

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai pendekatan penelitian yang mengadopsi perspektif positivisme, sebagaimana dikemukakan oleh Kasiram (2008: 149) dan Sugiyono (2017:4). Pentingnya pendekatan kuantitatif dalam penelitian bisa dipahami melalui karakteristik ini, sebagaimana dikemukakan oleh Nurwulandari dan Darwin (2020). Pertama, penelitian ini bersifat tetap dari awal sampai akhir, menciptakan keseragaman dalam judul laporan penelitian. Kedua, penelitian kuantitatif mengembangkan masalah yang telah ditemukan sebelumnya, membawa pemahaman lebih lanjut tentang fenomena yang sudah ada.

Terakhir, penelitian ini dapat mengalami perubahan masalah ketika berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realitas yang ditemukan, menandakan respons terhadap temuan empiris yang ditemukan selama menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya adalah tujuan utama analisis data kuantitatif atau statistik. Dengan demikian, penelitian kuantitatif menjadi landasan yang kokoh dalam menghasilkan pengetahuan yang dapat dipercaya dan relevan. Sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas):

Istilah "variabel independen" dalam konteks ini mengacu pada variabel yang mempengaruhi, menyebabkan, atau muncul sebagai akibat dari variabel dependen. "Penilaian Kinerja (X)"

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat):

Hasil atau efek dari variabel lain yang menjadi subjek penyelidikan disebut dalam konteks ini sebagai variabel dependen. evaluasi kinerja, sering dikenal sebagai *output* atau kriteria untuk mengevaluasi motivasi.

Jadi, dalam pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi, variabel independen (bebas) dapat diasosiasikan dengan faktor-faktor penilaian kinerja, sedangkan variabel dependen (terikat) dapat

dikaitkan dengan tingkat motivasi yang dihasilkan sebagai konsekuensi dari penilaian kinerja tersebut. Variabel yang bergantung adalah "Motivasi (Y)". Karyawan kantor PT Pos Indonesia Asia Afrika, yang terletak di Jalan Asia Afrika No. 49, Braga, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung.

3.1.1 Desain dan Batasan Penelitian

Nursalam (2016) menyatakan bahwa desain penelitian adalah strategi yang digunakan untuk merencanakan penelitian, mengidentifikasi masalah, mengumpulkan data, dan mendefinisikan struktur penelitian. Penyusunan hipotesis, metode, prosedur penelitian, pengumpulan data, dan analisis data semua termasuk dalam rencana ini, yang merupakan program penelitian yang lengkap. Cooper dan Schindler (dalam Risti Eka Putri, 2022) mengatakan bahwa ada banyak cara untuk mendesain penelitian dari berbagai sudut pandang, seperti:

1. Berdasarkan batasan penelitian:

Desain penelitian ini mempertimbangkan tingkat pertanyaan penelitian dengan fokus pada jawaban yang diharapkan. Pertanyaan penelitian yang kompleks akan dirumuskan untuk membuat analisis mendalam dan menyeluruh terkait dengan judul penelitian.

2. Berdasarkan metode pengumpulan data:

Survei kuesioner dengan pertanyaan terstruktur. Tujuan dari survei ini adalah untuk mengukur seberapa termotivasi karyawan dan bagaimana perasaan mereka tentang ulasan kinerja mereka.

3. Berdasarkan variabel yang dikendalikan oleh peneliti:

Desain penelitian menggunakan pendekatan *ex post facto* (laporan sesudah fakta), peneliti akan mengamati dampak penilaian kinerja terhadap motivasi karyawan berdasarkan variabel-variabel yang tidak dapat mereka kontrol langsung. Dengan demikian, penelitian ini akan mengumpulkan data retrospektif dari karyawan yang telah mengalami penilaian kinerja di masa lalu, dan analisis akan

dilakukan untuk mencari korelasi antara penilaian kinerja mereka dan tingkat motivasi.

4. Berdasarkan tujuan penelitian:

Untuk memenuhi tujuan penelitian yang telah ditentukan, desain penelitian akan menggabungkan teknik pengumpulan data yang memungkinkan peneliti untuk menggambarkan hubungan antara motivasi karyawan dan ulasan kinerja secara mendalam.

