BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek Penelitian menurut Husein Umar (2005:303) dalam Umi Narimawati *et all* (2010:29) "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bab sebelumnya yang menjadi objek penelitian adalah variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Objek penelitian yang menjadi variabel independen adalah Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, penelitian ini dilakukan pada PT. Dapen Telkom Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2010:2) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian adalah penelitian yang berdasarkan pada cara ilmiah dengan rasional, empiris dan sistematis untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, syarat data dalam melakukan penelitian adalah valid, reliable dan objektif.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif sebab penulis ingin mendeskripsikan sejauh mana konflik peran dan ketidakjelasan peran mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati *at all* (2010:29) "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas"

Dengan menggunakan penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah maka diperoleh deskripsi mengenai:

1. Apakah terdapat Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.
2. Apakah terdapat Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Dapen Telkom Bandung.
3. Apakah terdapat Pengaruh Konflik peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati *at all* (2010:29) "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan"

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.

Dengan menggunakan metode penelitian verfikatif, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan meggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Husein Umar (2005:54-55) menyatakan desain penelitian adalah:
"Rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian".

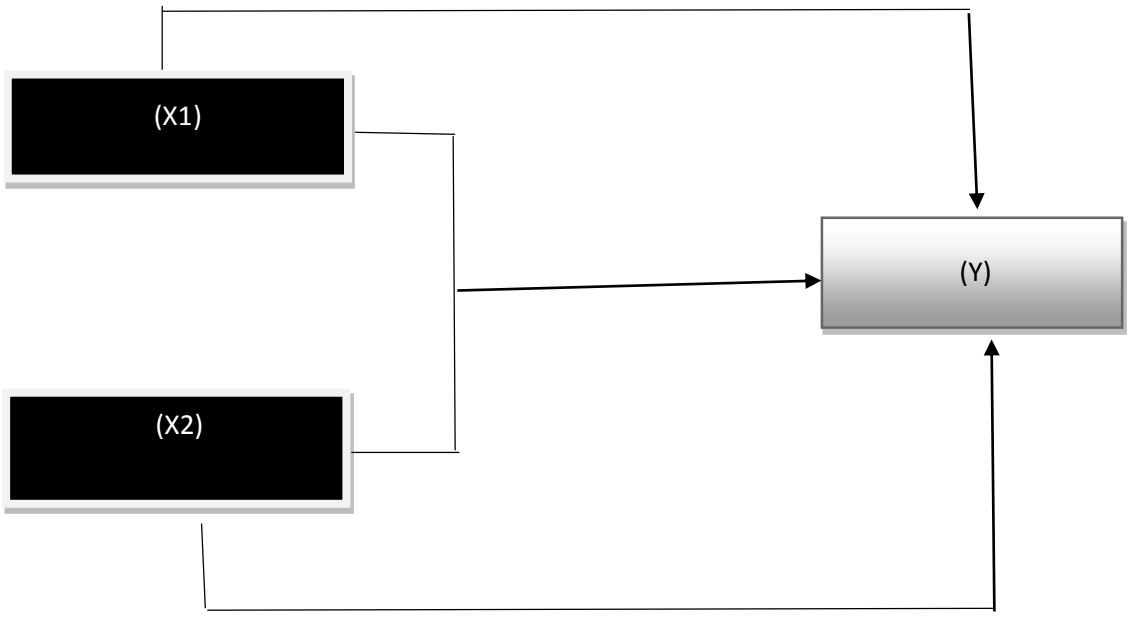
Menurut Jonathan Sarwono (2006:27) bahwa "Desain penelitian bagaikan alat penuntun bagi peneliti dalam melakukan proses penentuan instrumen pengambilan data, penentuan sampel, koleksi data dan analisisnya."

Perancangan dan perencanaan suatu penelitian sangat diharuskan untuk tercapainya hasil penelitian yang sistematis. Menguti dari Moh. Nazir (2009 : 84)

bahwa : “ Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian 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

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati adalah :

1) Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian ynag terjadi pada PT. Dapen Telkom Bandung.
2) Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Dapen Telkom Bandung.

3) Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kinerja Karyawan.
4) Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Dapen Telkom Bandung.
5) Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Dapen Telkom Bandung Berdasarkan teori.
6) Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan symbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang palingnegatif dan sebaliknya.
7) Menetapkan sumber data, teknik penentuan sample dan teknik pengumpulan data Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.
8) Melakukan analisis data mengenai informasi tentang Knflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.
9) Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	***Time Horizon***
T-1	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Karyawan PT. Dapen Telkom	*Cross Sectional*
T-2	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Karyawan PT. Dapen Telkom	*Cross Sectional*
T-3	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Karyawan PT. Dapen Telkom	*Cross Sectional*
T-4	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Karyawan PT. Dapen Telkom	*Cross Sectional*
T-5	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Karyawan PT. Dapen Telkom	*Cross Sectional*
T-6	*Descriptive and Verifikatif*	*Descriptive And Explanatory Survey*	Karyawan PT. Dapen Telkom	*Cross Sectional*

3.2.2 Operasionalisai Variabel

Menurut Sugiono (2008:59) variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel yang akan saya teliti yaitu Konflik Peran sebagai variabel bebas independent dan Ketidakjelasan Peran sebagai variable independent yang ke dua sedangkan untuk variable dependen ataupun terikat adalah Kinerja Karyawan supaya penelitian ini dapat tercapai sesuai target yang diharapkan maka perlu

dipahami unsur-unsur penelitian yang menjadi suatu dasar penelitian ilmiah yang termuat dari operasionalisasi variabel.

Maka variable-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Independen (X1) dan (X2)

   Menurut Sugiyono (2008:39) :

   "Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat)."

   Variabel independen yaitu variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini Variabel independennya adalah konflik peran (X1) dan ketidakjelasan peran (X2).

b. Variabel Dependen (Y)

   menurut Sugiyono (2008:39) :

   "Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas."

   Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

   Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu; "Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan" maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

   - ✓ Konflik Peran (variabel X_1),
   - ✓ Ketidakjelasan Peran (variabel X_2),

- ✓ Kinerja karyawan (variabel Y)

Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Ukuran	No.kuisioner	Skala	Sumber data
Konflik Peran (X1)	Menurut **Kreitner dan Kinicki (2001),** konflik peran menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang disekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Jadi konflik peran adalah pertentangan rangkaian tuntutan atau harapan yang disampaikan oleh anggota-anggota perangkat peranan *(role set)* dimana pemenuhan satu tuntutan akan menghalangi pemenuhan tuntutan yang lainnya.	**Tuntutan Pekerjaan**	Tanggung jawab terhadap tugas masing-masing	4	Ordinal	Karyawan PT.Dapen Telkom Bandung
		Pertentangan	Peran yang bertentangan satu sama lain.	2	Ordinal	Karyawan PT.Dapen Telkom Bandung
		Harapan peran	Karyawan mempunyai harapan untuk	5	Ordinal	Karyawan PT.Dapen Telkom

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Ukuran	No.kuisioner	Skala	Sumber data
			memperbaiki perannya.			Bandung
Ketidakjelasan Peran (X2)	Menurut **(Singh, 1993 dalam Rangga Wijaya, 2013)**. Ketidakjelasan peran menghalangi peluang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi kepuasan kerja (job satisfication) dan meningkatkan keluar masuk karyawan (turnover) karena ketidakjelasan peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan (delays) dalam mengambil tindakan sehingga kinerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah	Peluang	Peluang untuk mendapatkan hasil yang maksimal saat bekerja.	5	Ordinal	Karyawan PT.Dapen Telkom Bandung
		Kinerja	kinerja yang baik untuk setiap karyawan.	2	Ordinal	Karyawan PT.Dapen Telkom Bandung
		Kepuasan kerja	Kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan.	4	Ordinal	Karyawan PT.Dapen Telkom Bandung
Kinerja Karyawan (Y)	Purnomo (2003:2) Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral serta etika.	Kepemimpinan	Cara atasan memimpin bawahan.	1	Ordinal	Karyawan PT.Dapen Telkom Bandung
		Motivasi	Motivasi yang diterima oleh karyawan.	5	Ordinal	Karyawan PT.Dapen Telkom Bandung
		Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi para karyawan.	3	Ordinal	Karyawan PT.Dapen Telkom Bandung

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Dalam penelitian memiliki 2 sumber data yaitu sekunder dan primer yaitu:

1. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2010:193) sumber sekunder adalah: "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen".

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Primer

Menurut Sugiono (2010:137) adalah sebagai berikut : "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian mengenai Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah data primer. Pengumpulan data primer penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Terlebih dahulu sebelum menentukan yang akan diteliti mengenai populasi dan sampel penulis akan mengemukakan apa yang dimaksud dari populasi dan sampel.

1. Populasi

Sugiyono (2008:161) populasi "Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian. Menurut Sugiyono (2008:115) menjelaskan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dan menurut Zainal Arifin (2001:215) populasi atau *universe* adalah keseluruhan objek yang diteliti baik berupa orang, benda, kejadian, nilai, maupun hal-hal yang terjadi.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Dapen Telkom Bandung sebanyak 84 orang.

