

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. Sebuah lembaga keuangan yang melayani urusan perbankan masyarakat, dan bukan hanya terbuka bagi masyarakat lingkungan UPI saja, tetapi seluruh masyarakat kawasan Bandung. Instansi ini berlokasi di Jalan Dr. Setia Budi No. 229 Bandung.

Penelitian ini dilakukan di semua bagian pada PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung. Bagian-bagian itu terdiri dari unit kerja bidang pelayanan, unit kerja bidang penjualan, unit kerja bidang administrasi, dan unit kerja bidang non administrasi. Karena berdasarkan data yang diperoleh, tampak adanya permasalahan yang relevan dengan kajian penelitian yang dilakukan, yaitu mengenai kinerja karyawan yang dalam penelitian ini merupakan variabel terikat (variabel Y) dan karakteristik individu sebagai variabel bebas (variabel X).

Secara terinci objek penelitian tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

**TABEL 3.1**  
**REKAPITULASI PEGAWAI**  
**PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk.**  
**KANTOR CABANG UPI BANDUNG**

No.	BAGIAN	JUMLAH
1.	Pemimpin Cabang	1
2.	Pemimpin Bidang Pelayanan	1
3.	Pemimpin KLN	2
4.	Penyelia Administrasi	1
5.	Penyelia Pelayanan Uang Tunai	1
6.	Penyelia Pelayanan Nasabah	1
7.	Penyelia Penjualan	1
8.	Asisten Pelayanan Uang Tunai (Teller)	5
9.	Asisten Kasir	1
10.	Asisten Pelayanan Nasabah	3
11.	Asisten Administrasi	4
12.	Asisten Penjualan	2
13.	Asisten Pelayanan Nasabah Capem	3
14.	Asisten Pelayanan Uang Tunai Capem	4
15.	Petugas Non Administrasi+Binder	3
16.	Satpam	3
17.	Sopir	5
18.	Jaga Malam	9
19.	Lain-lain	2
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>

Sumber : PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang UPI

### 3.2 Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian, diperlukan suatu metode yang dapat dijadikan pedoman bagi peneliti untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya, maka harus ada metode yang tepat dan sesuai.

Menurut Winarno Surakhmad (1998:131), metode adalah :

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

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deduktif, hal ini dikarenakan latar belakang masalah dalam penelitian ini diawali dengan mengangkat fenomena-fenomena yang ada di masyarakat secara umum, yang pada akhirnya akan membahas masalah yang terjadi pada objek yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik, yaitu untuk melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih, melalui analisa data yang didapat. Jenis penelitian deskriptif lebih menekankan pada suatu studi untuk memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung.

Seperti yang diungkapkan Moh. Nasir (1985:63), bahwa “Tujuan dari jenis penelitian deskriptif adalah memuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena-fenomena yang diselidiki”.

Sedangkan menurut Sumarto (1995:77), jenis penelitian deskriptif analitik adalah :

Sebagai cara penelitian yang dilakukan dengan menggunakan survey, angket, wawancara & observasi, terhadap kondisi/hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat yang terjadi, serta kecenderungan yang sedang berlangsung.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data dari perusahaan, yang kemudian dianalisis sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan dan saran. Peneliti menggunakan jenis penelitian ini, karena tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Untuk mempermudah dan memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian ini, maka perlu diberikan definisi operasional. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel, atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur variabel. Definisi operasional berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mencari data yang relevan untuk variabel tersebut.

Banyak definisi yang telah dirumuskan oleh para penulis tentang suatu istilah, masing-masing memiliki penafsiran tersendiri, tergantung dari sudut pandang mana seseorang itu memandang dan mengartikannya. Banyak istilah yang dipergunakan untuk suatu maksud tertentu secara berlainan, meskipun menerangkan maksud yang sama atau sebaliknya, sebagaimana dikemukakan Komaruddin (1995:57), bahwa : “Setiap pengarang skripsi atau tesis sebaiknya menetapkan terlebih dahulu istilah-istilah tersebut”.

Penelitian ini terdiri atas variabel Karakteristik Individu dan variabel Kinerja Karyawan. Berpijak pada pernyataan di atas, perlu kiranya penulis mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian.