5. Berdasarkan dimensi waktu:

Waktu yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu terhitung pada bulan Februari 2024 hingga bulan April 2024.

6. Berdasarkan cakupan topik:

Dengan membatasi cakupan topik pada aspek-aspek tertentu dari hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi, hal ini diantisipasi bahwa penelitian ini akan menawarkan pemahaman yang komprehensif tentang mekanisme bermain dan bagaimana mereka mempengaruhi peningkatan motivasi karyawan.

7. Berdasarkan lingkungan penelitian:

Ditandai dengan implementasi kebijakan manajemen kinerja yang baru dan upaya organisasional untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana lingkungan organisasi dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja dan sejauh mana hal tersebut dapat menjadi faktor motivasi atau demotivasi.

8. Berdasarkan kesadaran subjek:

Pada tahap awal penelitian, kuesioner awal akan digunakan untuk mengukur tingkat pengetahuan dan persepsi karyawan terhadap tujuan dan proses penilaian kinerja.

3.2 Variabel Operasionalisasi

Sugiyono (2018:57), Faktor yang mempengaruhi atau memodifikasi variabel dependen dikenal sebagai variabel independen. Karena evaluasi kinerja dianggap berdampak pada variabel dependen, itu dianggap sebagai

variabel independen dalam situasi ini. Menurut teori yang diberikan di atas, variabel independen penilaian kinerja, dalam hal ini adalah yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel dependen. Karena penilaian kinerja diperkirakan akan memengaruhi motivasi karyawan, motivasi karyawan dianggap sebagai variabel terikat dalam kaitannya dengan pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi. Oleh karena itu, motivasi karyawan adalah variabel terikat dalam penelitian ini.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian digunakan untuk mengubah konsep-konsep abstrak menjadi definisi operasional yang dapat diukur secara empiris. Dengan operasionalisasi, peneliti dapat mengidentifikasi indikator-indikator konkret yang merepresentasikan variabel-variabel yang diteliti. Proses ini juga membantu menentukan jenis data atau skala yang sesuai untuk mengukur indikator tersebut. Ada beberapa jenis skala yang umum digunakan dalam operasionalisasi variabel, dan pemilihan skala tersebut bergantung pada sifat dan tingkat ukuran variabel.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X

Sumber: diolah peneliti, 2024

Penilaian Kinerja (X)				
<p>Penilaian kinerja merupakan elemen-elemen penting dalam proses penilaian kinerja karyawan. Dengan memiliki metrik kinerja objektif, evaluasi subjektif yang transparan, pengamatan perilaku, pencapaian tujuan, adaptabilitas, kepuasan pelanggan, dan inovasi, organisasi dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yang komprehensif dan efektif.</p> <p>Cascio (dalam Jessica dan Sesilya, 2016)</p>				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1. <i>Relevance</i> (Keterkaitan)	Persepsi karyawan sejauh mana penilaian kinerja mencerminkan tujuan dan pekerjaan mereka.	Penilaian kinerja secara memadai mencerminkan tujuan yang telah ditetapkan untuk pekerjaan mereka.	Ordinal	1

Penilaian Kinerja (X)				
<p>Penilaian kinerja merupakan elemen-elemen penting dalam proses penilaian kinerja karyawan. Dengan memiliki metrik kinerja objektif, evaluasi subjektif yang transparan, pengamatan perilaku, pencapaian tujuan, adaptabilitas, kepuasan pelanggan, dan inovasi, organisasi dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yang komprehensif dan efektif.</p> <p>Cascio (dalam Jessica dan Sesilya, 2016)</p>				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Tingkat kejelasan dan pemahaman karyawan antara penilaian kinerja dan tujuan organisasi.	Kejelasan tujuan dan tugas pekerjaan berdampak pada seberapa baik karyawan merasa penilaian kinerja mereka mencerminkan hal tersebut.	Ordinal	2,3
2. <i>Sensitivity</i> (Kesensitifan)	Kemampuan penilaian kinerja untuk mendeteksi perbedaan dalam kinerja individu.	Penilaian harus mencakup evaluasi terhadap berbagai aspek kinerja, termasuk produktivitas, inisiatif, kerja sama, dan pencapaian tujuan yang ditetapkan.	Ordinal	4
	Penilaian kinerja untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.	<i>Feedback</i> yang diberikan melalui penilaian kinerja mampu memberikan perbaikan terhadap kinerja mereka.	Ordinal	5

