BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:32), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh pihak peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul :“ Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepribadian dan Pembelajaran Organisasi.” Didalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti.

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 Kepribadian dan Pembelajaran Organisasi sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, penelitian ini dilakukan di Universitas Komputer Indonesia.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitan menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut : “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan

suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah."

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/verifikatif ini, sesuai dengan rumusan masalah maka diperoleh deskripsi mengenai :

1. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
2. Bagaimana Kepribadian pada Universitas Komputer Indonesia
3. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia
4. Bagaimana Pembelajaran Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia

Penelitian pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut: "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". Sedangkan Metode yang digunakan oleh penulis yaitu metode analisi deskriftif dan metode verifikatif. Penelitian deskriftif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2006:11).

Dalam hal ini dimana variabel X1 adalah kepribadian, variable X2 adalah komitmen organisasi dan variable X3 pembelajaran organisasi dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang variabel kepribadian dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data pengaruh kepribadian dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan.

Mengingat sifat penelitian adalah deskriftif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah survei. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisoner sebagai alat pengumpul data.

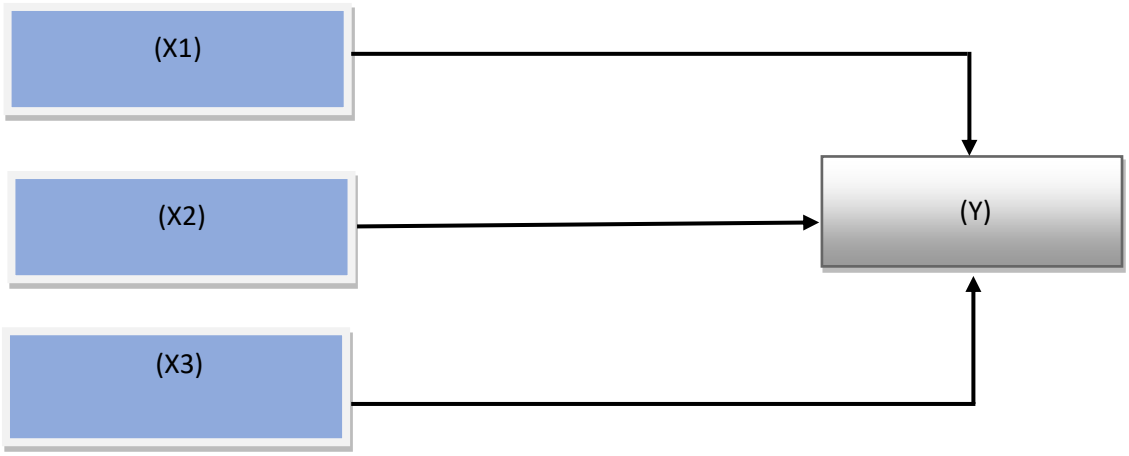
3.2.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:30) adalah:

“Desain 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

Desain penelitian meupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah demi langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
3. Menetapkan rumusan masalah.
4. Menetapkan tujuan penelitian.

5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
6. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.
8. Melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).
9. Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan peneliti, 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***
Untuk mengetahui Kepribadian yang dilakukan pada Universitas Komputer Indonesia	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui Kepribadian yang dilakukan pada Universitas Komputer Indonesia	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui Pembelajaran Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Universitas Komputer	*Descriptive*	*Descriptive*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*

Indonesia		*Survey*		
Untuk mengetahui peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepribadian pada Universitas Komputer Indonesia	*Verifikatif*	*Descriptive Survey*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui peningkatan Kinerja Karyawan melalui Komitmen di Universitas Komputer Indonesia	*Verifikatif*	*Descriptive Survey*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pembelajaran Organisasi di Universitas Komputer Indonesia	*Verifikatif*	*Descriptive Survey*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati (2008:30) pengertian operasional variable adalah sebagai berikut "Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor". Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu Peningkatan Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Kepribadian , Komitmen Organisasi dan Pembelajaran Organisasi.

