal	39	
			40	
<p>6. Kesadaran Diri (<i>Dependability</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan ▪ Tingkat keinginan mematuhi peraturan ▪ Tingkat keinginan membantu rekan kerja 	Ordinal	41	
			42	
			43	
<p>7. Inisiatif (<i>Initiative</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respon dalam melaksanakan tugas baru ▪ Ketanggapan menyelesaikan masalah 	Ordinal	44	
			45	
<p>8. Kualitas Pribadi (<i>Personal Qualities</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesiapan diri menerima tugas yang sulit ▪ Integritas pribadi terhadap perusahaan 	Ordinal	46	
			47	

Tabel 3.2
Pemetaan Bulir Angket

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Jumlah
Karakteristik Individu (Variabel X)	1. Ciri Biografis	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9
	2. Kepribadian	10, 11, 12, 13, 14, 15,	6
	3. Persepsi	16, 17, 18, 19	4
	4. Sikap	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	8
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	1. <i>Quantity of work</i> (Kuantitas kerja)	28, 29	2
	2. <i>Quality of Work</i> (Kualitas kerja)	30, 31, 32	3
	3. <i>Job Knowledge</i> (Pengetahuan pekerjaan)	33, 34, 35, 36	4
	4. <i>Creativeness</i> (Kreativitas)	37, 38	2
	5. <i>Cooperation</i> (Bekerja sama)	39, 40	3
	6. <i>Dependability</i> (Kesadaran diri)	41, 42, 43	3
	7. <i>Initiative</i> (Inisiatif)	44, 45	2
	8. <i>Personal Qualities</i> (Kualitas Pribadi)	46, 47	2
			47

3.4 Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Penarikan Sampel

3.4.1 Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 102), “Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.” Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu : data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu. Data sekunder diperoleh dari pihak lain dan sumber umum (buku teks, ensiklopedia, internet, majalah, surat kabar, jurnal, buletin, dan lain sebagainya.)

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dengan penelitian. Dalam hal ini yang menjadi sumber data primer adalah para karyawan PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Acces Bandung.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana datanya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian. Dalam hal ini yang menjadi data sekunder adalah artikel, dokumen-dokumen, laporan-laporan, buku-buku kantor yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

Lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis mengumpulkan dan menyajikannya dalam tabel berikut :

TABEL 3.3
JENIS DAN SUMBER DATA PENELITIAN

No	Keterangan	Sumber data	Jenis Data
1.	Data Absensi PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Acces Bandung	Kantor PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Access Bandung.	Primer
2.	Data Karyawan (Jumlah, jabatan dan pendidikan Karyawan) PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Acces Bandung.	Kantor PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Access Bandung.	Primer
3.	Target perusahaan PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Acces Bandung..	Kantor PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Access Bandung.	Primer
4.	Tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan Karakteristik Individu	Kantor PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Access Bandung.	Primer
5.	Tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan Karakteristik Individu	Kantor PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Access Bandung.	Primer
6.	Karakteristik Individu	Literatur	Sekunder
7.	Kinerja	Literatur	Sekunder

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang tepat yaitu dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan membaca menelaah, mempelajari, dan mengutip pendapat buku-buku literatur, makalah dan tulisan-tulisan ilmiah lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti sebagai pendukung analisis dan mengaplikasikannya sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan penulisan ini

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilaksanakan secara langsung dengan meneliti objek yang akan diteliti. Instrumen yang dipakai dalam penelitian lapangan ini adalah :

- a) Wawancara (*Interview*)

Wawancara yang dilakukan melalui pembicaraan berupa tanya jawab dengan pihak-pihak atau nara sumber yang dianggap perlu untuk memperoleh data tentang permasalahan yang sedang diteliti. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan Director Sales & Marketing PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Acces, serta komunikasi dan tanya jawab langsung dengan responden.

b) Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan peninjauan langsung ke perusahaan yang bersangkutan dengan harapan bahwa keadaan yang sebenarnya dapat diketahui dan untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah penelitian.

