BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, terlebih dahulu perlu ditentukan objek penelitian. Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun laporan. Menurut Husein Umar (2005:303) mengatakan bahwa : "Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitain juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal – hal lain yang dianggap perlu".

Sesuai dengan pengertian objek penelitian diatas, adapun objek penelitain yang akan diuji dalam penelitian ini adalah kepribadian (x1), disiplin kerja (x2) sebagai variabel bebas atau independen dan kinerja karyawan (y) sebagai variabel terikat atau dependen yang berada pada Dana Pensiun Telkom Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Menurut Sugiyono (2012:7) metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang beridiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari itu dengan variabel lain. Sedangkan metode verifikatif menurut sugiyono

(2012:8) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey. Explanatory survey adalah suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Metode Deskriptif dalam penlitian ini adalah untuk menggambarkan kondisi kepribadian, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan metode verifikatif untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2.1 Desain Penelitian

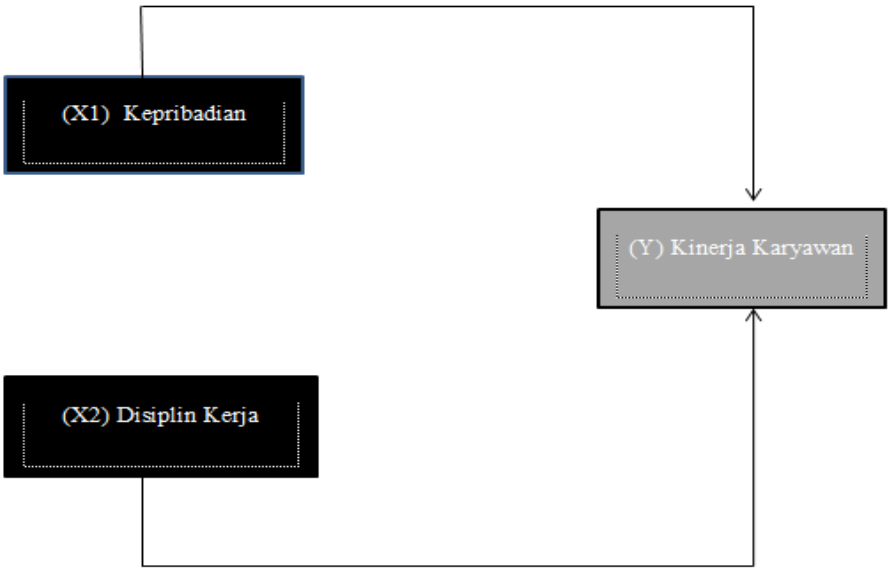
Menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggradini dan Linna Ismawati (2010:30) adalah "Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian". Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitain yang telah dibuat.

Menurut Jonathan Sarwono (2006:27) bahwa “Desain penelitian bagaikan alat penuntun bagi peneliti dalam melakukan proses penentuan instrumen pengambilan data, penentuan sampel, koleksi data dan analisisnya.”

Perancangan dan perencanaan suatu penelitian sangat diharuskan untuk tercapainya hasil penelitian yang sistematis. Mengutip dari Moh. Nazir (2009:84) bahwa : “Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitain”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitain merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Adapun langkah – langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.

   Fenomena yang terdapat pada Dana Pensiun Telkom Bandung yaitu sebagian karyawan merasa panik ketika mengalami kesalahan dalam bekerja, kadang hal-hal kecil contohnya ketika lupa menginput data, sebagian karyawan pada dapen telkom bandung merasa panik ketika mengalami kesalahan dalam bekera, sehingga ini menyebabkan pekerjaannya menjadi kurang baik.

   Sebagian Karyawan merasa tidak leluasa adanya aturan dan tata tertib yang mengikat, mereka merasa penat dalam bekerja dengan adanya aturan aturan yang mengikat.

   perusahaan jarang menyelenggarakan pembinaan terhadap para karyawannya, Pembinaan atau pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, rutin dan terinci. Serta menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang.jadi karyawan belum maksimal ketika bekerja karena mungkin beberapa karyawan belum mengusai berbagai keterampilan dan sebagainya dalam bekerja.

