

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2017:2) menjelaskan bahwa: Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk menggambarkan menjelaskan, keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survei. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskriptif dari rumusan masalah pertama, kedua, ketiga dan keempat mengenai perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), pembagian kerja, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan di PT Tabungan Asuransi Pensiun (PT. Taspen) Persero KCU Bandung.

Metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari

masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Penelitian verifikatif bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan sumber daya manusia, pembagian kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Tabungan Asuransi Pensiun (PT. Taspen) Persero KCU Bandung baik secara simultan dan secara parsial.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti dimensi, indikator, ukuran dan skala. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel penelitian dan operasionalisasi variabel penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai perencanaan sumber daya manusia, pembagian kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Tabungan Asuransi Pensiun (PT. Taspen) Persero KCU Bandung.

Adapun menurut (Sugiyono, 2017:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain. Variabel bebas dinyatakan dalam “X” dimana perencanaan sumber daya manusia sebagai (X1), pembagian kerja sebagai (X2) dan karakteristik pekerjaan (X3).

Adapun variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), merupakan proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan. (Nawawi, 2017:44).
- b. Pembagian Kerja (X2), adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. (Pophal Alih Bahasa Sugiri, 2013:8).
- c. Karakteristik Pekerjaan (X3), adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. (Handaru, dkk (2013:242)

2. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan dalam “Y”. Variabel terikat yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y), adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. (Bernardin dan Russel, 2013:248).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan-penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti yaitu perencanaan sumber daya manusia (X1), pembagian kerja (X2), karakteristik pekerjaan (X3) dan kinerja karyawan (Y), dimana terdapat variabel dan konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan skala pengukuran. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Table 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X ₁) “Perencanaan sumber daya manusia adalah proses menetapkan	Perencanaan Kuantitatif	Jumlah karyawan	Tingkat kesesuaian jumlah karyawan dengan kebutuhan perusahaan	Ordinal	1
		Penerimaan karyawan	Tingkat kesesuaian karyawan	Ordinal	2

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan.” Nawawi (2017:44)			Dengan pengalaman kerja		
		Sumber yang dapat digunakan	Ketersediaan sumber yang dapat digunakan	Ordinal	3
	Perencanaan Kuantitatif	Standar Kerja	Kemampuan pegawai sesuai dengan standar kerja	Ordinal	4
		Peningkatan Kualitas	Tingkat Kualitas Pegawai	Ordinal	5
		Pekerjaan sesuai kualifikasi	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kualifikasi yang dimiliki.	Ordinal	6
Sumber: Nawawi (2017:189)					
Pembagian Kerja (X₂) “Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut	Penempatan Karyawan	Latar Belakang Pendidikan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan.	Ordinal	1
		Kemampuan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	Ordinal	2
	Beban Kerja	Tugas yang merata	Tingkat pemberian tugas secara merata	Ordinal	3
		Tepat Waktu	Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu	Ordinal	4
		Jumlah Pekerjaan	Tingkat jumlah pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.	Ordinal	5

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan.”	Spesialisasi Pekerjaan	Penguasaan	Tingkat penguasaan pekerjaan yang diberikan	Ordinal	6
		Kenyamanan	Tingkat kenyamanan karyawan dengan pekerjaan	Ordinal	7
Pophal Alih Bahasa Sugiri (2013:8)	Sumber: Pophal (2013:8)				
Karakteristik Pekerjaan (X₃) “Karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan	Autonomi	Kebebasan dalam menggunakan kemampuan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaan.	Kebebasan dalam menggunakan kemampuan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal	1
		Kebebasan dalam menetapkan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas	Kebebasan dalam menetapkan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas	Ordinal	2
	Variasi Pekerjaan	Keterampilan atau cara untuk menyelesaikan tugas.	Keterampilan atau cara untuk menyelesaikan tugas.	Ordinal	3
		Keterampilan/cara untuk melaksanakan tuga sesuai dengan aturan yang berlaku.	Keterampilan/cara untuk melaksanakan tuga sesuai dengan aturan yang berlaku.	Ordinal	4
	Identitas Tugas	Memahami prosedur kerja.	Memahami prosedur kerja.	Ordinal	5
		Keterlibatan dalam bekerja	Keterlibatan dalam bekerja	Ordinal	6
	Signifikasi Tugas	Dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu perusahaan	Dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu perusahaan	Ordinal	7

