

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang merupakan objek dari penelitian adalah kompetensi karyawan dan kinerja karyawan divisi mikro pada Bank Bukopin. Kompetensi karyawan di divisi mikro pada Bank Bukopin terdiri dari 6 kelompok kompetensi yakni: Kompetensi Berprestasi dan Tindakan (*Achievement and Action*), Kompetensi Melayani (*Helping and Human Service*), Kompetensi Mempengaruhi (*The Impact and Influence*), kompetensi mengelola (*Managerial*), Kompetensi Berpikir (*Cognitive*), dan Kompetensi Efektivitas Diri (*Personal Effectiveness*). Sedangkan ukuran kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indeks Kinerja Pelayanan yang merupakan kinerja dari karyawan yang meliputi: Kualitas Kerja (*quality of work*), Kuantitas Kerja (*quantity of work*), Pengetahuan tentang Pekerjaan (*job knowledge*), Kreativitas (*creativity*), Kerjasama (*cooperation*), Kesadaran (*dependability*), Inisiatif (*initiative*), Kualitas Diri (*personel qualities*).

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada karyawan divisi mikro Bank Bukopin. Karyawan Divisi Mikro Bank Bukopin, di wilayah Bandung terbagi di 4 unit yaitu Unit Ujung Berung, Unit Ahmad Yani, Unit Astana Anyar, dan Unit Kopo.

## 3.2 Metode dan Desain Penelitian

### 3.2.1 Metode Penelitian

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara kerja untuk mencapai tujuan tertentu, agar dapat terkumpul data serta dapat mencapai tujuan penelitian itu sendiri. Sugiyono (2007:1) mengatakan bahwa:

Metode Penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Mohammad Nazir (2003:44) mengemukakan bahwa dengan memilih suatu metode penelitian, maka peneliti akan mendapatkan panduan tentang urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tentang metode deskriptif Mohammad Nazir (2003:54) mengungkapkan 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 deskriptif ini adalah untuk 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 diharapkan dapat diperoleh :

1. Gambaran mengenai kompetensi karyawan Divisi Mikro Bank Bukopin.
2. Gambaran mengenai kinerja karyawan Divisi Mikro Bank Bukopin.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan guna

memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Divisi Mikro Bank Bukopin.

Metode penelitian dalam setiap karya ilmiah mutlak diperlukan, karena merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan serta dapat memberikan gambaran kepada peneliti mengenai bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan sehingga masalah tersebut dapat dipecahkan.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey* untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis di lapangan.

Ker Linger yang dikutip oleh Sugiyono (2007:7) menyatakan :

Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Adapun langkah umum dalam penelitian dengan menggunakan metode deskriptif sebagaimana menurut Mohammad Nazir (2003:60) antara lain :

- a. Merumuskan dan definisikan masalah.
- b. Jejak dan teliti literatur yang ada.
- c. Rumuskan kerangka teorits dan hipotesis-hipotesis serta asumsi-asumsi yang dipakai.
- d. Membuat rancangan penelitian.
  - Pilih subjek yang digunakan dengan teknik pengumpulan data yang diinginkan.
  - Kategorikan sifat-sifat atau atribut-atribut atau hal-hal lain yang sesuai dengan masalah yang ingin dipecahkan untuk memudahkan analisis sebab akibat.
- e. Uji hipotesis, buat interpretasi terhadap hubungan dengan teknik statistik yang tepat.

- f. Buat generalisasi, kesimpulan serta implikasi kebijakan.
- g. Susun laporan dengan cara penulisan ilmiah.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Pemilihan desain penelitian merupakan hal yang krusial dalam keberhasilan penelitian. Menurut Silalahi (2009: 180) mengemukakan bahwa:

Desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rencana itu merupakan skema menyeluruh yang mencakup program penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional yang disebut juga desain non-eksperimental atau desain survei atau desain eksplanatori jenis kausal. Desain korelasional didasarkan pada asumsi bahwa realitas terbaik digambarkan sebagai sistem hubungan saling mempengaruhi dan saling menyebabkan (Silalahi, 2009: 30).