#### **3.3.1 Operasional Variabel Karakteristik Individu**

Karakteristik adalah ciri yang melekat pada sesuatu hal yang membedakannya dengan hal lainnya, baik itu benda hidup ataupun benda mati.

Individu adalah seseorang atau pribadi. Jadi, Karakteristik Individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan antara satu dengan yang

lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Dapat dikatakan juga bahwa Karakteristik Individu merupakan sesuatu yang melekat pada diri individu yang membedakannya dengan individu lainnya, baik itu dilihat dari karakteristik demografi maupun karakteristik psikologi.

Untuk memudahkan penerapannya dalam penelitian, di bawah ini dapat dilihat operasionalisasi variabel karakteristik individu, beserta masing-masing indikator/sub indikator :

**TABEL 3.2**  
OPERASIONAL VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU

<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Skala</b>
1. Psikologi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usia</li> <li>• Jenis kelamin</li> <li>• Status perkawinan</li> <li>• Jumlah keluarga</li> <li>• Kedudukan dalam keluarga</li> <li>• Tingkat pendidikan</li> <li>• Masa kerja &amp; pengalaman kerja</li> <li>• Status pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
2. Demografi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minat &amp; bakat</li> <li>• Hubungan antar karyawan</li> <li>• Kejenuhan</li> <li>• Sikap &amp; Sifat</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Keahlian</li> </ul>	Ordinal

Sumber : Agus S., (Atribut Individu), 2001.

Berikut adalah penjabaran definisi operasional dari masing-masing indikator/sub indikator dari variabel karakteristik individu :

a. Usia

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan usia adalah usia responden pada saat ini (bekerja).

b. Jenis Kelamin

Adalah jenis kelamin para karyawan, apakah laki-laki atau perempuan.

c. Status Perkawinan

Adalah status yang disandang oleh masing-masing karyawan dalam hal status perkawinannya, apakah belum menikah, menikah, atau pernah menikah.

d. Jumlah Keluarga

Adalah jumlah anggota keluarga yang saat ini tinggal dalam satu rumah dengan responden.

e. Kedudukan dalam keluarga

Adalah kedudukan responden dalam keluarganya, apakah sebagai anak, suami/bapak atau istri/ibu.

f. Status Pekerjaan

Adalah jabatan dalam perusahaan yang saat ini dipegang oleh responden.

g. Minat & Bakat

Adalah minat & bakat yang sesungguhnya dimiliki oleh responden, berkaitan dengan bidang pekerjaannya saat ini.

h. Hubungan antar karyawan

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis, yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung, baik itu hubungan antar sesama karyawan, maupun antara karyawan dengan atasannya. Hubungan di sini juga mengandung arti bahwa apakah dengan hubungan yang baik ini responden dapat menumbuhkan motivasi bagi dirinya dan orang lain, serta dapat saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Tetapi dalam hubungan ini juga tidak menutup kemungkinan terjadi hubungan yang kurang menyenangkan.

i. Kejenuhan

Adalah suasana kerja yang dirasakan oleh responden, apakah responden yang bersangkutan mengalami kejenuhan atau tidak dalam pekerjaannya. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang, serta didukung oleh peralatan yang memadai, tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Menurut Sumarni dkk (1995:198), “Bahwa dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari”.

j. Sikap & sifat

Yang dimaksudkan di sini adalah sikap responden tentang keterkaitannya antara pandangan dan perasaannya terhadap lingkungan, situasi sosial, orang lain dan juga dirinya sendiri. Dari situasi dan kondisi yang dihadapi, terjadi suatu interaksi yang menimbulkan reaksi perasaan suka tidak suka, mau tidak mau. Fenomena yang berkaitan dengan sikap, tidak hanya disebabkan oleh keadaan objek yang

sedang kita hadapi saja, tetapi juga ada kaitannya dengan pengalaman masa lalu, situasi saat ini, juga adanya harapan-harapannya untuk masa yang akan datang. Seorang karyawan akan setuju dan mendukung suatu situasi/hal, jika menurut perasaannya situasi dan kondisi kerja itu baik atau sesuai dengan tugas yang diembannya. Tapi jika karyawan tersebut menolak atau tidak setuju dengan kondisi dan situasi objek kerja tertentu, maka karyawan tersebut dapat menjadi apatis, malas, acuh dengan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerjanya menurun.