Penilaian Kinerja (X)				
<p>Penilaian kinerja merupakan elemen-elemen penting dalam proses penilaian kinerja karyawan. Dengan memiliki metrik kinerja objektif, evaluasi subjektif yang transparan, pengamatan perilaku, pencapaian tujuan, adaptabilitas, kepuasan pelanggan, dan inovasi, organisasi dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yang komprehensif dan efektif.</p> <p>Cascio (dalam Jessica dan Sesilya, 2016)</p>				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
3. <i>Reliability</i> (Keandalan)	Tingkat reliabilitas dari metode dan instrumen penilaian yang digunakan.	Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa metode dan instrumen penilaian memberikan hasil yang tidak dipengaruhi oleh pandangan subjektif.	Ordinal	6
	Tingkat konsistensi antara evaluasi kinerja yang dilakukan oleh evaluator yang berbeda.	Konsistensi evaluasi kinerja menunjukkan sejauh mana hasil evaluasi dapat diandalkan dan dianggap adil oleh karyawan yang dinilai.	Ordinal	7
4. <i>Acceptability</i> (Keterimaan)	Tingkat kepercayaan karyawan terhadap objektivitas dan keadilan penilaian kinerja.	Objektivitas dan keadilan dalam penilaian kinerja menciptakan lingkungan kerja yang sehat.	Ordinal	8,9

Penilaian Kinerja (X)				
<p>Penilaian kinerja merupakan elemen-elemen penting dalam proses penilaian kinerja karyawan. Dengan memiliki metrik kinerja objektif, evaluasi subjektif yang transparan, pengamatan perilaku, pencapaian tujuan, adaptabilitas, kepuasan pelanggan, dan inovasi, organisasi dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yang komprehensif dan efektif.</p> <p>Cascio (dalam Jessica dan Sesilya, 2016)</p>				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Tingkat partisipasi karyawan dalam proses penilaian kinerja.	Keaktifan karyawan dalam memberikan masukan dan pengamatan pribadi terhadap pencapaian kinerja mereka.	Ordinal	10
5. <i>Practicality</i> (Kemudahan Pengguna)	Tingkat kesederhanaan dan kejelasan instruksi yang terkait dengan penilaian kinerja.	Instruksi terkait penilaian kinerja jelas serta mudah dipahami, sehingga memudahkan mengidentifikasi tujuan dan standar yang harus dicapai.	Ordinal	11,12
	Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proses penilaian kinerja.	Efisiensi dalam penilaian kinerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, karena memberikan umpan balik yang tepat waktu.	Ordinal	13

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Motivasi (Y)				
Merupakan kebutuhan individu, seperti kebutuhan untuk mencapai prestasi, afiliasi, atau kekuasaan, memainkan peran penting dalam memotivasi perilaku manusia. Teorinya tentang kebutuhan ini mempengaruhi cara individu merespons tugas, tantangan, atau lingkungan sosial.				
McClelland (dalam Mangkunegara, 2015)				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1. Kebutuhan Beprestasi (<i>Need for Achievement - nAch</i>)	Target	Tingkat orientasi terhadap pencapaian dan kemajuan pribadi.	Ordinal	1
	Tantangan	Frekuensi mencari tugas-tugas yang menantang.	Ordinal	2
	Ambisi	Tingkat kesuksesan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Ordinal	3,4
2. Kebutuhan Kekuasaan (<i>Need for Power - nPow</i>)	Kepuasan terhadap kekuasaan	Tingkat kepuasan saat memegang atau menggunakan kekuasaan.	Ordinal	5,6
	Keinginan untuk mengendalikan orang lain	Mengambil inisiatif untuk memengaruhi keputusan atau tindakan orang lain.	Ordinal	7,8
3. Kebutuhan Afiliasi (<i>Need</i>	Keterlibatan sosial	Tingkat keterlibatan dalam kegiatan sosial atau kelompok.	Ordinal	9

