

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

##### **1.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk yang beralamat di UP. Kantor Pusat Wilayah Surabaya Gedung Graha Pangeran Lt. 4 Jl A Yani No 286 Surabaya. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan.

##### **1.1.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah eksplanatory research. Menurut Sari (2023) *Eksplanatory research* adalah metode penelitian yang mengumpulkan data untuk mengetahui kedudukan variabel yang sedang diteliti dan untuk mengetahui pengaruh hubungan satu variabel dengan variabel lainnya sehingga mendapatkan sebuah kesimpulan. Penelitian ini akan menghasilkan sebuah pengetahuan baru dengan metode analisis kuantitatif dan mengetahui hubungan atau kedudukan antara variabel, sehingga mengetahui pengaruh antar variabel Kompetensi Karyawan, Keberagaman Karyawan, dan Kinerja Karyawan.

#### **3.2 Metode Penentuan Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi dan Karakteristik Populasi**

###### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Divisi Human Capital pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk yang berjumlah 57 orang.

###### **b. Karakteristik Populasi**

Berdasarkan populasi karyawan Divisi Human Capital PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk yang berjumlah 57 orang dengan karakteristik populasinya yaitu karyawan tetap dengan usia 18 – 40 tahun keatas, masa kerja 1 – >10 tahun lebih, pendidikan SMA/Sederajat, Diploma dan S1 Jabatan mulai dari Senior Manager, Junior Manager, Coordinator, Officer.

### 3.3 Sampel dan Karakteristik Sampel

#### a. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka, sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan tetap di Divisi Human Capital PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk yang berjumlah 57 orang. Karakteristik yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu responden dengan rentang umur 18 sampai >40 tahun, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, berpendidikan SMA atau sederajat, diploma dan S1 serta masa kerjanya selama 1 sampai >10 tahun.

#### b. Karakteristik Sampel

Berdasarkan sampel yang diambil peneliti berjumlah 57 orang karyawan Divisi Human Capital PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dengan karakteristik sampelnya yaitu :

1. Karyawan BNI berjumlah 57 orang
2. Karyawan usia 18 – >45 tahun
3. Karyawan berpendidikan:
  - a. SMA/Sederajat dengan masa 1 - >3 tahun
  - b. Diploma dengan masa 4 - >6 tahun
  - c. S1 dengan masa 7 - >9 tahun
  - d. S2 dengan masa 10 - >12 tahun
  - e. S3 dengan masa > 15 tahun
4. Karyawan yang berpendidikan SMA/Sederajat, Diploma, S1, S2, dan S3
5. Karyawan dengan jabatan sebagai Junior Manager, Coordinator, dan Officer.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data

primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal Daling (2013). Dalam penelitian ini pengumpulan data primer diperoleh dengan cara:

**a) Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil Sugiyono (2014). Pada penelitian ini, wawancara terbuka dan terstruktur digunakan untuk memperoleh data informasi pada saat pra penelitian, sedangkan wawancara terstruktur dan tertutup digunakan pada saat mendapatkan data dan informasi untuk penelitian berupa kuisisioner. Pada penelitian ini penulis mewawancarai Ibu Sartika selaku Supervisor di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Wilayah 06 Surabaya. Satu karyawan dari BNI dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi dan data terkait dengan gambaran perusahaan serta permasalahan-permasalahan yang terjadi.

**b) Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2016). Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda, misalnya check list atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pertanyaan. Kuesioner yang dibuat peneliti akan disebarakan kepada karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Wilayah 06 Surabaya. Jenis kuesioner yang digunakan adalah jenis kuesioner tertutup, dikarenakan jawaban yang akan diberikan karyawan di dalam kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert.

**Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert**

<b>Kode</b>	<b>Kriteria Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

## **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal dan sumber bacaan lain yang memiliki relevansi dengan objek yang diteliti. Untuk data sekunder peneliti mengumpulkannya dengan studi kepustakaan, literature pada berbagai pustakaan di dalam dan di luar kampus, maupun pada toko-toko buku dan website Haribowo (2015). Peneliti juga memperoleh data sekunder berdasarkan peraturan dan kebijakan perusahaan yang terkait dengan variabel.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan peneliti menggunakan instrument berupa kuesioner yang diberikan kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik personally administered quetionnaires, yaitu kuesioner disampaikan dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti Haribowo (2015).

### **3.6 Definisi Dan Indikator Variabel**

Operasional variabel merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang variabel yang akan diteliti sehingga variabel tersebut memiliki pengertian yang terukur dan spesifik. Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Definisi	Indikator
<p>Menurut Lubis (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki kemampuan yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada.</li> <li>2. Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan.</li> <li>3. Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan dalam membuat keputusan yang baik.</li> <li>4. Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.</li> <li>5. Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.</li> <li>6. Mampu menggunakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.</li> <li>7. Memiliki kemampuan koordinasi sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.</li> <li>8. Memiliki berkomunikasi dengan rekan kerja.</li> <li>9. Mampu bekerja sama dengan tim bila diperlukan di waktu tertentu.</li> <li>10. Mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan.</li> </ol>
<p>Keragaman menurut Eze et al. (2019) dapat dikelompokkan lebih spesifik dalam hal keragaman yang berbeda, seperti keragaman kategori sosial, keragaman informasi, keragaman budaya, dan keragaman nilai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan membeda-bedakan tugas kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Misalnya, tugas yang diberikan pada karyawan perempuan lebih ringan dari pada karyawan laki-laki.</li> <li>2. Perusahaan dan para pekerja memberikan toleransi atas keberagaman agama, suku, ras serta budaya antar karyawan.</li> <li>3. Karyawan setiap bekerja lebih mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi atau kelompok.</li> <li>4. BNI memiliki karyawan yang berasal dari berbagai wilayah, mencerminkan keberagaman geografis di antara karyawan.</li> <li>5. Karyawan BNI jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara</li> </ol>