k. Tanggung jawab

Menurut Flipppo (1996:105), bahwa tanggung jawab adalah “Kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima”. Tanggung jawab yang dimaksudkan di sini juga tentang bagaimana tanggung jawab responden dalam pekerjaannya.

l. Keahlian/kemampuan

Keahlian atau keterampilan khusus yang dimiliki oleh responden

m. Pendidikan

Berkaitan dengan pendidikan terakhir yang dicapai oleh karyawan, baik itu formal maupun informal. Pendidikan formal yang dilihat adalah pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh responden, serta pendidikan informal yang pernah diikuti oleh responden.



n. Pengalaman Kerja & Masa Kerja

Berkaitan dengan berapa lama karyawan bekerja pada perusahaannya saat ini, serta pekerjaan apa yang pernah ditangani oleh responden sebelumnya. Unsur empiris yang diturunkan variabel ini adalah lama karyawan bekerja atau masa kerja karyawan. Dengan dibekali pengalaman yang cukup, maka besar kemungkinannya untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik. Dan sebaliknya, bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya, seseorang akan besar kemungkinannya mengalami kegagalan.

### 3.3.2 Operasional Variabel Kinerja karyawan

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu, dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Untuk memudahkan penerapannya dalam penelitian, di bawah ini akan dijabarkan operasionalisasi variabel Kinerja karyawan beserta pengertian masing-masing indikator/sub indikator :

**TABEL 3.3**  
OPERASIONAL VARIABEL KINERJA KARYAWAN

<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Skala</b>
1. Mutu kerja	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kesesuaian antara hasil dengan standar/target yang telah ditetapkan</li></ul>	Ordinal
2. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan, dengan waktu yang telah ditetapkan</li><li>• Kuantitas/jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan</li></ul>	Ordinal

3. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prakarsa terhadap kemajuan perusahaan</li> <li>• Kreativitas dalam bekerja, tanpa adanya instruksi dari atasan</li> </ul>	Ordinal
4. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan bekerja sama antar karyawan</li> <li>• Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik</li> <li>• Kemampuan mengatasi suatu masalah dalam pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
5. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan antar karyawan</li> <li>• Hubungan dengan atasan</li> </ul>	Ordinal

Sumber : TR. Mitchel (1973:344), dikutip oleh Sedarmayanti (1996:45)

Berikut adalah definisi dari masing-masing indikator :

a. Mutu Kerja

Adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh responden, dibandingkan dengan standar dan target perusahaan.

b. Ketepatan waktu

Ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan, dibandingkan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Inisiatif

Prakarsa/ide responden dalam mengemukakan kreativitasnya dalam bekerja.

d. Kemampuan

Adalah kemampuan responden dalam bekerja, bekerja sama dengan rekan sekerja, kemampuan beradaptasi, dan kemampuan menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.

e. Komunikasi

Cara dan kemampuan responden dalam berkomunikasi, baik kepada sesama karyawan maupun dengan atasan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Prosedur Penentuan Sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian merupakan sumber data, yaitu sifat atau karakteristik dari sekelompok subjek, gejala atau objek. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2002:57) yang mengemukakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Selanjutnya Sugiyono (2002:57) mengemukakan bahwa, “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Adapun pengertian sampel menurut Suharsimi Arikunto (1998:115), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang telah diteliti”. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, Suharsimi Arikunto (1998:120) mengemukakan bahwa, “Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Winarno Surakhmad (1998:100) juga mengemukakan bahwa, “Sampel yang jumlahnya sebesar populasi yang dijadikan objek penelitian, disebut sampel total”.

Populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 52 orang, yang merupakan seluruh bagian pegawai Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang UPI Bandung, maka teknik sampel yang diambil adalah sampel total atau penelitian populasi.

### **3.5 Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis data, yaitu:

- **Data Primer**

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari lokasi penelitian dengan cara *face to face* dan diskusi dengan atasan, serta hasil yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada sampel yang telah ditetapkan.