Dikatakan sebagai desain penelitian kausal atau korelasional karena meneliti hubungan kausal atau sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Silalahi, 2009: 33), yaitu menguji *pengaruh kompetensi karyawan* terhadap kinerja karyawan Divisi Mikro Bank Bukopin. Dan bersifat non-eksperimental, karena variabel bebas dalam penelitian ini tidak di bawah pengendalian langsung peneliti.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu: Variabel bebas atau *independent variable* (X), Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y), Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<b>Kompetensi (X)</b>  <i>“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior in a job situations”</i> . Artinya : “kompetensi adalah karakteristik kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu dan dapat memprediksi kinerja yang efektif dan atau superior dalam beragam situasi pekerjaan”. (Spencer and Spencer 1993:9)	Kompetensi Berprestasi dan Bertindak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientasi untuk berprestasi</li> <li>Mempertahankan hasil</li> <li>Keberanian bertindak</li> <li>Pencarian informasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keinginan untuk menentukan standar kerja</li> <li>Tingkat upaya untuk melakukan perubahan sisten dan metode</li> <li>Perhatian terhadap ketepatan hasil pekerjaan.</li> <li>Tingkat kemampuan dalam mengikuti perkembangan informasi.</li> </ul>	Ordinal	1,2,3,4
	Kompetensi Melayani	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empati</li> <li>Orientasi pelayanan atau kepuasan pelanggan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan memahami perasaan atau pemikiran orang lain.</li> <li>Usaha dalam memenuhi kepuasan pelanggan.</li> </ul>	Ordinal	5,6
	Kompetensi Mempengaruhi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mendukung dan mempengaruhi</li> <li>Kesadaran berorganisasi</li> <li>Membangun Hubungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan meyakinkan orang lain.</li> <li>Pemahaman terhadap posisi dan kewenangan.</li> <li>Kemampuan menjaga dan membangun hubungan.</li> </ul>	Ordinal	7,8,9
	Kompetensi Mengelola	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengembangkan orang lain.</li> <li>Pengarahan</li> <li>Kerja kelompok dan bekerja sama</li> <li>Memimpin tim kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesediaan membantu rekan kerja dalam proses belajar.</li> <li>Kemampuan memberi petunjuk tentang pekerjaan</li> <li>Kemampuan bekerja sama dalam kelompok kerja.</li> <li>Kemampuan memimpin orang lain dalam kelompok kerja.</li> </ul>	Ordinal	10,11, 12,13
	Kompetensi Berpikir	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berpikir analitis</li> <li>Berpikir konseptual</li> <li>Keahlian teknis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan mengidentifikasi masalah.</li> <li>Kemampuan merumuskan pemecahan masalah.</li> <li>Kemampuan teknis dalam bidang pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal	14,15, 16
	Kompetensi Efektivitas Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengendalian diri</li> <li>Percaya diri</li> <li>Penyesuaian diri</li> <li>Komitmen organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan mengendalikan stress dalam bekerja.</li> <li>Keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>Kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi lingkungan kerja.</li> <li>Kemampuan menyesuaikan diri terhadap kepentingan perusahaan.</li> </ul>	Ordinal	17,18, 19,20