	<p>bersama-sama.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Karyawan BNI mampu memahami visi dan misi perusahaan dengan tepat dan jelas.</li> <li>7. Karyawan BNI menegur atau menyapa rekan kerja di lingkungan kantor.</li> <li>8. Dalam keberagaman latar belakang pendidikan dari karyawan, termasuk gelar dan institusi pendidikan.</li> <li>9. Bank BNI tetap menjaga keadilan ditengah keberagaman karyawan dan kelompok kerja.</li> <li>10. BNI memberikan inklusi difabel bagi setiap karyawan.</li> </ol>
<p>Aldilaningsari (2014) Mengemukakan : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan merasa memahami atas tugas yang diberikan oleh atasan.</li> <li>2. Karyawan mampu melaksanakan tugas diatas beban kerja disaat kondisi mendesak.</li> <li>3. Karyawan mengerti dalam melaksanakan petunjuk kerja seperti ketepatan dan kecepatan.</li> <li>4. Karyawan mengerti dalam mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran.</li> <li>5. Karyawan berinisiatif dalam pengambilan keputusan oleh tim.</li> <li>6. Karyawan bersedia melakukan tugas tambahan yang dibebankan.</li> <li>7. Karyawan merespon secara cepat mengenai masalah dalam pekerjaan.</li> <li>8. Karyawan mampu menunjukkan keinginan belajar mengenai hal-hal yang baru berkaitan dengan pekerjaan.</li> <li>9. Karyawan mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan.</li> <li>10. Karyawan bertanggung jawab dalam mentaati dan melaksanakan norma yang ada.</li> </ol>

*Sumber : Data Primer 2024*

### 3.7 Uji Instrumen Data

#### a.) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2009), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan mampu menjelaskan variabel yang akan

diukur. Uji validitas membandingkan antara  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka dapat dikatakan valid, begitu pula sebaliknya apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  dapat dikatakan tidak valid. Adapun cara menguji validitas suatu kuesioner dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 + (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y - (\sum y)^2}}$$

**Tabel 3. 3 Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X1)	X1.1	0,874	0,751	Valid
	X1.2	0,874		Valid
	X1.3	0,849		Valid
	X1.4	0,765		Valid
	X1.5	0,850		Valid
	X1.6	0,777		Valid
	X1.7	0,790		Valid
	X1.8	0,848		Valid
	X1.9	0,856		Valid
	X1.10	0,817		Valid
Keberagaman Karyawan (X2)	X2.1	0,308	0,751	Valid
	X2.2	0,844		Valid
	X2.3	0,564		Valid
	X2.4	0,864		Valid
	X2.5	0,826		Valid
	X2.6	0,784		Valid
	X2.7	0,820		Valid
	X2.8	0,894		Valid
	X2.9	0,804		Valid
	X2.10	0,882		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,859	0,751	Valid
	Y2	0,684		Valid
	Y3	0,806		Valid
	Y4	0,860		Valid
	Y5	0,800		Valid
	Y6	0,451		Valid
	Y7	0,849		Valid
	Y8	0,858		Valid
	Y9	0,838		Valid
	Y10	0,857		Valid

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

x = Skor suatu item

y = Skor total

n = Jumlah sampel (responden)

Dari perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang akan digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item pertanyaan layak digunakan atau tidak. Kriteria pengujian validitas yaitu jika terdapat koefisien korelasi  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan *product moment* pada taraf  $\alpha = 0,05$  yang artinya item dikatakan valid. Dikatakan valid tidaknya sebuah instrument dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi *product moment* dengan level signifikansi sebesar 5% dengan nilai kritisnya sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > 0,2199$  maka variabel penelitian tersebut dikatakan valid
2. Jika  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} < 0,2199$  maka penelitian ini dikatakan tidak valid.

#### b.) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha, (Arikunto 2006:192). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma^2} \right]$$

**Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.979	.980	30

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas alpha

$n$  = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma t^2$  = jumlah varian butir

$\sigma^2$  = varians total

Ukuran reliabilitas adalah:



1. Apabila nilai  $\alpha > 0,60$ , maka dapat dinyatakan reliabel.
2. Apabila nilai  $\alpha < 0,60$ , maka dapat dinyatakan tidak reliabel.

### c.) Uji Asumsi Klasik

#### 1. Normalitas

Menurut (Umar, 2010), uji normalitas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dapat dilihat residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji Kolmogorov-smirnov. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai sig (signifikan)  $> 0,05$ , sedangkan dikatakan tidak normal apabila nilai sig (signifikan)  $< 0,05$ .

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk dapat mengukur apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel. Menurut (Harlan, 2018), uji multikolinearitas pada regresi linear ganda tidak boleh ada korelasi yang “hampir sempurna” antara tiap pasangan variabel independen.

Identifikasi multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan perhitungan VIF (*variance inflation factor*). Nilai VIF yang lebih besar daripada 10 atau nilai *tolerance* yang kurang daripada 0,10 mengindikasikan adanya multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu *Regression Studentized Residual* dengan *Regression Standardized Predicted Value*. Pada penelitian ini Untuk mengetahui apakah terjadi gejala heteroskedastisitas atau tidak dalam suatu model regresi yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* dengan dasar pemikiran menurut Ghozali (2016), sebagai berikut:

- a. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi

heteroskedastisitas, model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

- b. Apabila terdapat pola tertentu yang menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