2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
   1. Sebagian karyawan merasa panik ketika mengalami kesalahan dalam bekerja.

2. Sebagian karyawan tidak mampu mengatur emosi dengan baik.
3. Sebagian Karyawan merasa tidak leluasa adanya aturan dan tata tertib yang mengikat.
4. Perusahaan jarang menyelenggarakan pembinaan penyelenggaraan terhadap para karyawannya.

3. Menetapkan rumusan masalah.
    1. Bagaimana Kepribadian pada Dana Pensiun Telkom Bandung.
    2. Bagaimana Disiplin Kerja pada Dana Pensiun Telkom Bandung.
    3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung.
    4. Apakah ada pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung.
    5. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung.
4. Menetapkan tujuan penelitian.
    1. Untuk mengetahui Kepribadian pada Dana Pensiun Telkom Bandung.
    2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada Dana Pensiun Telkom Bandung.
    3. Untuk mengetahui Kinerja pada Dana Pensiun Telkom Bandung.
    4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian terhadap Kineja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung.
    5. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kineja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung.

5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.

   H1 : Kepribadian karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung kurang baik

   H2 : Disiplin kerja Dana Pensiun Telkom Bandung kurang baik

   H3 : Kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung kurang baik

   H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.

   H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.

6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.

   Dalam penelitian ini konsep kepribadian mengacu kepada pendapat McCrae dan Costa, (2003: 21). Disiplin kerja mengacu kepada pendapat Malayu, S.P Hasibuan (2007:193), selanjutnya kinerja mengacu kepada pendapat Robbins (2006).

7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.

   Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Metode penarikan sample yang digunakan adalah *Stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi dan, wawancara.

8. Melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).

   Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresiberganda berganda. Metode deskriptif dan Verifikatif, dan analisis korelasi dan analisis determinasi.

9. Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan dua variabel bebas secara bersamaan dengan satu variabel tergantung

Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T-1	Deskriptif	Deskriptif dan Survey	Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung	Cross Sectional
T-2	Deskriptif	Deskriptif dan Survey	Karyawan Dapen Telkom Kota Bandung	Cross Sectional
T-3	Deskriptif	Deskriptif dan Survey	Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung	Cross Sectional
T-4	Deskriptif dan verifikatif	Deskriptif dan Explanatory Survey	Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung	Cross Sectional
T-5	Deskriptif dan verifikatif	Deskriptif dan Explanatory Survey	Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung	Cross Sectional
T-6	Deskriptif dan verifikatif	Deskriptif dan Explanatory Survey	Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung	Cross Sectional

3.2.2 Operasional Variabel

Operasional variabel menurut Nur Indriantoro (2002:69) sebagai berikut: "penentuan constuct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan reflikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik".

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian

hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	**Konsep Variabel**	**Indikator**	**Ukuran**	**Skala**	**Sumber Data**
Kepribadian (X1)	Kepribadian merupakan suatu sifat atau trait. Trait adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. **McCrae dan Costa (2003: 21)**	1. Stabilitas Emosional 2. Ekstravesi 3. Terbuka terhadap Pengalaman 4. Keramahan 5. Kesadaran **McCrae dan Costa (2003: 3)**	1. Tenang 2. Percaya diri 3. Imajinatif 4. Murah hati 5. Kegigihan	Ordinal	Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung
Disiplin Kerja (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1.Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan Melekat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	1. Kemampuan 2. Jujur 3. Gaji 4. Adil 5. Tanggung jawab 6. Peraturan 7. Sikap 8. Hubungan yang harmonis.	Ordinal	Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung

