



Skala kinerja ini terdiri dari 7 dimensi, diantaranya (1) kuantitas kerja (*quantity of work*), (2) kualitas kerja (*quality of work*), (3) pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*), (4) kualitas personel (*personal qualities*), (5) kerjasama (*cooperation*), (6) dapat dipercaya (*dependability*), (7) inisiatif (*initiative*). Untuk penilaian kinerja karyawan, Menurut Dipboye (1994) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan lebih objektif dinilai oleh lima bagian yaitu atasan, bawahan, diri sendiri, teman sejawat, dan *customer*. Dalam penelitian ini, penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh teman sejawat atau sesama karyawan.

#### b. Kepribadian *Big Five*

*Big Five Personality* atau juga yang disebut dengan *Five Factor Model* oleh Costa & McRae dibuat berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana. Di sini, peneliti berusaha menemukan unit dasar kepribadian dengan menganalisa kata-kata yang digunakan orang pada umumnya, yang tidak hanya dimengerti oleh para psikolog, namun juga orang biasa. Kepribadian big five dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan kuesioner NEO-Personality Inventory Revised (NEO-PI-R). Dimensi dalam variabel ini terdapat 5 dimensi yang masing-masing dimensi terdapat 6 subfaktor. (1) *Extraversion* : (a) *Gregariousness* (suka berkumpul), (b) *Activity level* (Level aktivitas), (c) *Assertiveness* (asertif), (d) *Excitement Seeking*





- c. Pada penelitian multivariate (termasuk analisis regresi multivariate) ukuran sampel harus beberapa kali lebih besar (10 kali) dari jumlah variable yang akan dianalisis.
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 -20.

Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini subjek penelitian 30 orang.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini diambil melalui skala. Skala adalah daftar pernyataan yang akan mengungkap performansi yang menjadi karakter tipikal pada subjek yang akan diteliti, yang akan dimunculkan dalam bentuk respon-respon terhadap situasi yang dihadapi (Azwar, 2004). Berikut adalah jenis skala dan pilihan jawaban yang akan diberikan oleh peneliti kepada subjek yang akan diteliti:

1. Jenis skala yang digunakan adalah skala model Likert. Skala model likert adalah metode penskalaan pernyataan individu yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentu nilai skalanya (Azwar, 2004).

2. Subjek diberikan empat pilihan dalam merespon pernyataan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Selain itu peneliti juga membagi dua katagori aitem pernyataan menjadi *favorebel* dan *unfavorebel*. Dibawah ini adalah skala pengukuran kinerja:

#### **a. Skala Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala kinerja. Untuk penilaian kinerja karyawan, Menurut Dipboye (1994) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan lebih objektif dinilai oleh lima bagian yaitu atasan, bawahan, diri sendiri, teman sejawat, dan *customer*. Skala kinerja karyawan dalam penelitian ini dinilai oleh teman sejawat. Skala kinerja yang digunakan yaitu menurut Ivancevich (2001), kinerja ini memiliki 7 aspek atau dimensi yaitu sebagai berikut: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) kualitas personal, (5) kerjasama, (6) Dapat dipercaya, (7) inisiatif. Dibawah ini adalah *blueprint* untuk skala kinerja karyawan:







## D. Validitas dan Reliabilitas Data

### 1. Validitas dan Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

#### a. Reliabilitas skala *big five personality*

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas skala kinerja karyawan adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Azwar, 2006). Setelah dilakukan uji coba 60 aitem, peneliti melakukan analisis reliabilitas dengan bantuan program SPSS, hasil reliabilitas dari data uji coba yaitu sebesar 0.899.

#### b. Validitas skala kinerja karyawan

Penelitian ini menggunakan validitas isi. Validitas isi merupakan sejauh mana aitem-aitem yang ada dalam alat ukur seseuai dengan variabel yang akan diukur (Hadi,2000).

Menurut Azwar (2006) aitem yang baik adalah aitem yang memiliki nilai validitas diatas 0,3 sedangkan aitem yang tidak baik memiliki nilai validitas kurang dari 0,3. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pertanyaan.

Berdasarkan hasil uji coba validitas skala kinerja karyawan sebanyak 60 aitem yang diuji cobakan kepada 30 subjek yang sama karakteristiknya terdapat 38 aitem yang valid dan 22 aitem yang gugur/tidak baik. Aitem yang valid terdapat pada aitem nomor 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 43, 44, 46, 49, 51, 53, 54, 55, 59. Dan aitem yang gugur/tidak valid adalah aitem pada nomor 3, 7, 10, 11, 12, 19, 20, 21, 23, 30, 36, 39, 42, 45, 47, 48, 50, 52, 56, 57, 58, dan 60. Berikut ini akan disajikan tabel distribusi aitem skala kinerja karyawan setelah dilakukan uji coba alat ukur:





## 2. Validitas dan Reliabilitas Skala *Big Five Personality*

### a. Reliabilitas skala *big five personality*

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas skala *big five personality* adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Azwar, 2006). Setelah dilakukan uji coba 60 aitem, peneliti melakukan analisis reliabilitas dengan bantuan program SPSS, yang diperoleh 0.824.

### b. Validitas skala kinerja karyawan

Penelitian ini menggunakan validitas isi. Validitas isi merupakan sejauh mana aitem-aitem yang ada dalam alat ukur seseuai dengan variabel yang akan diukur (Hadi,2000).

Menurut Azwar (2006) aitem yang baik adalah aitem yang memiliki nilai validitas diatas 0,3 sedangkan aitem yang tidak baik memiliki nilai validitas kurang dari 0,3. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pertanyaan.

Berdasarkan hasil uji coba validitas skala *big five personality* sebanyak 60 aitem yang diuji cobakan kepada 30 subjek yang sama karakteristiknya terdapat 30 aitem yang valid dan 30 aitem yang gugur/tidak baik. Aitem yang valid terdapat