c) Kuesioner

Dalam proses penyebaran Kuesioner, penulis menyebarkan angket kepada responden yang terkait dengan penelitian ini yaitu karyawan PT. Tazakka Mandiri Utama divisi Speedy Broadband Acces. Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner untuk diisi langsung oleh responden seperti yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun pendapat umum. Kuesioner dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu angket terbuka dan tertutup. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu pada setiap pernyataan telah disediakan sejumlah alternatif jawabannya untuk dipilih oleh setiap responden. Angket terbagi menjadi dua, yaitu Karakteristik Individu (X) dan Kinerja (Y). Indikator dalam pengukuran Karakteristik Individu adalah Ciri Biografis, Kepribadian, Persepsi dan Sikap sedangkan variabel Kinerja meliputi Kuantitas kerja (*Quantity of Work*), Kualitas kerja (*Quality of Work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), Kreativitas (*Creativeness*), Bekerja Sama (*Cooperation*), Kesadaran Diri (*Dependability*), Inisiatif (*Initiatif*), dan Kualitas Pribadi (*Personal Qualities*).

3. Studi Dokumentasi

Penulis mengadakan kegiatan pengumpulan dan pencatatan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti

3.4.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:72) mengemukakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan", Sedangkan menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:103), "Populasi adalah keseluruhan unit elementer yang parameteranya akan diduga melalui statistika hasil analisis yang dilakukan terhadap sampel penelitian".

Berdasarkan pengertian populasi, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan *Sales Marketing* PT.Tazakka Mandiri Utama Divisi Speedy Broadband Access sebanyak 45 orang. Dengan rincian pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4
Daftar Karyawan Sales Marketing
PT. Tazakka Mandiri Utama Divisi Speedy Broadband Acces
Periode Januari Tahun 2010

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Supervisor Telemarketing & D2D	7
2.	D2D	8
3.	Telemarketing	30
JUMLAH		45

Sumber : Bagian HRD PT.Tazakka Mandiri Utama Disvisi Speedy Broadband Acces

3.4.3.2 Sampel

Suharsimi Arikunto (2006:111) mengemukakan bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Pengambilan sampel harus diperhatikan agar pemilihan tersebut dapat benar-benar disesuaikan dengan yang dibutuhkan dalam penelitian dan dapat mewakili populasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto (2006:111) bahwa : “Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan *Sales Marketing* PT. Tazakka Mandiri Utama Divisi Speedy Broadband Acces yang berjumlah 45 orang.

Dikarenakan jumlah karyawan pada karyawan *Sales Marketing* PT Tazakka Mandiri Utama Divisi Speedy Broadband Access kurang dari 100 orang,

maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi karyawan *Sales Marketing* PT Tazakka Mandiri Utama Divisi Speedy Broadband Access. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2002:20) bahwa “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

3.4.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2008:78) mengemukakan bahwa “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut sampling jenuh atau sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel”. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara sampling jenuh, seperti yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto (2006:134), apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 orang (Sumber: Bagian HRD PT.Tazakka Mandiri Utama Disvisi Speedy Broadband Acces).

3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Teknik Analisis Data

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan atau keahlian suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau

sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah. (Suharsimi Arikunto,2002:168)

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam uji validitas ini menggunakan teknik **Korelasi Product Moment** yang dikemukakan oleh **Pearson**. Adapun formulanya sebagai berikut :

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

(Suharsimi Arikunto, 2006 : 170)

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

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

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

N = Banyaknya responden

Dimana :

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

Kriteria uji validitas :

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika r hitung > r tabel

- Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Berdasarkan jumlah angket yang diuji sebanyak 30 kasus dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka didapat nilai r_{tabel} sebesar **0,374**.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Selain valid (sah) sebuah instrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya), maksudnya bahwa instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan. Dimana apabila instrumen ini diberikan pada kelompok yang sama dengan waktu yang berbeda akan sama hasilnya.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:178) “Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.”