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja adalah Catatan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (F Cordoso Gomes 2003:135)</p>		Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan</li> <li>Tingkat rasa malu apabila kualitas kerja lebih buruk dari yang lain</li> <li>Tingkat konsistensi memenuhi komitmen</li> </ul>	Ordinal	1,2
		Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat frekuensi kerja atau jumlah kerja</li> <li>Tingkat penyelesaian tugas dengan baik dan memuaskan</li> </ul>	Ordinal	3,4
		Pengetahuan Tentang pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas</li> <li>Tingkat pemahaman terhadap pedoman kerja</li> <li>Tingkat kebanggaan prestasi kerja yang dicapai</li> </ul>	Ordinal	5,6
		Kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat penyelesaian pekerjaan yang kreatif</li> <li>Tingkat memunculkan ide dan gagasan baru</li> </ul>	Ordinal	7,8
		Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesediaan bekerjasama dengan rekan kerja</li> <li>Tingkat pembinaan kerjasama dengan atasan</li> </ul>	Ordinal	9,10
		Kesadaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak ada</li> <li>Tingkat penggunaan waktu dengan baik</li> <li>Tingkat kehadiran</li> </ul>	Ordinal	11,12
		Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat penyelesaian tugas tanpa harus diperintah</li> <li>Tingkat semangat kerja</li> </ul>	Ordinal	13,14
		Kualitas diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesediaan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>Tingkat kepuasan atas pekerjaan</li> <li>Tingkat keramahan terhadap siapa saja</li> </ul>	Ordinal	15,16



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

#### **3.4.1 Sumber Data**

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data dibagi menjadi dua yaitu data sekunder dan data primer. Selengkapnya dapat dilihat dibawah ini:

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara pada pihak manajemen dan karyawan. Data-data tersebut mengenai kompetensi dan kinerja karyawan Bank Bukopin khususnya divisi mikro. Sumber informasi didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan Divisi Mikro Bank Bukopin. Dan data yang diperoleh tersebut, dipergunakan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Divisi Mikro Bank Bukopin Kantor Wilayah Bandung.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian, data dari arsip perusahaan dan referensi lainnya mengenai kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Untuk selanjutnya data-data tersebut dipergunakan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Divisi Mikro Bank Bukopin.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara dengan apa data yang diperlukan itu diperoleh. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh

data yang diinginkan dan selanjutnya data tersebut diolah dan hasilnya berguna untuk menguji hipotesis atau mengambil suatu kesimpulan. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas penelitian, penulis akan menggunakan beberapa teknik yang digunakan sebagai instrumen pengumpul data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Yaitu memperoleh data dan informasi dengan cara meninjau secara langsung kepada perusahaan. Melalui :

(a). Wawancara

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara dengan perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai perusahaan maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan masalah kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

(b). Kuesioner/angket

Metode pengumpulan data dengan menyebarkan angket kepada sejumlah sampel karyawan Divisi Mikro Bank Bukopin, angket yang disebarkan berisi pernyataan mengenai kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

2. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan membaca dan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang dapat digunakan sebagai teori dasar dan pedoman yang dapat dipertanggungjawabkan dalam pembahasan.



### 3.4.3 Teknik Penarikan Sampel

#### A. Populasi Penelitian

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2008:115):

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.

Dalam penelitian ini yang merupakan populasi adalah karyawan Divisi Mikro Bank Bukopin, yang terdiri dari 4 unit. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.2:

**Tabel 3.2**

#### **Jumlah karyawan Divisi Mikro**

<b>No.</b>	<b>Section</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Marketing officer	36
2.	Supporting officer	4
3.	Teller	4
4.	Head officer unit	4
	<b>Total</b>	<b>48</b>

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa populasinya berjumlah 48 yang diperoleh dari jumlah karyawan dari setiap unit/cabang.

#### B. Teknik Penarikan Sampel

Menurut Silalahi (2009: 254) menyatakan bahwa sampel adalah bagian tertentu yang dipilih dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak.

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Bank Bukopin Divisi Mikro, pada 4 unit. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2002:108) bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu, populasi karyawan Bank Bukopin Divisi Mikro, menjadi sampel penelitian yaitu 48 orang.

Penilaian kinerja pada penelitian ini dilaksanakan langsung pada karyawan itu sendiri dengan asumsi persepsi karyawan. Namun hal tersebut kurang objektif oleh karena itu sebaiknya diberikan kepada atasan atau rekan kerja.