Kepribadian, Komitmen Organisasi, Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Karyawan ditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara pada karyawan melalui kuesioner. Variabel penelitian bersumber dari

kerangka teoritis yang dijadikan rujukan dan konsep berfikir seperti telah diuaraikan dimuka. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian-pengertian konkrit dari setiap variabel tersebut sehingga konsep, indikator dan pengukurannya dapat dilakukan.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variable	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner
(X1) Kepribadian "Kepribadian adalah merupakan afek individu, afek merupakan perasaan yang dialami oleh seseorang baik meliputi emosi maupun nuansa hati, sifat-sifat dasar kepribadian individu yang saling terikat yang tersusun dengan 5 indikator." (Robbins & Judge, 2008)	1. Patuh 2. Ramah 3. Sifat berhati-hati 4. Emosi 5. Terbuka (Robbins & Judge, 2008)	1. Tingkat Patuh 2. Tingkat Ramah 3. Tingkat Sifat berhati-hati 4. Tingkat Emosi 5. Tingkat Terbuka terhadap hal baru	Ordinal	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
(X2) Komitmen " komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi" (Sopiah ,2008)	1. Keinginan memelihara keanggotaan 2. Keyakinan dan penerimaan 3. Kesediaan bekerja keras Mowday dalam Sopiah (2008)	1. Tingkat keinginan memelihara keanggotaan 2. Tingkat keyakinan dan penerimaan 3. Tingkat kesediaan bekerja keras	Ordinal	11,12 13,14 15.16
(X2) Pembelajaran Organisasi. "proses memperoleh pengetahuan secara individu dan kelompok yang bersedia mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan mereka dalam membuat keputusan dan saling mempengaruhi sebagai kapabilitas dinamik sebagai sumber keunggulan bersaing" Senge (1990:3) dalam Joko Widodo (2013:44)	1. Sistem Berpikir 2. Model Mental 3. Keahlian Personal 4. Keahlian membagi Visi Bersama 5. Tim Pembelajar Senge (1990:3) dalam Joko Widodo (2013:44)	1. Tingkat Pengetahuan 2. Tingkat penilaian 3. Tingkat Pelatihan 4. Tingkat Intensif 5. Tingkat Pelajaran	Ordinal	17.18 19,20 21,22 23,24 25,26

(Y) Kinerja Karyawan “ Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.” Stephen P. Robbins, (2006:26)	1. Kualitas Kerja 2. Kemampuan Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Ketepatan Waktu 5. Kemandirian 6. Komitmen Stephen P. Robbins (2006)	1. Tingkat Kualitas Kerja 2. Tingkat Kemampuan kerja 3. Tingkat kuantitas Kerja 4. Tingkat ketepatan Waktu yang dibutuhkan 5. Tingkat kemandirian dalam bekerja 6. Komitmen yang baik	Ordinal	27,28 29,30 31,32 33,34 35,36 37,38

3.2.3 Sumber Data, Teknik penentuan Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah primer dan sekunder. Menurut Sugyono (2009:137) data primer sebagai berikut:

“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Penelitian menggunkan data primer apabila peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan di teliti.

Sedangkan Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2009:137) adalah “sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah pihak lain.

Pengumpulan data dilakukan dengan meneliti secara langsung ke objek pertama yang diteliti. Selain itu sumber data yang digunakan menggunakan data sekunder yaitu *Data sekunder adalah* data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan cara, membaca, mengutip dan menelaah peraturan

perundang-undangan, buku-buku, dokumen, kamus dan literatur lain yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas (Rianto Andi, 2004: 57).

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

   Menurut Umi Narimawati (2008 : 161) populasi adalah “objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sekertariat Program Studi Unikom sebanyak 30 orang. Dikarenakan jumlah populasinya yang sedikit atau terbatas sehingga tidak memungkinkan menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau dengan sensus yaitu sebanyak 30 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

   Yaitu dengan memperoleh data dari cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan

   Yaitu mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti.