- **Data Sekunder**

Data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data tersebut berupa dokumen, jurnal, catatan, dan arsip yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Selain itu, data sekunder juga didapatkan dari studi pustaka yang berkaitan dan menunjang bagi penelitian.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan sumber primer atau sumber sekunder. Dalam pelaksanaan pengumpulan data tersebut, dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah teknik pengumpulan data.

Adapun tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk memperoleh ukuran tentang Pengaruh Karakteristik Individu karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**a. Observasi**

Dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti atau dapat dirumuskan dengan proses pencatatan pada karakter subjek (karyawan) atau kejadian sistematis, tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

**b. Wawancara**

Dengan mengadakan wawancara dengan bagian personalia, karyawan, dan juga atasan, secara *face to face* yang disusun dalam daftar pertanyaan terbuka, hal ini bertujuan agar responden lebih bebas mengemukakan pendapatnya. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data tambahan perusahaan dan memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan Karakteristik Individu karyawan, yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan itu sendiri.

**c. Angket**

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kemudian angket tersebut dikumpulkan kembali untuk dianalisis dalam rangka menguji validitas dan reliabilitas angket.

#### **d. Studi Dokumentasi**

Untuk teknik pengumpulan data penunjang, digunakan studi dokumentasi. Studi dokumentasi ini bersumber dari dokumen yang dimiliki oleh perusahaan, yang berkaitan dengan permasalahan pengaruh Karakteristik Individu karyawan terhadap Kinerja karyawan.

Penyusunan angket ini berdasarkan ruang lingkup variabel yang diteliti. Oleh karena itu, untuk kepentingan penelitian ini dibuat dua jenis angket, yaitu angket untuk variabel Karakteristik Individu dan angket variabel Kinerja Karyawan. Penyusunan angket ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan/pernyataan.
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup dengan lima alternatif jawaban, yaitu :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

3. Menetapkan skala penilaian angket

Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model Likert (Sugiyono, 2000), tiap alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut :

**TABEL 3.4**  
**TABEL SKALA PENILAIAN JAWABAN ANGKET**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### 4. Melakukan Uji Coba Angket

Sebelum kegiatan pengumpulan data yang sebenarnya dilakukan, angket yang akan digunakan terlebih dahulu diujicobakan. Pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan pada item angket, berkaitan dengan redaksi, alternatif jawaban yang tersedia, maupun maksud yang terkandung dalam pernyataan item angket tersebut. Uji coba angket dilakukan terhadap 15 orang karyawan (responden) yang diambil dari sampel penelitian, yang mewakili semua bagian dalam perusahaan tersebut. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya.

### **3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

#### **3.7.1 Uji Validitas Angket**

Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur di dalam melakukan fungsinya. “Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu ukuran yang

menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrumen”.  
(Suharsimi Arikunto, 1998:160)

Pengujian validitas instrumen adalah dengan menggunakan teknik korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Riduwan, 2004:138})$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y

X = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba

Y = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

N = Jumlah responden uji coba

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka menguji validitas instrumen angket adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data dari hasil uji coba.
2. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
3. Memberikan skor (*scoring*) terhadap item-item yang perlu diberi skor.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk setiap respondennya. Hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan/pengolahan data selanjutnya.
5. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.



6. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap bulir/item angket dari data observasi yang diperoleh.
7. Membandingkan nilai koefisien korelasi product moment hasil perhitungan, dengan nilai koefisien korelasi product moment yang terdapat dalam tabel.
8. Membuat kesimpulan.

Kriteria kesimpulan : Jika nilai hitung  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai tabel  $r_{xy}$ , maka item angket dinyatakan valid.

Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya ( $r$ ) sebagai berikut :

Antara 0.800 – 1,000 : sangat tinggi
Antara 0.600 – 0.799 : tinggi
Antara 0.400 – 0.599 : cukup tinggi
Antara 0.200 – 0.399 : rendah
Antara 0.000 – 0.199 : sangat rendah (tidak valid)

Sumber : Ridwan (2005:98)

### 3.7.2 Uji Reliabilitas Angket

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrumen dalam mengungkap fenomena dari sekelompok individu, meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Oleh karena itu instrumen yang dirancang tidak menggunakan pembobotan skala dikotomi (1 dan 0), maka teknik pengujiannya pun menggunakan teknik Alpha Cronbach, sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1998:164), bahwa “Teknik alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal dengan bentuk uraian”.