Motivasi (Y)				
Merupakan kebutuhan individu, seperti kebutuhan untuk mencapai prestasi, afiliasi, atau kekuasaan, memainkan peran penting dalam memotivasi perilaku manusia. Teorinya tentang kebutuhan ini mempengaruhi cara individu merespons tugas, tantangan, atau lingkungan sosial.				
McClelland (dalam Mangkunegara, 2015)				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>for Affiliation - nAff)</i>	Interaksi sosial	Frekuensi mencari interaksi sosial dengan orang lain.	Ordinal	10,11
	Komunikasi	Tingkat kepuasan dalam hubungan interpersonal.	Ordinal	12

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Unit penelitian, atau seluruh subjek yang akan diukur, dirujuk oleh elemen populasi ini. Dalam konteks ini, Corper et al. (dalam Sugiyono 2019: 126) mendefinisikan populasi sebagai wilayah umum yang terdiri dari item atau individu dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Dalam hal penelitian yang berjudul "Pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi," populasi yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) yang berjumlah 133 orang.

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

Sumber: Data Karyawan PT Pos KCU Asia Afrika, 2024

No	Unit Kerja	Jml. Karyawan
1	Administrasi Penjualan & Pengelolaan Piutang KCU kelas 1	1
2	Dukungan umum di KCU Kelas 1	5
3	Kantor Cabang Pembantu Kelas 2	31
4	Kantor Cabang Pembantu Kelas 3	14
5	Kantor Cabang Utama Kelas 1	1
6	Kantor Cabang Utama Kelas 1	1

Denisyia Fitriyani, 2024

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN STUDI KASUS: PT POS INDONESIA (PERSERO) ASIA AFRIKA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Unit Kerja	Jml. Karyawan
7	Loker Ekstensi	2
8	Mobile Postal Service	4
9	Operasi dan Distribusi di KCU Kelas 1	1
10	Operasi Pelayanan dan Cabang di KCU Kelas 1	1
11	Operasi Pelayanan di KCU Kelas 1	19
12	Pengawasan Umum di KCU Kelas 1	3
13	Pengembangan Budaya Perusahaan	1
14	Pengendalian Operasi Kurir dan Logistik di KCU Kelas 1	23
15	Penjualan Bisnis Jasa Keuangan di KCU Kelas 1	7
16	Penjualan Korporat Kurir dan Logistik di KCU Kelas 1	13
17	Penjualan Ritel dan Kemitraan di KCU Kelas 1	3
18	Solusi Teknologi Digital di KCU Kelas 1	3
Jumlah Total		133

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari seluruh populasi yang digunakan untuk menganalisis dan membuat representasikan karakteristik umum dari seluruh populasi tersebut. Definisi sampel menurut Sugiyono (2017:137) menekankan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik populasi yang besar. Meskipun hanya sebagian kecil, representativitas sampel menjadi kunci, sehingga kesimpulan yang ditarik dari analisis sampel dapat dianggap relevan dan dapat diberlakukan untuk keseluruhan populasi.

Dalam konteks penentuan jumlah sampel, penggunaan sampel jenuh menunjukkan bahwa seluruh anggota populasi menjadi bagian dari penelitian. Teknik penentuan sampel ini sering digunakan dalam penelitian dengan populasi yang relatif kecil atau dapat diakses dengan mudah, berikut adalah rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2017:101)

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Tingkat Kesalahan (10%)

Dalam penelitian ini, populasi adalah 133 karyawan kantor PT. Pos Indonesia Asia Afrika, dan penulis menentukan tingkat kesalahan 10% (0,1), oleh karena itu sampel yang digunakan untuk mewakili populasi adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,1)^2} = \frac{133}{1 + 133(0,01)} = 57$$