Pengujian reliabilitas yang penulis gunakan adalah dengan menggunakan rumus **alpha cronbach** (r_{11}) dibawah ini :

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

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas angket
 k = banyak item angket
 s_i^2 = jumlah varians item

$$s_x^2 = \text{varians total}$$

Kriteria uji validitas :

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliabel jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
- Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak reliabel jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap item angket dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a) Memberikan nomor pada angket yang masuk.
 - b) Memberikan nomor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni kategori 5 Skala Likert.
 - c) Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor tersebut dikuadratkan.
 - d) Menjumlahkan skor yang ada pada setiap item dari setiap jawaban yang diberikan responden. Total dari setiap jumlah skor setiap item harus sama dengan total skor dari setiap responden.
 - e) Mengkuadratkan skor-skor jawaban dari tiap-tiap responden untuk setiap item, dan kemudian menjumlahkannya.
- 2) Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha, dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut :

- a) Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrumen terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varians item $\sum s_i^2$ dengan rumus sebagai berikut :

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

(Suharsimi Arikunto, 2002:160)

Keterangan :

- s_i^2 = harga varians tiap item
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor jawaban responden tiap item
 $(\sum X)^2$ = kuadrat skor seluruh responden dari setiap item
 N = jumlah responden

- b) Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk mendapatkan varians total (s_x^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$s_x^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:160)

Keterangan :

- s_x^2 = harga varians total
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total
 $(\sum Y)^2$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total
 N = jumlah responden

- 3) Keputusan pengujian reliabilitas instrumen :

$Ca < 0,70$: Instrumen penelitian tidak reliabel

$Ca \geq 0,70$: Instrumen penelitian reliabel

Keterangan : 0,70 merupakan standar minimal reliabilitas instrumen penelitian yang dikemukakan oleh Hair, Anderson, Tatham&Black (2005:88).

3.5.1.3 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Karakteristik Individu (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} dari $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$ yang bernilai 0,374. Untuk melihat nilai tingkat validitas karakteristik individu dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Individu (X)

No.	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KARAKTERISTIK INDIVIDU (X)				
Ciri Biografis				
1	Kesesuaian usia dengan jenis pekerjaan	0,594	0,374	Valid
2	Tingkat pengaruh faktor usia terhadap pemahaman pekerjaan	0,545	0,374	Valid
3	Kesesuaian Jenis kelamin/gender terhadap penempatan	0,486	0,374	Valid
4	Tingkat pengaruh Jenis kelamin terhadap pemahaman pekerjaan	0,474	0,374	Valid
5	Pengaruh status perkawinan terhadap motivasi kerja	0,540	0,374	Valid
6	Pengaruh status perkawinan terhadap konsentrasi kerja	0,515	0,374	Valid
7	Pengaruh Jumlah tanggungan dalam keluarga terhadap motivasi bekerja	0,517	0,374	Valid
8	Kesesuaian antara pekerjaan dengan lama bekerja	0,563	0,374	Valid
9	Tingkat pengalaman yang dimiliki membantu pekerjaan sekarang	0,515	0,374	Valid
Kepribadian				
10	Tingkat kepercayaan diri dalam menentukan karirnya	0,653	0,374	Valid
11	Tingkat kepercayaan adanya pengaruh luar dalam menangani pekerjaan	0,598	0,374	Valid
12	Tingkat suka atau tidak suka terhadap diri sendiri	0,526	0,374	Valid
13	Tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuannya	0,547	0,374	Valid
14	Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya	0,704	0,374	Valid
15	Tingkat kecenderungan seseorang dalam mengambil resiko	0,605	0,374	Valid

Persepsi				
16	Penilaian terhadap rekan kerja	0,517	0,374	Valid
17	Penilaian terhadap pemimpin	0,531	0,374	Valid
18	Penilaian terhadap pekerjaan	0,493	0,374	Valid
19	Penilaian terhadap kondisi/lingkungan	0,451	0,374	Valid
Sikap				
20	Kemampuan menganalisis terhadap masalah atau keadaan	0,543	0,374	Valid
21	Berpikir konseptual	0,529	0,374	Valid
22	Tingkat perasaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan	0,521	0,374	Valid
23	Tingkat kepuasan terhadap hasil kerja	0,522	0,374	Valid
24	Tingkat perasaan terhadap lingkungan kerja	0,460	0,374	Valid
25	Pola Bekerja secara teratur	0,536	0,374	Valid
26	Intensitas hadir tepat waktu setelah jam istirahat	0,628	0,374	Valid
27	Perilaku karyawan lama terhadap karyawan baru	0,551	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2010