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
serta dirasakan oleh semua pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.”	Umpan Balik Pekerjaan	Penerimaan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai.	Penerimaan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai.	Ordinal	8
		Penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.	Penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.	Ordinal	9
Handaru, dkk (2013:242)	Agung Panundjo (2003:7)				
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas Kerja (<i>Quality</i>)	Kemampuan	Tingkat kesanggupan bekerja sesuai standar yang ditentukan.	Ordinal	1
		Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan.	Ordinal	2
		Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam pekerjaan.	Ordinal	3
		keberhasilan	Tingkat hasil pekerjaan sesuai target.	Ordinal	4
		Kepuasan	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.	Ordinal	5
	Ketepatan (<i>Timeliness</i>)	Kecepatan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	Ordinal	6
Bernardin dan Russel Alih Bahasa Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi (2013:248)					

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	Efektifitas biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)	Sarana dan prasarana kerja	Tingkat kehadiran tepat waktu.	Ordinal	7
	Kebutuhan Pengawasan (<i>Need for supervision</i>)	Inisiatif dalam bekerja.	Tingkat berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal	8
		Ketersediaan bekerja tanpa pengawasan.	Tingkat ketersediaan bekerja tanpa pengawasan.	Ordinal	9
	Dampak hubungan individu (<i>Interpersonal impact</i>)	Hubungan kerja sama.	Tingkat hubungan kerja sama dengan rekan kerja.	Ordinal	10
		Saling menghargai.	Tingkat saling menghargai antar rekan kerja.	Ordinal	11
Sumber: Bernardin dan Russel (2013:248)					

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pelaksana di PT. Tabungan

Asuransi Pensiun (PT. Taspen) Persero KCU Bandung yang berjumlah 44 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dimana populasi karyawan di PT. Tabungan Asuransi Pensiun (PT. Taspen) Persero KCU Bandung yaitu sebanyak 44 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data.

1. Data Pimer

Data yang diperoleh dari instansi yang bersangkutan yang menjadi objek penelitian dengan cara :

a. Pengamatan (*Observation*)

Peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di PT. Tabungan Asuransi Pensiun (PT. Taspen) Persero KCU Bandung. Menurut sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dengan Manager Umum & SDM di PT. Tabungan Asuransi Pensiun (PT. Taspen) Persero KCU Bandung untuk mencari data tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan dan tentang topik yang diteliti dengan mengadakan tanya jawab langsung.

c. Kuisisioner (*Questionnaire*)

Menyebarkan kuisisioner kepada karyawan di PT. Tabungan Asuransi Pensiun (PT. Taspen) Persero KCU Bandung untuk memperoleh data tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pembagian Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan untuk kepentingan penelitian. Bentuk angket yang disebar adalah angket tertutup yaitu pada setiap pertanyaan telah disediakan sejumlah alternatif jawaban untuk dipilih oleh setiap responden dengan menggunakan skala Likert yang masing-masing terdiri dari lima pilihan jawaban yang bersifat positif.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, penelitian yang sama dan lain-lain. Pada penelitian ini penulis melakukan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, atau pun referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5 Uji Instrument Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak atau tidak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:121).

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Jumlah skor peritem pernyataan

Y = Jumlah skor total

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $\geq r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono 2017:133).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliabel atau tidak, reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Maksud dari reliabel adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut (Sugiyono, 2013:182), bahwa “reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* (α) dengan menggunakan aplikasi *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S - \sum Si}{S} \right)$$

Keterangan:

R = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

N = Jumlah item

S = Varians skor keseluruhan

Si = Varians masing-masing item

Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai rtabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika *Alpha* < dari nilai rtabel yaitu 0,7 maka tidak reliable.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Sugiyono (2013: 206) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif, yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013: 53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian.

Peneliti membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan karyawan PT. Tabungan Asuransi Pensiun (PT. Taspen) Persero KCU Bandung. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data dari hasil angket maka penulisan menggunakan metode skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala *likert* yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan titik tolak untuk menyusun instrument yang berupa pernyataan. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1.