Temuan perhitungan rumus Slovin menunjukkan bahwa, dengan tingkat kesalahan 10%, ukuran sampel minimal dalam penelitian ini adalah 57 karyawan Kantor PT Pos Indonesia Asia Afrika. Terdapat standar khusus untuk pembulatan angka untuk jumlah sampel, menurut Dajjan (2000:43). Pembulatan dilakukan jika angka setelah koma adalah 5 atau lebih dan angka genap juga dilakukan jika angka setelah koma adalah 5 atau lebih besar dan angka ganjil. Untuk menentukan jumlah sampel yang tepat sesuai dengan prosedur, pedoman ini membantu. Jika angka di belakang koma kurang dari 5. Pembulatan dilakukan ke bawah tanpa mengubah angka di depan koma. Akibatnya, setelah pembulatan selesai, peneliti menetapkan jumlah sampel yang akan diambil dari 60 orang yang akan menjawab.

3.4 Instrumen Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Sumber data adalah kumpulan informasi yang digunakan untuk studi atau analisis. Sugiyono (2019: 194) membagi sumber data penelitian menjadi dua kategori yaitu, data primer dan data sekunder.

1. Data Primer:

Persepsi konsumen tentang penilaian kinerja (X) dan motivasi (Y) adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Target penelitian, yang terdiri dari karyawan PT Pos Indonesia di kantor Asia Afrika Bandung, menerima kuesioner secara langsung dalam bentuk dokumen fisik.

2. Data Sekunder:

Rincian mengenai latar belakang, jangkauan, dan komposisi organisasi. Internet, buku, artikel, literatur, dan makalah lainnya adalah beberapa tempat informasi ini dikumpulkan.

3.5.2 Alat untuk mengumpulkan data

Metode atau instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian dirancang untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk pengujian hipotesis atau mengatasi masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2019: 156), instrumen penelitian adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati.

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*):

a. Wawancara (*Interview*):

Wawancara digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang menjadi landasan penelitian. Sedangkan angket merupakan pernyataan tertulis yang digunakan sebagai alat ukur.

b. Observasi:

Pendekatan pengumpulan data primer di kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Asia Afrika Bandung adalah pengamatan langsung terhadap aktivitas karyawan.

c. Angket (Kuesioner):

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa kuesioner efektif dalam mengumpulkan data secara tertulis dari responden, menjadikannya metode yang cocok untuk penelitian dengan sampel yang lebih besar.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*):

- a. Jurnal Penelitian: Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah.
- b. Buku: Sumber data sekunder dari buku yang relevan dengan variabel penelitian.
- c. Internet: Pengumpulan informasi melalui internet yang terkait dengan topik penelitian.

3. Studi Dokumen:

Catatan peristiwa yang sudah berlalu dapat berupa catatan tertulis, gambar, foto, karya tulis akademik, atau karya seni.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti menggunakan angket sebagai instrumen penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana peserta diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diselesaikan. Kuesioner tertutup yang menawarkan jawaban yang telah dipilih sebelumnya untuk memudahkan responden merespons.

3.5 Uji Validitas dan Realibilitas

3.5.1 Uji Validitas

Alat ukur yang valid adalah alat ukur yang dapat menghasilkan data yang tepat sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur dengan tepat. Analisis validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan diolah memiliki tingkat keabsahan (*valid*) dan kepercayaan (*reliabel*). Validitas, menurut Sugiyono (2010:348), menunjukkan seberapa baik dan akurat alat ukur untuk mengukur variabel tertentu. Anda dapat membandingkan skor item dengan skor totalnya untuk menentukan apakah itu asli atau tidak. Jika koefisien korelasi suatu item dengan total positif dan memiliki nilai 0,3 atau lebih, itu dianggap valid. Sebaliknya, item dianggap tidak valid jika nilai korelasi kurang dari 0,3.