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan PT. Dapen Telkom Bandung

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

2. Sampel

Umi Narimawati (2008) menyebutkan sampel adalah "sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan". Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{n = \frac{N}{1+Ne^2}} \longrightarrow \mathbf{n = \frac{84}{1+84(0,1)^2}} = \mathbf{45,65 = 46\ orang.}$$

Ket: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditoleransi

Berdasarkan rumus diatas dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 karyawan.

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

1. Pegawai Telkom

$$n1 = \frac{30}{84} x\ 46 \quad = 16{,}22 = 16$$

2. Pegawai Internal

$$n2 = \frac{28}{84} x\ 46 \quad = 15{,}33 = 15$$

3. DEWAS

$$n2 = \frac{7}{84} x\ 46 \quad = \quad 3{,}83 = 4$$

4. Outsourcing

$$n2 = \frac{19}{84} x\ 46 \quad = 10{,}40 = 10$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing-masing bidang di PT. Dapen 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 ini 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

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), dengan cara meninjau langsung terhadap lembaga/instansi yang akan diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

a) Observasi (Pengamatan Langsung)

Pengamatan secara langsung terhadap lembaga/instansi yang berkaitan yaitu karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.

b) Wawancara atau interview

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Pada

wawancara ini peneliti mengadakan suatu wawancara guna mendapatkan informasi maupun data bagaimana konflik peran dan ketidakjelasan peran yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:142) "Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataantertulis kepada responden untuk dijawabnya."

Untuk mendapatkan data yang diperoleh bagi pencapaian sasaran penelitian ini maka digunakan pengukuran melalui sejumlah kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Dapen Telkom Bandung.

2. Studi kepustakaan

Mencari bahan referensi yang bersangkutan dengan penelitian guna mendukung dan mencapai suatu penelitian.

3. Penelitian internet

Mencari data penelitian lebih lanjut melalui media informasi teknologi guna menunjang hasil penelitian.

Supaya data yang dihasilkan tepat dan dipercaya maka dilakukan tahapan analisis dan uji hipotesis. Dalam melakukan sebuah analisis data dan hipotesis terlebih dahulu peeliti menentukan suatu metode yang digunakan untuk menganalisis dan merancang metode dalam pengujian hipotesis.

Untuk menilai kuisioner apakah valid dan realibel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

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 Konflik Peran (X_1), Ketidakjelasan Peran (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
Konflik Peran (X_1)	1	0.836	0.300	Valid
	2	0.824	0.300	Valid
	3	0.749	0.300	Valid
	4	0.751	0.300	Valid
	5	0.758	0.300	Valid
	6	0.694	0.300	Valid
Ketidakjelasan Peran	1	0.800	0.300	Valid
	2	0.815	0.300	Valid

(X_2)	3	0.800	0.300	Valid
	4	0.860	0.300	Valid
	5	0.669	0.300	Valid
	6	0.745	0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.678	0.300	Valid
	2	0.831	0.300	Valid
	3	0.348	0.300	Valid
	4	0.826	0.300	Valid
	5	0.780	0.300	Valid
	6	0.672	0.300	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2017)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran 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.

$$\frac{2\,r_b}{1 + r_b}$$

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
Konflik Peran (X_1)	0.838	0.70	Reliabel
Ketidakjelasan Peran (X_2)	0.833	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.814	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

Sehubungan dengan penelitian ini yang menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, sedangkan syarat analisis dengan verifikatif uji statistik menggunakan *korelasi pearson* minimal berskala interval, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid, 1994:131).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.

3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Dencity at Lower Limit}) - (\text{Dencity at Upper Limit})}{(\text{Area BelowUpper Limit}) - (\text{Area Bellow Lower Limit})}$$

Narimawati Umi (2010:47)

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan program *software* MSI.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010 :41**),** mengemukakan: "Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara

mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti".

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan carara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriftif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

1) Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriftif digunakan untuk menggambarkan bagaimana sebuah konflik peran dan ketidakjelasan peran yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Dapen Telkom Bandung. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kulaitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.

d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

- Skor aktual adalah jawab seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- Skor Ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.
- Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati, 2007:85

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan.Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

b. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1, X2, ….Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y),….(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *"Methode of Successive Interval"* (hays, 1969:39).

d. Menentukan struktur hubungan

e. Menentukan stuktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirmana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakkan, maka mtotivasi kerja dan kepuasan kerja dipengaruh oleh *"Qualty of Work Life"*. (*path analysis*).