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kinerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 for windows menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KINERJA (Y)				
Kuantitas kerja (<i>Quantity of work</i>)				
28.	Kesesuaian jumlah kerja dengan standar kerja	0,538	0,374	Valid
29.	Tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan	0,436	0,374	Valid
Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>)				
30.	Kesesuaian kualitas hasil kerja dengan standar/target perusahaan	0,701	0,374	Valid
31.	Tingkat kepuasan terhadap mutu pekerjaan yang telah dilakukan	0,676	0,374	Valid
32.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara teliti	0,672	0,374	Valid
Pengetahuan kerja (<i>Job knowledge</i>)				
33.	Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya	0,622	0,374	Valid
34.	Tingkat kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan yang diberikan	0,714	0,374	Valid
35.	Tingkat penggunaan pengetahuan yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan	0,619	0,374	Valid
36.	Kemampuan mengetahui proses atau alur suatu pekerjaan	0,632	0,374	Valid
Kreativitas (<i>Creativeness</i>)				
37.	Orisinalitas ide dan gagasan	0,587	0,374	Valid

38.	Intensitas kemampuan dalam menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan	0,741	0,374	Valid
Kerjasama (Cooperation)				
39.	Kesediaan bekerja sama dengan rekan sekerja	0,496	0,374	Valid
40.	Kemampuan bekerja sama dengan atasan	0,498	0,374	Valid
Kesadaran Diri (Dependability)				
41.	Tingkat kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan	0,672	0,374	Valid
42.	Tingkat keinginan mematuhi peraturan	0,609	0,374	Valid
43.	Tingkat keinginan membantu rekan kerja	0,523	0,374	Valid
Inisiatif (Initiative)				
44.	Respon dalam melaksanakan tugas baru	0,624	0,374	Valid
45.	Ketanggapan menyelesaikan masalah	0,611	0,374	Valid
Kualitas Pribadi (Personal Qualities)				
46.	Kesiapan diri menerima tugas yang sulit	0,557	0,374	Valid
47.	Integritas pribadi terhadap perusahaan	0,502	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2010

Berdasarkan hasil pengujian validitas Tabel 3.5 dan Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang terdiri dari 47 item instrumen dapat dikatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Adapun reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. hasil pengujian reliabilitas yang diperoleh, dapat terlihat pada Tabel 3.7 berikut :

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	$C_{a_{hitung}}$	$C_{a_{minimal}}$	Keterangan
1	Karakteristik Individu (X)	0,906	0,70	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,907	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2010

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 45 orang responden dengan tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai C_{a} masing-masing variabel lebih besar dari $C_{a_{minimal}}$ sebesar 0,700 artinya variabel yang diuji keduanya reliabel.

3.5.1.4 Prosedur Pengolahan Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengelola dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh Karakteristik Individu sebagai variabel X terhadap variabel Kinerja (Y). Dalam analisis data ini ditempuh prosedur analisis sebagai berikut :

1. Memeriksa angket yang telah diisi. Hal ini dimaksudkan untuk memeriksa kelengkapan angket yang telah diisi responden dan menentukan layak tidaknya lembar angket tersebut diolah lebih lanjut..
2. Pemberian skor (*Coding*) untuk setiap item pertanyaan yang ada. Alat ukur yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert menggunakan ukuran ordinal, data ordinal merupakan data yang bersifat kualitatif yaitu data yang dikategorikan menurut kualitas objek yang dipelajari. Supaya data ordinal dapat diolah dengan statistik, maka harus dijadikan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan. Bulir-bulir skala sikap yang telah dibuat berdasarkan aspek-aspek sikap yang ditetapkan menurut Likert mempunyai kategori jawaban lima. Adapun pola pembobotan untuk *coding* tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8

Alternatif Jawaban Berdasarkan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skala
Sangat Tinggi/ Sangat penting/ Sangat Benar	5
Tinggi/ Penting/ Benar	4
Cukup Tinggi/ Cukup Penting/ Cukup Benar	3
Rendah/ Kurang Penting/ Salah	2
Rendah Sekali/ Tidak Penting/ Sangat Salah	1

Sumber: Riduwan (2008:86)