1) Rumus *Pearson Product Moment*

$$r_{hitung} = \frac{\sum x_i y_i - n \bar{x} \bar{y}}{(n-1) S_x S_y}$$

$$= \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2018:125)

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi

X_i = Skor yang diperoleh dari subjek pada setiap item

Y_i = Skor total yang diperoleh dari sebuah item

$\sum X_i$ = Total skor dari seluruh distribusi X

$\sum Y_i$ = Total skor dari seluruh distribusi Y

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

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

S_y = Simpangan baku dari variabel Y

S_x = Simpangan baku dari variabel X

n = Jumlah responden

Kaidah keputusan:

Item pertanyaan yang valid adalah item yang nilainya nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ menunjukkan ketidakabsahan item kueri.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) versi 29.0.2.0 (20). *The Corrected Item-Total Corellation* dari setiap item pertanyaan menunjukkan tujuan, yaitu untuk mengevaluasi validitas setiap item pertanyaan. Ketika nilai yang dihitung dari Korelasi Item-Total yang Dikoreksi lebih dari 0,3 item pertanyaan dianggap valid.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X

NO ITEM	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KETERANGAN
1	Penilaian kinerja yang objektif membantu memahami sejauh mana saya telah berkontribusi terhadap tujuan tim juga perusahaan.	0.578	0.361	Valid
2	Saya merasa penilaian penting untuk mengukur potensi setiap individu/orang.	0.523	0.361	Valid
3	Penilaian yang mempertimbangkan kejelasan tujuan dan tugas pekerjaan akan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja saya.	0.651	0.361	Valid
4	Pengakuan atas berbagai aspek kinerja dalam penilaian dapat meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja karyawan.	0.682	0.361	Valid
5	Masukan/umpan balik dari penilaian kinerja akan cenderung lebih memotivasi untuk memperbaiki diri.	0.697	0.361	Valid
6	Saya percaya bahwa penilaian terhadap kinerja tidak akan dipengaruhi oleh faktor subjektif, seperti keadaan suasana hati penilai atau perubahan kebijakan perusahaan yang tidak terkait dengan kinerja individu.	0.630	0.361	Valid
7	Tinjauan kinerja rutin berkontribusi pada pengembangan suasana kerja yang positif di mana semua karyawan diperlakukan dengan adil.	0.649	0.361	Valid
8	Penilaian kinerja yang memberikan kejelasan dalam evaluasi, menjadikan saya memahami harapan perusahaan terhadap kinerja saya.	0.618	0.361	Valid
9	Saya menerima hasil penilaian kinerja saya, dan yakin terhadap prosesnya.	0.657	0.361	Valid
10	Saya yakin bahwa keaktifan saya memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja saya, dan itu tercermin pada hasil penilaian kinerja saya.	0.674	0.361	Valid

NO ITEM	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KETERANGAN
11	Instruksi yang jelas membuat saya lebih percaya diri dalam melakukan tugas-tugas saya.	0.609	0.361	Valid
12	Saya merasa penilaian kinerja kurang efektif dalam mengukur tingkat pencapaian individu.	0.614	0.361	Valid
13	Saya yakin bahwa proses penilaian kinerja yang efisien akan membantu saya untuk memberikan pandangan jelas tentang kekuatan dan kelemahan saya.	0.653	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Uji Coba Angket (2024)

Uji validasi terhadap 13 item pernyataan bertujuan untuk memverifikasi bahwa instrumen tersebut memenuhi standar kevalidan yang dibutuhkan untuk merepresentasikan variabel X. Hasil yang diperoleh dari uji validasi yang positif menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur variabel X dengan akurat.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Uji Coba Angket (2024)

NO ITEM	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KETERANGAN
1	Umpan balik positif dari penilaian kinerja memotivasi saya untuk bekerja lebih giat untuk mencapainya.	0.425	0.361	Valid
2	Saya menyukai tugas yang sulit serta menantang dan saya tidak takut akan kegagalan.	0.363	0.361	Valid
3	Saya merasa tidak puas jika pekerjaan saya tidak mencapai target sesuai dengan yang saya inginkan.	0.502	0.361	Valid
4	Saya yakin bahwa kerja keras saya akan membantu dalam mencapai tujuan yang telah saya tetapkan.	0.555	0.361	Valid