Berikut adalah kriteria penilaian yang digunakan pada skala *likert* dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban dari pertanyaan alternatif.

Table 3.3
Pemberian Bobot Skor Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017:93)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Mengacu kepada ketentuan tersebut ditabulasikan untuk menghitung validasi dan realibilitas. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Rata - rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel (n)}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengategorikan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

Lebar Skala = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

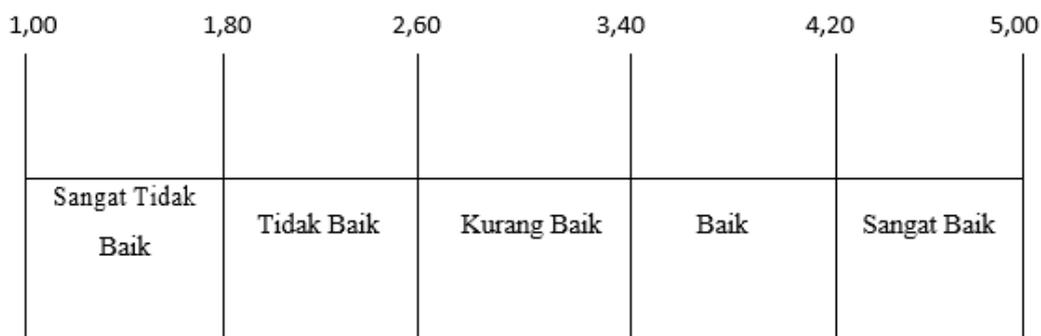
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata – rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik/Sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik/Rendah
2,61 – 3,40	Kurang baik/Sedang
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik/Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

Berdasarkan hasil di atas maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2013: 55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode

ini digunakan untuk menguji kebenaran dan hipotesis. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan diteliti :

1. Terdapat pengaruh positif perencanaan sumber daya manusia dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif pembagian kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang digunakan penulis seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis tersebut.

3.6.2.1 *Method of Successive Interval (MSI)*

Mengubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab *score* 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi

3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan Tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan nilai skala *scale value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana :

<i>Scala Value</i>	: Nilai skala
<i>Density at Lower Limit</i>	: Densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	: Densitas batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + (k) K = 1 + (Svmin)$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X1 (Perencanaan Sumber Daya Manusia), X2 (Pembagian Kerja), X3 (Karakteristik Pekerjaan) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja karyawan

a = Bilangan kostan atau nilai tetap

X1 = Variabel perencanaan sumber daya manusia

X2 = Variabel pembagian kerja

X3 = Variabel karakteristik pekerjaan

b1- b2 = Koefisien regresi variabel independen

Untuk regresi dengan dua variabel bebas X1 (Perencanaan Sumber Daya Manusia), X2 (Pembagian Kerja), dan X3 (Karakteristik Pekerjaan) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a, b1, dan b2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sum Y = n a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

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

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

Setelah a, b1, dan b2 didapat maka diperoleh Y untuk persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2014:277) menyatakan, “korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula

sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik maka variabel lain akan turun.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JK \text{ (Regresi)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

JK regresi = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total

Mencari JK(reg) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK(\text{reg}) = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Berdasarkan nilai korelasi (R^2) yang diperoleh, didapat hubungan $-1 < R < 1$ yaitu:

$R = -1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y negatif. $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan linier antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y . $R = 1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y positif.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik.

Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Koefisien Korelasi dan tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugoyono, 2017:184

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$\mathbf{Kd = B \times Zero\ Order \times 100\%}$$

Keterangan:

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah.

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang di operasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan

mengenai variabel perencanaan sumber daya manusia, pembagian kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga responden tinggal memilih pada kolom, yang sudah disediakan.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Tabungan Asuransi Pensiun (PT. Taspen) Persero KCU Bandung. Alamat Jl. PH. H. Mustofa No.78, Cikutra, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat Bandung 40124. Telp. (022)7206545, 7206067, 7206587 Fax. 206482. Waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada periode bulan Februari 2020 sampai dengan selesai.