### **3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.5.1 Rancangan Analisis Data**

##### **3.5.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang dirancang sendiri, maka sebelum angket ini digunakan sebagai alat pengumpul data yang dapat dipertanggungjawabkan, angket yang digunakan harus diuji kelayakannya. Hal ini merupakan syarat bahwa instrumen pengumpul data harus layak, untuk menguji kelayakan instrumen dilakukan pendekatan uji validitas dan reliabilitas instrumen yang dilakukan terhadap 30 orang responden. Setelah angket yang diujicobakan diterima kembali, kemudian penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

## A. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2002:152). Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap bulir item dengan skor total. Rumus yang digunakan dalam uji ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* (Suharsimi Arikunto 2007:170), sebagai berikut:

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi
- $N$  = Jumlah responden uji coba
- $XY$  = Jumlah skor XY
- $\Sigma X$  = Jumlah skor X
- $\Sigma Y$  = Jumlah skor Y
- $\Sigma X^2$  = Jumlah skor  $X^2$
- $\Sigma Y^2$  = Jumlah skor  $Y^2$

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji validitas instrument angket tersebut adalah :

- 1) Memberikan nomor angket yang masuk.
- 2) Memberikan skor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan, yakni dengan menggunakan kategori 5 Skala Likert.
- 3) Membuat tabel untuk mendapatkan harga  $\Sigma xy$ ,  $\Sigma x^2$ , dan  $\Sigma y^2$ , sesuai dengan rumus diatas, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :
  - a. Meng-input data skor tiap item.

b. Menghitung harga  $\sum x^2$  , dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

- (1). Menghitung mean untuk setiap item angket.
- (2). Mengurangkan skor tiap item dengan mean tiap item, sehingga diperoleh harga  $x$ .
- (3). Mengkuadratkan harga  $x$  untuk tiap-tiap item, sehingga mendapatkan harga  $x^2$ .
- (4). Menjumlahkan harga  $x^2$ , sehingga diperoleh harga  $\sum x^2$ .

c. Menghitung harga  $\sum y^2$  , dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

- (1). Menjumlahkan skor setiap responden, sehingga mendapatkan skor total untuk setiap responden.
- (2). Menghitung mean skor total.
- (3). Mengurangkan skor total tiap-tiap responden dengan mean skor total, sehingga diperoleh harga  $y$ .
- (4). Mengkuadratkan harga  $y$  tiap-tiap responden sehingga mendapatkan harga  $y^2$ .
- (5). Menjumlahkan harga  $y^2$ , sehingga diperoleh  $\sum y^2$ .

d. Menghitung harga  $\sum xy$  , dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

- (1). Mengalikan harga  $x$  untuk setiap item angket dengan harga  $y$ , sehingga mendapatkan harga  $xy$ .
- (2). Menjumlahkan harga  $xy$ , sehingga diperoleh harga  $\sum xy$ .
- (3). Mensubstitusikan harga-harga  $\sum xy$ ,  $\sum x^2$ , dan  $\sum y^2$  ke dalam rumus, sehingga diperoleh harga  $r_{xy}$  untuk tiap-tiap item angket.
- (4). Mengkonsultasikan harga  $r_{xy}$  dengan kriteria pengujian validitas.

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**.

Adapun dalam pelaksanaannya penulis melakukan proses perhitungan dan pengolahan uji validitas dan reliabilitas instrumen dengan menggunakan *software* Microsoft excel dan SPSS 16.0. Hasil pengujian terlampir.

## B. Uji Reliabilitas

Untuk dapat memenuhi instrumen penelitian yang sifatnya selalu dapat dipercaya (reliabel), maka digunakan uji reliabilitas, yaitu untuk mengetahui ketepatan nilai angket, artinya instrumen penelitian reliabel bila diujikan pada kelompok yang sama dalam waktu yang berbeda, hasilnya akan sama.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur atau angket dalam penelitian ini digunakan rumus *Alpha Cronbach* ( $r_{11}$ ) berikut ini :

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

(Suharsimi Arikunto, 2006:196)

Keterangan :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum Si^2$  = Jumlah varians item
- $\sum St^2$  = Jumlah varians total