	Malayu, S.P Hasibuan (2007:193)	**Malayu, S.P Hasibuan (2007:194)**			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. **Robbins (2006)**	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian **Robbins (2006:260)**	1. Hasil 2. Jumlah 3. Waktu menyelesaikan tugas 4. Pencapaian 5. Tanggung jawab	Ordinal	Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data (Primer dan Sekunder)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah primer dan sekunder. Menurut sugiyono (2009:137) data primer sebagai berikut: "sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Sedangkan sumber data sekunder menurut sugiyono (2009:137) adalah: "sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data yang dipergunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data primer dikumpulkan dari sumber utama atau responden melalui pertanyaan – pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kepribadian, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Data sekunder dikumpulkan dari data yang telah tersedia di Dana Pensiun Telkom Bandung. Selain itu data sekunder juga diperoleh dari internet dan jurnal penelitain terdahulu.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data (Penentuan Sampel Minimal)

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

   Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah "objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung yang berjumlah 84 orang, dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung

No	**Bidang**	**Jumlah**
1	Pegawai Telkom	30
2	Pegawai Internal	28
3	DEWAS	7
4	Outsourcing	19
Jumlah		**84**

Sumber : Dana Pensiun Telkom Bandung 2016

2. Sampel

   Umi Narimawati (2008) menyebutkan sampel adalah "sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan". Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified*

random sampling berdasarkan Unit. *Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terikan lebih dahulu mengelompkoan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara aca sederhana setiap spectrum (Vincent Gaspers,2000:63)

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{n = \frac{N}{1+Ne^2}} \quad \rightarrow \quad \mathbf{n = \frac{84}{1+84(0,1)^2} = 45\ orang.}$$

Ket: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditoleransi

Berdasarkan rumus diatas dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 karyawan.

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing unit dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *newman* sebagi berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} n$$

Keterangan:

Ni = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagi berikut:

1. Pegawai Telkom

$$n1 = \frac{30}{84} x\ 45 \quad = 16{,}07 = 16$$

2. Pegawai Internal

$$n2 = \frac{28}{84} x\ 45 \quad = 15 \quad = 15$$

3. DEWAS

$$n2 = \frac{7}{84} x\ 45 \quad = \quad 4 \quad = 4$$

4. Outsourching

$$n2 = \frac{19}{84} x\ 45 \quad = 10{,}40 \ = \ 10$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bidang di Dana Pensiun Telkom Bandung di dapatkan sampel sebanyak 45 orang karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Sampel

Bidang	**Jumlah Sampel**
Pegawai Telkom	16
Pegawai Internal	15
DEWAS	4
Outsourcing	10
Total Sampel	**45**

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 karyawan dan sampel dalam penelitian berjumlah 45 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Populasi dan sampel

Bidang	**Populasi**	**Sampel**
Pegawai Telkom	30	16
Pegawai Internal	28	15
DEWAS	7	4
Outsourcing	19	10
Total Karyawan	**84**	**45**

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2005:62), "Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data". Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*field research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk data primer dan sekunder. Kali ini penelitian lapangan dilakukan di Dana Pensiun Telkom Bandung

.

Data – data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan langsung)

   Melakukan pengamatan secara langsung di lokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

2. Wawancara dan Interview

   Teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Dalam teknik wawancara ini peneliti dapat mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi.

3. Kuesioner

   Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya.

Sedangkan data sekunder didapatkan melalui teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen – dokumen yang terdapat pada perusahaan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data, menurut Sugiyono (2009:121) menjelaskan mengenai validitas adalah sebagai berikut :

> "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur".

Lebih lanjut uji validitas menurut Cooperdalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah :

> *"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure"*.

Dari definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variabel Kepribadian (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan.

Tabel 3.6

Standar Penilaian untuk Validitas

Kriteria	Validity
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

Sumber *:* Barker *et al*, 2002:70

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyatan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30.Berdasarkan hasil pengolahan menggunakanrumus korelasi *pearson product moment* (r).

Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment.* Untuk

mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *software SPSS 17.0 for windows* dengan metode korelasi untuk mencari koefisien korelasi antar variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$rx = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)-(\sum y)}{N}}{\sqrt{[n\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}}}$$

(Sumber: Umi Narimawati 2010: 42)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson*

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kepribadian (X_1)	1	0.853	0.300	Valid
	2	0.767	0.300	Valid
	3	0.638	0.300	Valid
	4	0.688	0.300	Valid
	5	0.837	0.300	Valid
	6	0.705	0.300	Valid
	7	0.688	0.300	Valid
	8	0.760	0.300	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	1	0.679	0.300	Valid
	2	0.794	0.300	Valid
	3	0.780	0.300	Valid
	4	0.787	0.300	Valid
	5	0.780	0.300	Valid
	6	0.882	0.300	Valid
	7	0.816	0.300	Valid
	8	0.794	0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.842	0.300	Valid
	2	0.791	0.300	Valid
	3	0.842	0.300	Valid
	4	0.842	0.300	Valid

	5	0.642	0.300	Valid
	6	0.722	0.300	Valid
	7	0.816	0.300	Valid
	8	0.356	0.300	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2017)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Kepribadian, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0.300 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:3), reliabiltas adalah :

"Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu".

Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman-*

Brown Correlation) Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.

b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.

c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.

$$2\,r'b$$

Umi Narimawati (2010:44)

d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r1 = \frac{2rb}{1+rb}$$

Sumber : Umi Narimawati (2010:44)

Dimana:

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ*b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Tabel 3.8

Standar Penilaian Untuk Reliabilitas

Kriteria	Reability
Good	0,80
Acceptable	0,70
Marginal	0,60
Poor	0,50

Sumber *:* Barker *et al*, 2002:70

Selain valid instrument penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrument penelitiam menunjukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

Berdasarkan hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS 17.0 maka dapat diperoleh pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kepribadian (X_1)	0.878	0.70	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.872	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.810	0.70	Reliabel

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2017)

Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnya lebih besar dengan dari r_{tabel} yaitu 0,70, sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji validdan reliabel sehingga seluruh instrumen pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapatdari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*" (Hays, 1969). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Adapun langkah-langkah untuk melakukan tranformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

1. Ambil data ordinal pada hasil kuisioner
2. Setiap pertanyaan dihitung seseuai proporsi jawaban untuk disetiap kategori jabatan dan hitung proprosi kumulatif
3. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
4. Menghitung nilai skala dengan rumus Method Successive Interval

$$Means\ of\ interval \frac{Density\ at\ Lower\ limit - Desnsity\ at\ Upper\ Limit}{Area\ at\ Below\ Density\ Upper\ Limit - Area\ at\ Below\ Lower\ Limit}$$

Dimana :

Means of interval = Rata-Rata Interval

Density at Lower Limit = Kepadatan batas baawah

Density at Upper Limit = Kepadatan atas bawah

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

5. Menetukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi=Nilai Skala+Nilai Skala Minimal+1

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif / Kuantitatif

Rancangan deskriptif / kualitatif digunakan untuk mengambarkan ciri – ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan tidak sangat baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor

aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalian dengan jumlah kuesioner dikalikan dengan responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor ideal}}{\text{Skor aktual}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati (2007:84)

Keterangan:

1. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang diajukan.
2. Skor ideal adalah skor atau bobot tertingi semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.10
Kriteria Presentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00 % - 36,00 %	Tidak Baik / Sangat Rendah
2	36,01 % - 52,00 %	Kurang Baik / Rendah
3	52,01 % - 68,00 %	Cukup / Sedang
4	68,01 % - 84,00 %	Baik / Tinggi
5	84,01 % - 100 %	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber: (Umi Narimawati, 2007)

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data yang diperlukan

data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*" (Hays, 1969). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi orelasi dan determinasi.