3. Merekapitulasi nilai angket variabel X (Karakteristik Individu) dan variabel Y (Kinerja).
4. Tabulasi, maksudnya adalah tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi sebagai berikut :

Tabel 3.9
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Item Pertanyaan					
	1	2	3	4	...	n
1						
2						
3						
4						
...						
n						

5. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan variabel Y, dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

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

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

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel X1 dengan jumlah skor kriteria variabel X1 untuk mencari jumlah skor hasil angket

$$X \text{ dengan menggunakan rumus: } X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_{100}$$

Keterangan: X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X_i

$$X_1 - X_{100} = \text{Jumlah skor angket masing-masing responden}$$

6. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran karakteristik individu karyawan dan kinerja karyawan *sales marketing* di PT. Tazakka Mandiri Utama Divisi Speedy Broadband Acces. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. Menghitung skor total terendah dan tertinggi dari bobot instrument sebagai berikut :

$$\text{Tinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Sedang} = \text{SD} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Rendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan : SR = skor terendah

SD = skor sedang

ST = skor tertinggi

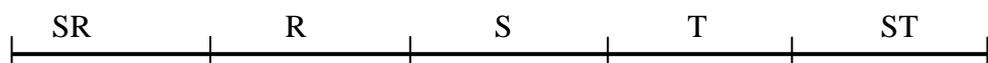
JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

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

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{5}$$

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



- d. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel X (Karakteristik Individu) dan variabel Y (Kinerja)
- e. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data dan skor berdasarkan batas-batas disajikan dalam bentuk Tabel 3.10 sebagai berikut:

Tabel 3.10
Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moch Ali (1985:184)

Tabel 3.11
Tabel Interpretasi Skor

No	Kriteria	Keterangan
1	0% - 20%	Sangat lemah/Sangat Rendah
2	21% - 40%	Lemah/Rendah
3	41% - 60%	Cukup
4	61% - 80%	Kuat/Tinggi
5	81% - 100%	Sangat Kuat/Sangat Tinggi

Sumber : Modifikasi Riduwan (2007:15)

7. Merubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dalam bentuk skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan

menggunakan *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan banyaknya frekuensi (f)
- b. Menghitung proporsi dengan rumus : $P_i = f/N$
- c. Menghitung proporsi kumulatif (PK)
- d. Menetapkan nilai Z yang diperoleh dari kurva normal baku
- e. Menghitung Scale Value (SV) dengan rumus :

$$NS = \frac{(\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit})}{(\text{Area Below upper limit} - \text{area below lower limit})}$$

- f. Menentukan nilai transformasi (Y) dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = 1 + N_{\text{min}}$$

3.5.1.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menaksir harga variabel Y berdasarkan harga variabel X yang diketahui, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap perubahan variabel X.

Analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bentuk persamaan :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Karakteristik individu karyawan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

Dengan nilai a dan b adalah sebagai berikut:

Harga a dihitung dengan rumus

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

Harga b dihitung dengan rumus

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

(Sugiyono, 2007:206)

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan).

3.5.1.6 Analisis Korelasi

Analisis korelasi yaitu teknik untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk mengetahui korelasinya menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

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

(Riduwan, 2007:136)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif/korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.12
Derajat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80-1.000	Sangat Kuat
0.60-0.799	Kuat
0.40-0.599	Cukup Kuat
0.20-0.399	Rendah
0.00-0.199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan (2007: 136)

3.5.1.7 Koefisien Determinasi

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

$$KD = r^2 * 100\% \quad \text{dengan asumsi } 0 < r^2 < 1$$

(Sugiyono, 2008:249)

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

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada tabel berikut :

Tabel 3.13
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford)

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 - 0,199	Sangat Rendah/Lemah Dapat Diabaikan
0,200 - 0,399	Rendah/Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Tinggi/kuat
0,800 - 1,00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:250)

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Mengingat penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik populasi yang dijadikan sampel, maka pada penelitian ini tidak menggunakan hipotesis statistik dan taraf signifikansi seperti halnya dalam penelitian dengan teknik

sampling. Menurut Sugiyono (2004:81) “Penelitian yang didasarkan pada populasi, atau sampling total, atau sensus tidak melakukan pengujian hipotesis statistik”.