Untuk menghitung uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 1998:165})$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Untuk mencari harga varians maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum x^2 - \left[ \frac{\sum x}{N} \right]^2}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 1998:165})$$

Keterangan:

$\sigma$  = varians

$\sum x$  = jumlah skor

$N$  = jumlah peserta

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka menguji reliabilitas instrumen angket adalah sebagai berikut :

1. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk setiap respondennya. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan/pengolahan data selanjutnya.
2. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
3. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.

4. Menghitung jumlah skor masing–masing item yang diperoleh.
5. Menghitung jumlah kuadrat skor masing–masing item yang diperoleh.
6. Menghitung varians masing–masing item.
7. Menghitung varians total.
8. Menghitung nilai koefisien Alpha.
9. Membandingkan nilai koefisien Alpha dengan nilai koefisien korelasi Product Moment yang terdapat dalam tabel.
10. Membuat kesimpulan.

Kriteria kesimpulan : Jika nilai hitung  $r_{11}$  lebih besar dari nilai tabel  $r_{xy}$ , maka item angket dinyatakan reliabel.

### **3.8 Prosedur Pengolahan Data**

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. Verifikasi data, verifikasi data bertujuan untuk menyeleksi atau memilih data yang memadai untuk diolah. Proses seleksi ditempuh dengan cara memeriksa dan menyeleksi kelengkapan pengisian yang dilakukan oleh karyawan, baik identitas maupun jawabannya. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa baik identitas maupun lembar jawaban angket yang terkumpul semuanya memenuhi syarat.
2. Coding, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Adapun pola pembobotan untuk coding tersebut adalah sebagai berikut:

**TABEL 3.5**  
POLA PEMBOBOTAN KUESIONER

No	Opsen	Pernyataan dan bobot	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju/Selalu	5	1
2.	Setuju/Sering	4	2
3.	Ragu-ragu/Kadang-kadang	3	3
4.	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah	2	4
5.	Sangat Tidak setuju/Tidak Pernah	1	5

3. Tabulating, dalam hal ini hasil coding dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

Seperti yang dikutip oleh Riduwan, bahwa seluruhnya diukur dalam bentuk skala ordinal, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik parametrik yang menuntut bentuk data minimal dalam bentuk interval. Dengan demikian data ordinal hasil pengukuran diubah terlebih dahulu menjadi data interval, dan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

**Langkah 1.** mencari skor terbesar dan terkecil

**Langkah 2.** Mencari nilai rentangan (R)

**Langkah 3.** Mencari banyaknya kelas (BK)

$$BK = 1 + 3,3 \text{ Log } n \quad (\text{Rumus Sturgess})$$

**Langkah 4.** Mencari nilai panjang jelas (i)

$$i = \frac{R}{BK} \quad (\text{Riduwan, 2004:148})$$

**Langkah 5.** membuat tabulasi dengan tabel penolong

**TABEL 3.6**  
DISTRIBUSI FREKUENSI

No	Kelas Interval	F	Nilai tengah (X <sub>i</sub> )	X <sub>i</sub> <sup>2</sup>	f.X <sub>i</sub>	f.X <sub>i</sub> <sup>2</sup>
	<b>Jumlah</b>					

**Langkah 6.** Mencari rata-rata (*mean*) dengan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum fX_i}{n} \quad (\text{Riduwan, 2004:148})$$

**Langkah 7.** Mencari simpangan baku (Standar Deviasi) dengan rumus:

$$s = \sqrt{\frac{n \cdot \sum fX_i^2 - (\sum fX_i)^2}{n \cdot (n-1)}} \quad (\text{Riduwan, 2004:148})$$

**Langkah 8.** Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus:

$$T_i = 50 + 10 \cdot \frac{(X_i - \bar{x})}{s} \quad (\text{Riduwan, 2004:148})$$

### 3.9 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini meliputi hal sebagai berikut:

#### 3.9.1 Perhitungan Persentase

Perhitungan persentase digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian, melalui perhitungan frekuensi skor jawaban responden pada setiap alternatif jawaban angket, sehingga diperoleh persentase jawaban setiap alternatif jawaban dan skor rata-rata.