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

- 1) Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap item angket dengan langkah-langkah sebagai berikut :
  - Memberikan nomor pada angket yang masuk.
  - Memberikan nomor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni kategori 5 Skala Likert.
  - Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor tersebut dikuadratkan.
  - Menjumlahkan skor yang ada pada setiap item dari setiap jawaban yang diberikan responden. Total dari jumlah skor setiap item harus sama dengan total dari skor setiap responden.
  - 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 instrument terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varians item  $\sum s_i^2$  dengan rumus sebagai berikut :

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

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 ( $s_t^2$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$s_t^2 = \frac{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

$s_t^2$  = Harga varians total

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum y)^2$  = Jumlah kuadrat skor dari jumlah skor total

$N$  = Jumlah responden

- 3) Keputusan pengujian reliabilitas instrument :

Setelah harga  $r_{11}$  diperoleh, kemudian dibandingkan dengan harga  $r$  pada tabel  $r$  *Product Moment*. Reliabilitas instrumen akan terbukti jika harga  $r_{11}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Apabila harga  $r_{11}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi, maka instrumen tersebut tidak reliabel. Atau dapat pula ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :



$C_{\alpha} \leq 0,70$  : Instrumen penelitian tidak reliabel

$C_{\alpha} > 0,70$  : Instrumen penelitian reliabel

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

Adapun dalam pelaksanaannya penulis akan melakukan proses perhitungan dan pengolahan uji instrumen dengan menggunakan instrumen-instrumen *software*, berdasarkan pada pengolahan uji instrumen itu maka akan diperoleh hasil yang menunjukkan reliabilitas variabel (X) kompetensi SDM dan variabel (Y) kinerja karyawan. Hasil pengujian terlampir.

### 3.5.1.2 Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kompetensi (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam angket 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 3.3 berikut :

**Tabel 3.3**

#### **Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Individu (X)**

No.	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>KOMPETENSI KARYAWAN (X)</b>				
<b>Kompetensi Berprestasi dan Tindakan</b>				
1	Menentukan sendiri standar prestasi unggul, dilihat menurut pengorbanan waktu, biaya dan atau perolehan target perusahaan sebagai tantangan yang harus dicapai	0,610	0,374	Valid
2	Melakukan perubahan dalam system/metode kerjademi mencapai kinerja yang lebih baik	0,695	0,374	Valid
3	Memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah dikerjakan	0,620	0,374	Valid
4	Mencari informasi yang diperlukan sebagai bahan umpan balik pengambilan keputusan	0,602	0,374	Valid
<b>Kompetensi Melayani</b>				
5	Memahami perasaan atau pemikiran orang lain	0,780	0,374	Valid
6	Bersedia memberikan konsultasi sukarela kepada pelanggan	0,537	0,374	Valid
<b>Kompetensi Mempengaruhi</b>				