   A. Observasi. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara langsung mengenai kepribadian, komitmen organisasi, pembelajaran organisasi dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada unikom.
   B. Kuesioner (Angket), yaitu menyebarkan lembar isian pertanyaan kepada responden tentang kepribadian, komitmen organisasi, pembelajaran organisasi dan kinerja karyawan pada unikom.
   C. Wawancara *(Interview)*, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan dan manajemen perusahaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.
   D. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan data atau teori pendukung melalui buku-buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), tulisan ilmiah maupun catatan kuliah yang ada hubungannya dengan judul dan isi skripsi.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:160) uji validitas dilakukan untuk mengetahui taraf kesesuaian dan ketepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek. Menurut Sugiyono (2009:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{= \quad (n\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X2) - (\sum X)\ 2][n(\sum Y2) - (\sum y)2]}}$$

Dimana : r = Koefisien Korelasi

X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = Jumlah Responden

Hasil perhitungan uji validitas ditentukan dengan kriteria yang digunakan adalah item valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara

statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya > 0,30 (Azwar Saefuddin, 1999:158) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korekasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kepribadian (X_1)	1	0.393	0.300	Valid
	2	0.760	0.300	Valid
	3	0.776	0.300	Valid
	4	0.632	0.300	Valid
	5	0.475	0.300	Valid
	6	0.561	0.300	Valid
	7	0.642	0.300	Valid
	8	0.776	0.300	Valid
	9	0.637	0.300	Valid
	10	0.776	0.300	Valid
Komitmen organisasi (X_2)	1	0.712	0.300	Valid
	2	0.517	0.300	Valid
	3	0.723	0.300	Valid
	4	0.353	0.300	Valid
	5	0.763	0.300	Valid
	6	0.823	0.300	Valid
Pembelajaran organisasi	1	0.459	0.300	Valid
	2	0.726	0.300	Valid

(X_3)	3	0.736	0.300	Valid
	4	0.769	0.300	Valid
	5	0.375	0.300	Valid
	6	0.453	0.300	Valid
	7	0.793	0.300	Valid
	8	0.513	0.300	Valid
	9	0.390	0.300	Valid
	10	0.373	0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.733	0.300	Valid
	2	0.561	0.300	Valid
	3	0.408	0.300	Valid
	4	0.583	0.300	Valid
	5	0.442	0.300	Valid
	6	0.441	0.300	Valid
	7	0.419	0.300	Valid
	8	0.337	0.300	Valid
	9	0.442	0.300	Valid
	10	0.515	0.300	Valid
	11	0.493	0.300	Valid
	12	0.698	0.300	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2018)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Kepribadian, Komitmen Organisasi, Pembelajaran Organisasi.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 Realibilitas

Menurut Cooper (2006) yang dikutip oleh Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43) mengemukakan:

"*Reliability is characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency."* 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.
d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

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

Keputusan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah :

1. Jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan.
2. Jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliable dan tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.4
Standar Penilaian Untuk Reliabilitas

Kriteria	Reability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

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

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

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kepribadian (X_1)	0.825	0.70	Reliabel
Komitmen organisasi (X_2)	0.723	0.70	Reliabel
Pembelajaran organisasi (X_3)	0.704	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.735	0.70	Reliabel

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2018)

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 didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, ma untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalu "Methode of Successive Interval" (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

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

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data n>30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d) Menghitung nilai desisitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method Successive Interval

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

Narimawati Umi (2010:47)

Dimana :

Mean of Interval = Rata-rata interval

Density at lower limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

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

3.2.5. Rancangan Analisis Data 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". Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

4.2.5.2. Analisis Kualitatif/Deskriptif

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, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

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

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.6

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor Tanggapan Responden		Kriteria
1	20.00	– 36.00	Tidak Tinggi
2	36.01	– 52.00	Kurang Tinggi
3	52.01	– 68.00	Sedang
4	68.01	– 84.00	Tinggi
5	84.01	– 100	Sangat Tinggi

***Sumber: Umi Narimawati, 2007:85*.**

4.2.5.3. Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupaka data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Sucessive Interval*" (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

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

4.2.5.4. Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variable bebas atau independen variable (X) terhadap satu variable tidak bebas atau dependen variable (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = {}_0 + \beta X \; + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variable dependen (Kinerja Karyawan)

X1, X2 = variable independen (Kepribadian, Pembelajaran Organisasi)