Untuk menegetahui pengaruh antara variabel dapat digunakan salah satunya adalah sebagai contoh analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*)

3.2.5.1.3 Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda digunkan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau *independent* variabel (kepribadian dan disiplin kerja) terhadap suatu variabel tidak bebas atau *dependent* variabel (kinerja karyawan) secara bersama sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel tak bebas kinerja karyawan

a = Bilangan berkonstanta

$\boldsymbol{\beta_1}$ = Koefisien regresi dari kepribadian

$\boldsymbol{\beta_2}$ = Koefisien regresi dari disiplin kerja

X_1 = Variabel bebas kepribadian

X_2 = Variabel bebas disiplin kerja

$\boldsymbol{\varepsilon}$ = Faktor – faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

a). Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel *dependent* , *independent* atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi

normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011)

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtomic Significance*), yaitu:

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari populasi tidak berdistribusi secara normal.

b). Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna di antara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2011). Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel *indipendent*, maka konsekuensinya adalah:

→ Koefisien – koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.

→ Nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi di antara sesama variabel *independent*, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standard errornya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance*

Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIFnya kurang dari 10, maka dalam data tidak terdapat multikolinearitas.

c). Uji Heteroskedastisitas

Situasi hetereoskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya (Gujarati, 2006). Dengan demikian, agar koefisien – koefisien tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedasitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedasitsitas digunakan uji Rank Spearman, yaitu dengan mengorelasikan masing – masing variabel bbas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing – masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual yang tidak *homogen*).

Selain itu dengan menggunakan program SPSS, heteroskedatisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik *scatterplot* anatara nilai prediksi variabel ZPRED dengan residualnya SDRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedatisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedatisitas.

d). Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi anatar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh *error* observasi yang sebelumnya.

Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahan menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin Watson (D – W). Kriteria uji: bandingkan nilai D – W dengan nilai d dari tabel Durbin – Watson:

→ Jika D – W d_L atau D – W > 4 – d_L, kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi.

→ Jika d_U < D – W < 4 - d_U, kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi.

→ Tidak ada kesimpulan jika $D_L \leq D - W \leq d_U$ $D - W \leq 4 - d_L$. Apabila hasil uji Durbin – Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test*.

1. Analisis Korelasi

Korelasi digunkan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y (Sunjana dalan Uni Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati, 2010), dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus:

$$\mathbf{rx_1y} = \frac{\mathbf{n}\,(\sum \mathbf{X_1 Y_i}) - (\sum \mathbf{X_i}\ \sum \mathbf{Y})}{\sqrt{\left[\mathbf{n}\ \sum \mathbf{X_i^2}\ (\sum \mathbf{X_i})\right]\left[\mathbf{n}\ \sum \mathbf{Yi^2} - (\sum \mathbf{Yi})^2\right]}}$$

Dimana -1 ≤ r ≤ +1

r = Koefisien korelasi

x = variabel *independent*

y = variabel *dependent*

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.11

Tingkat Keeratan Korelasi

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

Sumber: (Syahri Alhusin, 2003)

2. Analisis Koefisiensi Determinasi

Presentase pernan semu variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukan oleh besarnya koefisien determnasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft Excel atau SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = S_{sreg} / SS_{tot}$.

$$\text{Kd} = (\text{r})^2 \times 100\ \%$$

Dimana:

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.3.5.2 Penetapan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sbeelumnya, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis desktiptif dan verifikatif sebagai berikut:

1. **Deskriptif**

   H1 : Kepribadian pada Dana Pensiun Telkom Bandung kurang baik.

   Dimana :

   H1 : $\mu \leq 50.8\%$ Kepribadian pada Dapen Telkom Bandung kurang baik.

   H1 : $\mu \geq 50.8\%$ Kepribadian pada Dapen Telkom Bandung cukup baik.