Bentuk persamaan untuk diagram diatas sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2010 : 149)

Dimana :

A = bilangan berkonstanta

b_1,b_2 = koefisien arah garis

X_1 = variabel bebas (Konflik Peran)

X_2 = variabel bebas (Ketidakjelasan Peran)

Regresi linier berganda dengan dua variabel bebas X_1 dan X_2 metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a, b_1, dan b_2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum y = na + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2$$

$$\sum X_1 y = a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1 X_2 + b_2\sum X_2^2$$

Sumber: Sugiyono (2010 : 279)

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik.

1. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan *Multiple Linear Regression* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Beberapa asumsi itu diantaranya :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Menurut Suliyanto (2005:63) “Pengujian untuk mengetahui residual yang akan diteliti berdistribusi normal atau tidak”

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.

b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal".

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santosa (2007:322) Dasar pengambilan keputusan :

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas".

Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal.Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan sampel ini akan diuji hipotesis nol bahwa sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal melawan hipotesis tandingan bahwa populasi berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear diantara beberapa variabel independen yang dirancang sebagai penduga.

Semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar errornya semakin besar pula. Jika nilai *sig. correlations* > *alpha* (0,005) maka tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama/simetrik atau tidak sama/tidak simetrik untuk semua pengamatan. Jika nilai *sig. correlations* > *alpha* (0,005) maka tidak ada hubungan yang simetrik antara variabel yang menjelaskandan nilai mutlak dari residualnya.

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan).

Sedangkan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel X_1 dan Y, Variabel X_2 dan Y, X_1 dan X_2 sebagai berikut:

$$rx_1y = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_2 \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_1{}^2 - (\sum X_1)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana: -1 ≤ r ≤ +1

r = koefisien korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel dibawaha ini:

Tabel 3.7

Tingkat Keeratan Korelasi

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat rendah (hampir tidak hubungan)
0,21 – 0,40	Korelasi yang lemah
0,41 – 0,60	Korelasi sedang
0,61 – 0,80	Cukup tinggi
0,81 – 1,00	Korelasi tinggi

1. Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2001:100) Koefisien Determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen amat terbatas nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

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

Dimana:

d = Koefisien detreminasi

r = Koefisien korelasi

3.2.5.2 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.

3.2.5.3 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 : $\beta 1 \leq 0$ Konflik Peran tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

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

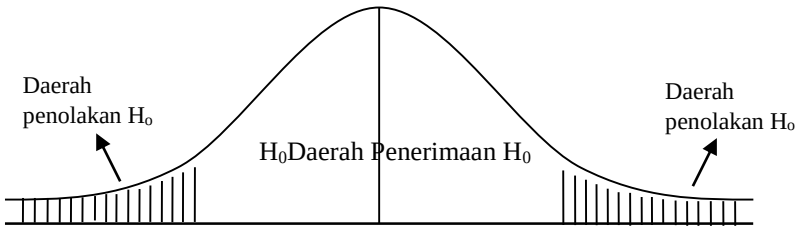
H2 = Ho : $\beta 2 \leq 0$ Ketidakjelasan Peran tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hα : $\beta 2 > 0$ Ketidakjelasan Peran berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3 = Ho : $\beta_1 \ \beta_2 = 0$ Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.6.1 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 Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial antara Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Karyawan.

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

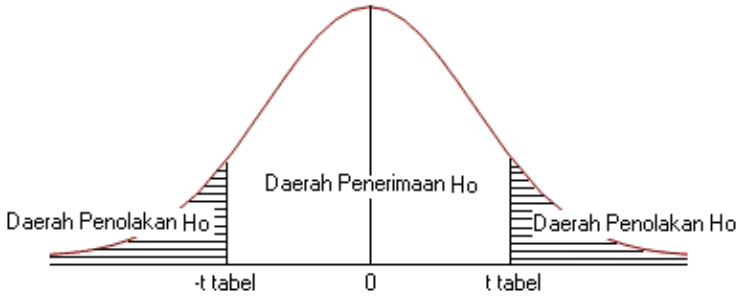
Hα : $\beta i > 0$ dimana, i = 1, 2

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.

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)



Gambar 3.3

Uji Daerah Penolakan dan penerimaan Hipotesis

Gambar diatas menjelaskan skema pengujian secara simultan untuk dapat mengetahui pengaruh seluruh variabel independen (X1 dan X2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) hipotesis dalam pengujian secara simultan ini adalah sebagai berikut:

Ho = $\beta 1 = \beta 2 = 0$;

Hα = Sekurang – kurangnya terdapat sebuah $\beta \neq 0$

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji hipotesisnya adalah:

F hitung ≥ F tabel, dengan α = 5 % maka tolak Ho artinya signifikan.

F hitung ≤ F tabel, dengan α = 5 % maka terima Ho artinya tidak signifikan.