NO ITEM	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KETERANGAN
5	Kekuasaan membuat saya merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan saya.	0.488	0.361	Valid
6	Saya merasa puas saat mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan.	0.634	0.361	Valid
7	Penting untuk berbagi ide dengan rekan kerja dan pimpinan untuk memastikan pengambilan keputusan yang lebih baik.	0.624	0.361	Valid
8	Saya percaya bahwa saya mampu memberikan contoh yang baik, ide saya berisi fakta dan data yang relevan (terkait).	0.594	0.361	Valid
9	Saya menyadari pentingnya bekolaborasi, karena hal itu tidak hanya memperkaya pengetahuan saya, tetapi juga memperkuat hubungan tim.	0.743	0.361	Valid
10	Saya senang berinteraksi dengan siapapun dilingkungan tempat saya bekerja.	0.668	0.361	Valid
11	Saya percaya bahwa interaksi sosial di tempat kerja membantu saya merasa lebih termotivasi, dan mampu meningkatkan produktivitas serta kinerja saya.	0.441	0.361	Valid
12	Saya sangat menghargai kerjasama yang baik antara rekan kerja, serta saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.	0.521	0.361	Valid

Berdasarkan uji validitas variabel Y dengan 12 item pernyataan dinyatakan valid. Oleh karena itu, hasil positif dari uji validasi ini

memberikan landasan yang kokoh bagi ketepatan hasil penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen pengukuran atau penelitian merupakan langkah penting dalam menilai keandalannya. Sugiyono (2018:126) menyatakan bahwa uji reliabilitas menetapkan derajat konsistensi antara hasil pengukuran bila dilakukan berulang kali pada fenomena yang sama. Reliabilitas juga menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. *Cronbach's Alpha* digunakan dalam pekerjaan ini sebagai uji reliabilitas. Nilai *r* tabel, juga dikenal sebagai *r* kritis, sering ditetapkan pada 0,7. Nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan angka ini. Skala *Cronbach's Alpha* berkisar dari 0 hingga 1. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan kemudian digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas. Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dalam penelitian ini kurang dari 1, maka skala *Cronbach's Alpha* :

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,00 - 0,20 = kurang reliabel
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* 0.21 - 0.040 = sedikit reliabel
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* 0.41- 0.60 = cukup reliabel
- d. Nilai *Cronbach's Alpha* 0.61- 0.80 = reliabel
- e. Nilai *Cronbach's Alpha* 0.81 - 1,00 = sangat reliabel

Jumlah ketergantungan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian dapat ditentukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen lebih cocok untuk digunakan oleh para peneliti dalam penelitian mereka, semakin dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) versi 29.0.2.0 (20) for Windows.

Rumus *Alpha Cronbach* digunakan sebagai indikator sejauh mana pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen saling mendukung satu sama lain dan dapat diandalkan untuk pengukuran yang konsisten. Dengan demikian,

langkah ini memberikan kepercayaan tambahan terhadap kualitas instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data.

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono (2018:126)

Keterangan:

r_n = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan / butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi butir

σ_1^2 = Variansitotal

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabel

Sumber :Dilolah Peneliti, SPSS for Windows. 2024

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Penilaian Kinerja (X)	0.874	Reliabel
2	Motivasi (Y)	0.776	Sangat Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada variabel X menunjukkan bahwa variabel tersebut berada dalam kategori *dependable*. Hal ini menegaskan bahwa instrumen penelitian yang terdiri dari 13 item dapat digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen ini dapat memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran variabel X, sehingga memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang valid dan dapat diandalkan.

3.6 Metode Analisis Data

Metode statistik dan alat visualisasi untuk menemukan pola dan hubungan dalam data. Tujuannya adalah untuk membuat kesimpulan yang dapat diandalkan, mendukung pengambilan keputusan, dan memberikan wawasan yang berharga untuk masalah yang sedang diteliti atau dianalisis. Analisis data, menurut Sugiyono (2018: 147), merupakan langkah yang muncul setelah mengumpulkan informasi dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Tugas analisis data meliputi pengorganisasian data menurut variabel dan jenis responden, tabulasi data sesuai variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diperiksa, melakukan perhitungan untuk mengatasi rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk memverifikasi hipotesis yang diajukan.