Interpretasi skor rata-rata jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai dengan 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel berikut:

**TABEL 3.7**  
SKALA PENAFSIRAN RATA-RATA SKOR JAWABAN RESPONDEN

<b>Rentang</b>	<b>Penafsiran</b>
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

### 3.9.2 Uji Linieritas Regresi

Menurut Srivastava, Shenoy, & Sharma, (hal. 347), Analisis korelasi adalah teknik statistik yang dipergunakan untuk menjelaskan pada tingkat mana sebuah variabel dihubungkan satu sama lain. Analisis korelasi seringkali juga dipergunakan bersama-sama dengan analisis regresi untuk mengukur seberapa

baiknya garis regresi menjelaskan variasi dari variabel terikat. Koefisien korelasi adalah sarana statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan bersama-sama antara dua variabel.

Menurut Sugiyono (2002:203), : “Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional“. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap kinerja karyawan.

Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 11 for Windows*, meliputi pengujian linieritas data variabel X atas variabel Y. Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  diterima, jika koefisien  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung}$  memiliki harga lain.

Langkah kerja uji linieritas regresi yang dirumuskan Riduwan (2004:126-129) adalah sebagai berikut:

**Langkah 1.** Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{Reg[a]}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Reg[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

**Langkah 2.** Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{Reg[b|a]}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

**Langkah 3.** Mencari jumlah kuadrat residu ( $JK_{Res}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]}$$

**Langkah 4.** Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{\text{Reg}[a]}$ ) dengan rumus :

$$RJK_{\text{Reg}[a]} = JK_{\text{Reg}[a]}$$

**Langkah 5.** Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{\text{Reg}[b|a]}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg}[b|a]} = JK_{\text{Reg}[b|a]}$$

**Langkah 6.** Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{\text{Res}}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Res}} = \frac{JK_{\text{Res}}}{n-2}$$

**Langkah 7.** Mencari jumlah kuadrat error ( $JK_{\epsilon}$ ) dengan rumus:

$$JK_{\epsilon} = \sum_k \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$$

**Langkah 8.** Mencari jumlah kuadrat tuna cocok ( $JK_{\text{TC}}$ ) dengan rumus:

$$JK_{\text{TC}} = JK_{\text{Res}} - JK_{\epsilon}$$

**Langkah 9.** Mencari rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok ( $RJK_{\text{TC}}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{\text{TC}} = \frac{JK_{\text{TC}}}{k-2}$$

**Langkah 10.** Mencari rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_{\epsilon}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{\epsilon} = \frac{JK_{\epsilon}}{n-k}$$

**Langkah 11.** Mencari nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{\text{TC}}}{RJK_{\epsilon}}$$

**Langkah 12.** Menentukan keputusan pengujian

Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  artinya data berpola linier

Jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$  artinya data berpola tidak linier



**Langkah 13.** Mencari  $F_{\text{tabel}}$  dengan rumus:

$$F_{\text{tabel}} = F_{(1-\alpha) (dk \text{ TC}, dke)}$$

**Langkah 14.** Membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 11 for Windows*. Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis statistik

$H_0: \rho = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Karakteristik Individu Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung

$H_a: \rho \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Karakteristik Individu Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung

2) Membuat persamaan regresi

Menurut Riduwan (2004:244), bahwa “Analisis Regresi adalah merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis akan diramalkan nilai variabel random kontinu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui”.

Persamaan linier:

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Riduwan, 2004:148})$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Kinerja Karyawan

X = Karakteristik Individu Karyawan

a = nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Di mana:

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \quad (\text{Riduwan, 2004:148})$$

Sedangkan a dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \quad (\text{Riduwan, 2004:148})$$

3) Menguji keberartian persamaan regresi

Kriteria pengujian keberartian persamaan regresi adalah tolak  $H_0$  jika probabilitas lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$

4) Menghitung koefisien korelasi

Koefisien korelasi ini menggunakan Korelasi *Product Moment* dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Riduwan, 2004:138})$$

Sedangkan untuk mengetahui kadar kontribusi variabel X terhadap variabel Y dibuat klasifikasi sebagai berikut:

**TABEL 3.8**  
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

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

Sumber: Sugiyono (2002:183)

5) Menghitung nilai Determinasi

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