7	Dapat menggunakan data dan informasi yang ada untuk meyakinkan dan mempengaruhi orang lain	0,498	0,374	Valid
8	Memahami status dan wewenang yang dipercayakan perusahaan	0,645	0,374	Valid
9	Berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan semua pihak dalam perusahaan	0,654	0,374	Valid
<b>Kompetensi Mengelola</b>				
10	Memberikan dorongan dan kesempatan kepada orang lain untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara mandiri	0,635	0,374	Valid
11	Dapat memberikan petunjuk kepada rekan kerja untuk mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.	0,750	0,374	Valid
12	Dapat memimpin orang lain dalam sebuah kelompok kerja	0,731	0,374	Valid
13	Dalam kelompok kerja, dapat bekerjasama dengan anggota lainnya	0,750	0,374	Valid
<b>Kompetensi Berpikir</b>				
14	Dapat mengidentifikasi faktor-faktor penyebab timbulnya masalah yang dihadapi perusahaan	0,742	0,374	Valid
15	Menggunakan akal sehat dan pengalaman untuk memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan	0,695	0,374	Valid
16	Memberikan bantuan teknis kepada orang lain yang menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,552	0,374	Valid
<b>Kompetensi Efektivitas Diri</b>				
17	Dapat mengendalikan emosi pada berbagai situasi	0,564	0,374	Valid
18	Yakin dapat menyelesaikan pekerjaan apapun yang ditugaskan	0,457	0,374	Valid
18	Dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi lingkungan kerja	0,520	0,374	Valid
20	Dalam bekerja, lebih mengutamakan kepentingan perusahaan	0,637	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 16 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,374. Untuk lenih rincinya dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No.	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>KINERJA (Y)</b>				
<b>Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>)</b>				
1.	Dapat mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan	0,553	0,374	Valid
2.	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,519	0,374	Valid
<b>Kuantitas kerja (<i>Quantity of work</i>)</b>				
3.	Menyelesaikan tugas dengan baik dan memuaskan	0,645	0,374	Valid
4.	Menyelesaikan pekerjaan melebihi volume kerja atau jumlah tugas yang telah ditetapkan	0,497	0,374	Valid
<b>Pengetahuan kerja (<i>Job knowledge</i>)</b>				
5.	Memahami pedoman kerja sehari	0,651	0,374	Valid
6.	Tidak menambah pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas sehari	0,696	0,374	Valid
<b>Kreativitas (<i>Creativeness</i>)</b>				
7.	Mampu memunculkan ide dan gagasan baru dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan	0,766	0,374	Valid
8.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih kreatif	0,511	0,374	Valid
<b>Kerjasama (<i>Cooperation</i>)</b>				
9.	Bersedia bekerjasama dengan rekan sekerja agar mencapai hasil kerja yang lebih baik	0,767	0,374	Valid
10.	Bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,568	0,374	Valid
<b>Kesadaran Diri (<i>Dependability</i>)</b>				
11.	Menggunakan waktu secara baik dengan tidak menunda-nunda pekerjaan	0,588	0,374	Valid
12.	Dapat hadir dalam tiap hari kerja	0,459	0,374	Valid
<b>Inisiatif (<i>Initiative</i>)</b>				
13.	Menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	0,574	0,374	Valid
14.	Bersehat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikab oleh pimpinan	0,778	0,374	Valid
<b>Kualitas Pribadi (<i>Personal Qualities</i>)</b>				
15.	Bersedia tidak akan pulang kantor apabila pekerjaan belum selesai	0,721	0,374	Valid
16.	Ramah terhadap siapa saja yang berada di lingkungan tempat kerja	0,534	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2010

Berdasarkan hasil pengujian validitas Tabel 3.3 dan Tabel 3.4, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang terdiri dari 36 item instrument pernyataan 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 3.5 berikut :

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$C\alpha_{hitung}$	$C\alpha_{minimal}$	Keterangan
1	Kompetensi (X)	0,920	0,70	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,888	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2010

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 48 orang responden dengan tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai  $C\alpha$  masing-masing variabel lebih besar dari  $C\alpha_{minimal}$  sebesar 0,70 artinya variabel yang diuji keduanya reliabel.

### 3.5.1.3 Prosedur Pengolahan Data

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan setelah data seluruh koresponden terkumpul. Kegiatan pengolahan data dalam penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu :

1. Editing, yaitu pemeriksaan angket kembali yang terkumpul setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. Skoring, yaitu pemberian skor atau bobot terhadap item-item angket berdasarkan pola skoring. 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-bilangan. Bulir-bulir skala sikap yang telah dibuat berdasarkan aspek-aspek sikap yang ditetapkan menurut Likert mempunyai kategori lima jawaban.

3. Tabulasi, yaitu perekapan data nilai angket variabel X kompetensi SDM dan variabel Y kinerja karyawan hasil skoring. Data yang diperoleh penulis kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan variabel Y, untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan : JB = Jumlah Bulir  
JR = Jumlah Responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel X1 dengan jumlah skor kriterium variabel X1 untuk mencari jumlah skor hasil angket X dengan menggunakan rumus :  $X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_{48}$ .