A = Konstanta

β1,β2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variable independen adalah (X1) dan (X2), sedangkan variable dependen adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = variable dependen

a = Konstanta dan persamaan regresi

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi dari variable x1,x2

X1 = variable independen

X2 = variable dependen

e = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variable Y

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linier regression)* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variable-variabel yang diteliti. Menurut Damodar Gujarati (2006), agar model regresi tidak bias atau agar model regresi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, pada penelitian ini akan menggunakan uji sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011 : 181)

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

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

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati

sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisiensi regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara semua variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisiensi regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003 : 362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Mengacu pada pendapat Imam Ghozali (2001), mengungkapkan bahwa "Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakakan Uji Gletser untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen."

Gujarati, (2003) dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Sig variabel independen < 0,05 terjadi Heterokedastitas
- Jika nilai Sig variabel independen > 0,05 tidak terjadi Heterokedastitas

d. Uji Autokorelasi

1) Menurut Imam Ghozali (2001), "uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya."

2) Analisis Korelasi

Analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan korelasi. Menurut Jonathan Sarwono,(2006: 37), "Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan tergantung". Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment,* karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran interval. Rumus dari analisis *Korelasi Pearson* adalah:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono, (2009:32)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi Y = Variabel Y

X = Variabel X n = Banyaknya sampel

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

a) Apabila r = +1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
b) Apabila r = 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.
c) Apabila r = -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Ketentuan untuk melihat tingkat ke-eratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.10 di bawah ini.

Tabel 3.7

Tingkat Keeratan Korelasi

Besarnya nilai r	Interprestasi Nilai r
0,800-1,000	Sangat Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

Sumber:Sugiyono(2006:216)

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$Kd = r^2_{xy} \times 100\%$

Dimana:

kd = Koefisien determinasi

r^2 xy = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Dimana:

Kd = Seberapa jauh perubahan variabel terikat kinerja karyawan

r^2 xy = Kuadrat koefisien korelasi ganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

a) Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah.
b) Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen kuat.

3.2.5.5. Pengujian Hipotesis

”Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan atau dugaan jawaban itu dapat diterima atau tidak”. (Sugiyono 2009: 377). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah

seberapa besar pengaruh kepribadian dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan di unikom Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_1 : \beta = 0$: Tidak terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui kepribadian

$H_1 : \beta \neq 0$: Terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui kepribadian

$H_2 : \beta = 0$: Tidak terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

$H_2 : \beta \neq 0$: Terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

$H_3 : \beta = 0$: Tidak terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui pembelajaran organisasi

$H_3 : \beta \neq 0$: Terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui pembelajaran organisasi

Uji signifikansi terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$thitung(X_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se_{(1,2)}}$$

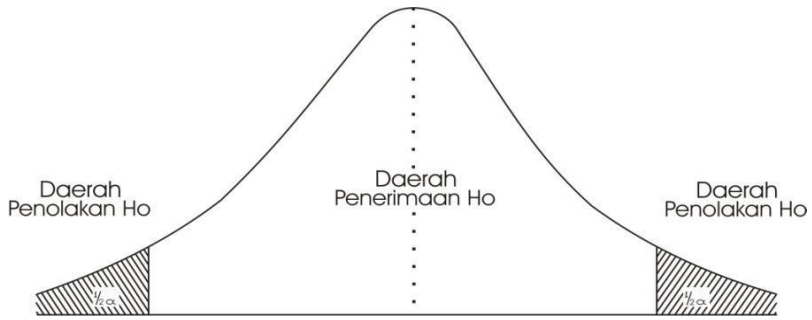
thitung diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

Kriteria pengujian apakah hipotesis itu ditolak atau tidak ditolak adalah

Tolak Ho jika t hitung > nilai t tabel

Terima Ho jika t hitung $\leq$ nilai t tabel

Bila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan. Sedangkan penolakan Ho menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen. Atau kita dapat menyajikan dalam bentuk gambar 3.2 dibawah ini :



Gambar 3.2 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Sumber Sugiyono (2009:185)