   H2 : Disiplin Kerja pada Dana Pensiun Telkom Bandung kurang baik.

   Dimana :

   H2 : $\mu \leq 50.4\%$ Disiplin kerja pada Dana Pensiun Telkom Bandung rendah.

   H2 : $\mu \geq 50.4\%$ Disiplin kerja pada Dana Pensiun Telkom Bandung cukup tinggi.

   H3 : Kinerja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung kurang baik

   H3 : $\mu \leq 49.7\%$ Kinerja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung cukup rendah.

   H3 : $\mu \geq 49.7\%$ Kinerja karyawan pada Dapen Telkom Bandung cukup tinggi.

2. Verifikatif

H4 : Terdapat Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dapen Telkom Bandung

H4 : $\mu \leq 50.8\%$ Tidak terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung.

H4 : $\mu \geq 50.8\%$ Terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung.

H5 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dana Pensiun Telkom Bandung.

H5 : $\mu \leq 50.4\%$ Tidak terdapat pengaruh kepribadian terhadap disiplin kerja pada Dana Pensiun Telkom Bandung.

H5 : $\mu \geq 50.4\%$ Terdapat pengaruh kepribadian disiplin kerja pada Dana Pensiun Telkom Bandung.

3.3.6.3 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dalam penelitian dengan lebih dari satu variabel independen diperlukan pengujian yang berbeda, hal ini peneliti tidak hanya melihat hasil penelitian atau dugaan sementara dari satu pihak melainkan dua pihak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis asosiatif.

Menurut Sugiyono (2005:86**)** hipotesis asosiatif adalah Suatu pernyataan atau jawaban sementara yang menunjukan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih".

Oleh karena itu dalam penelitian ini digunakan dua pengujian, yaitu pengujian secara keseluruhan dan pengujian secara parsial atau sebagian.

3.2.6.4 Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik adalah pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik) (Sugiyono, 2009: 160).

Untuk merumuskan hipotesis nol (**Ho**) dan hipotesis alternatif (**Hα**) berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan H1, H2 dan H3 maka secara konseptual dioperasionalkan sebagai berikut:

H1= Ho : $\beta 1 \leq 0$ Kepribadian tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hα : $\beta 1 > 0$ Kepribadian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Ho : $\beta 2 \leq 0$ Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

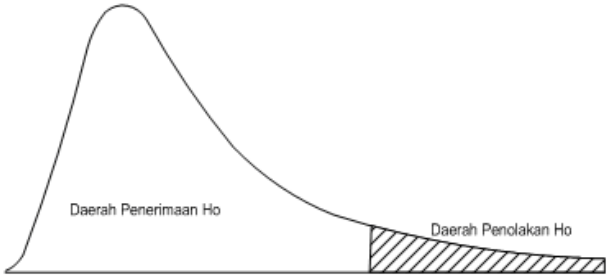
Hα : $\beta 2 > 0$ Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3 = Ho : $\beta_1 \ \beta_2 = 0$ Kepribadian dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hα : $\beta_1 \ \beta_2 \neq 0$ Kepribadian dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.6.5 Uji T

a. Pengujian Secara Parsial (Uji T)



Gambar 3.2
Uji Daerah penolakan dan penerimaan Hipotesis

Gambar di atas menjelaskan bahwa dalam pengujian secara parsial, hipotesis dinyatakan hanya melihat dari salah satu hubungan variabel saja. Misalnya antara variabel X1 dan Y atau variabel X2 dan Y. Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan dari variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), selanjutnya pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial antara kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.
b. Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

   Ho : $\beta i \leq \beta 2 = 0$

   Hα : $\beta i > 0$ dimana, i = 1, 2

Dengan kriteria pengambilan keputusan uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

t hitung ≥ t table, dengan α = 5 % maka tolak Ho artinya signifikan.

t hitung ≤ t table, dengan α = 5 % maka terima Ho artinya tidak signifikan.