Keterangan :  $X_i$  = Jumlah skor hasil angket variabel  $X_i$   
 $X_1-X_{48}$  = Jumlah skor angket untuk masing-masing responden

- Membuat daerah kontinum.

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang kompetensi SDM secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut :

Tinggi	= ST x JB x JR
Sedang	= SD x JB x JR
Rendah	= SR x JB x JR

- Menentukan daerah kontinum untuk variabel X dan variabel Y

4. Analisis Data, yaitu untuk mendeskripsikan variabel X dan Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran kompetensi SDM dan kinerja karyawan pada Bank Bukopin.
5. Transformasi data, hal ini dilakukan karena penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan Metode of Succesive Interval (Harun Al Rasyid, 1994:131). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :
  - Menghitung banyaknya frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
  - Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
  - Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
  - Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
  - Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :
 
$$ScaleValue = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$
  - Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

Adapun didalam proses pengolahan data MSI (*Metode of Succesive Interval*) tersebut, peneliti menggunakan bantuan program software yaitu program Microsoft Excel. Hasil terlampir.



### 3.5.1.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk meramalkan (memprediksikan) variabel terikat (Y) bila diketahui variabel bebas (X). Analisis ini didasari oleh hubungan fungsional variabel atau sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dalam penelitian ini, dengan analisis regresi dapat diketahui apakah ada pengaruh kompetensi (X) dengan kinerja (Y). Untuk menentukan hubungan fungsional antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

(Riduwan, 2003:224)

Keterangan :

- $a$  = Harga  $\hat{Y}$  bila  $X = 0$  (harga konstan)  
 $b$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b$  bernilai positif (+) maka terjadi peningkatan, dan bila bernilai negatif (-) maka terjadi penurunan.  
 $X$  = Nilai tertentu dari variabel bebas (kompetensi SDM)  
 $\hat{Y}$  = Nilai yang diukur dari variabel terikat (kinerja)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut :

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$  dan  $b$  yaitu :  $\sum X, \sum Y, \sum XY, \sum X^2, \sum Y^2$  dan kemudian mencari nilai  $a$  dan  $b$  .
2. Nilai dari  $a$  dan  $b$  pada persamaan regresi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y - b \sum X}{n}$$

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

### 3.5.1.5 Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui korelasi antara variabel X kompetensi dengan variabel Y kinerja hanya dapat dipertanggung jawabkan, jika didasari oleh regresi Y atas X yang berbentuk linier. Untuk n pasang data variabel X dengan variabel Y oleh regresi linier  $\hat{Y} = a + bX$ , maka dapat dihitung derajat korelasi antara variabel X dengan variabel Y melalui statistik yang dikenal dengan koefisien korelasi (*Coorrelation Product Moment*) dengan rumus :

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

(Riduwan, 2003:227)

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 nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

Untuk mengetahui tingkat hubungan dari kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Korelasi**

KOEFISIEN KORELASI	TINGKAT HUBUNGAN
0,0-0,199	Sangat Rendah / Sangat Lemah Dapat Diabaikan
0,20-0,399	Rendah / Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Tinggi / Kuat
0,80-1,00	Sangat Tinggi / Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2007:138)

### 3.5.1.6 Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan pengaruh. Menentukan besarnya pengaruh variabel bebas ( $X$ ) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM sebagai variabel  $X$  terhadap kinerja sebagai variabel  $Y$ , dapat digunakan rumus koefisien determinasi atau koefisien penentu. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100 %. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ . Menurut Sugiyono (2007: 151), rumus koefisien determinasi ( $K_d$ ), yaitu:

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

Dimana:

$K_d$  = Koefisien determinasi

$r$  = Koefisien korelasi

### 3.5.1.7 *Method of Succesive Interval* (MSI)

Persyaratan dalam menggunakan metode analisis regresi sederhana adalah sekurang-kurangnya data yang akan dianalisis harus dalam bentuk data interval. karena tingkat pengukuran skala dari kuesioner penelitian ini adalah ordinal, maka harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval agar dapat diolah lebih lanjut dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI).

### 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”.