3.6.1 Analisis Data Deskriptif

Dalam kasus ini, peneliti melakukan analisis deskriptif terhadap variabel bebas dan terikat, selain mengklasifikasikan seluruh jumlah peserta.. Data untuk penyelidikan ini dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada responden. Skala Likert, yang mengukur pendapat, sikap, dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang sedang dipelajari, digunakan untuk mengevaluasi setiap tanggapan. Setiap item instrumen memiliki skor mulai dari sangat positif hingga sangat negatif, yang mewakili berbagai tingkat persetujuan atau ketidaksepakatan dengan topik yang sedang dibahas.

Untuk setiap variabel penelitian, tabel distribusi frekuensi dibuat. Tingkat kenaikan nilai, atau skor, ditampilkan dalam tabel ini dan selanjutnya diklasifikasikan ke dalam kategori setuju, tidak setuju, netral, dan sangat tidak setuju.

Tabel 3.7 Skala Likert

Sumber: Sugiyono (2018:93)

Alternatif Jawaban	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5

Alternatif Jawaban	Kode	Nilai
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Berdasarkan Tabel 3.3, terdapat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Tujuan dari pemberian bobot nilai ini adalah untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner. Setelah penyebaran kuesioner, rata-rata hasil jawaban responden dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata-rata}$$

Hasil ini kemudian ditempatkan ke dalam kontinum setelah skor rata-rata diperoleh. Berdasarkan skor rata-rata, kecenderungan tanggapan responden akan dipastikan dan selanjutnya diklasifikasikan ke dalam rentang skor berikutnya:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawab}}$$

Keterangan:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

$$\text{Rentang Skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

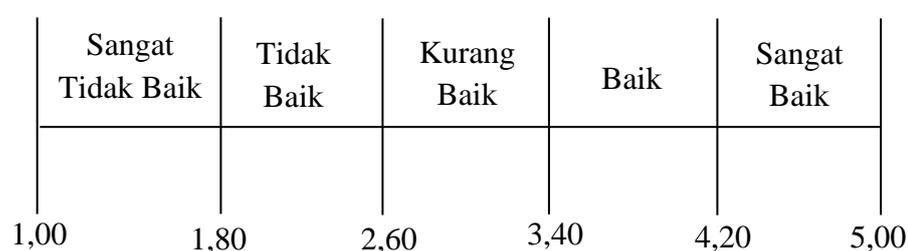
Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut :

- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik

- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2018:134)

Tafsiran nilai rata-rata dapat diidentifikasi dalam garis kontinum, yang dapat dilihat pada Gambar 3.1 di bawah ini. Gambar tersebut memberikan visualisasi tentang bagaimana nilai rata-rata dikategorikan atau diinterpretasikan dalam konteks penelitian sebagai berikut



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2018:134)

3.6.2 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data, menurut Slamet Riyanti dan Aglis Andhita Hatmawan (2020), adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul memiliki distribusi yang menyimpang atau normal sehingga dapat dilakukan seleksi statistik yang tepat. Hasil dari uji normalitas memengaruhi pemilihan teknik statistik selanjutnya. Menurut Enade Perdana Instastono (2016), tes Kolmogorov-Smirnov digunakan sebagai tes normal dalam penyelidikan ini. Bunyinya sebagai berikut:

$$KD = 1,36 \frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = singkatan dari jumlah pencarian Kolmogorov-Smirnov

n_1 = ntuk sampel yang diperoleh

n_2 = sampel yang diharapkan

Uji Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan dalam perangkat lunak IBM SPSS untuk mengevaluasi normalitas data. Berikut adalah langkah-langkah untuk menetapkan normalitas data menggunakan uji ini:

1. Tetapkan Taraf Signifikansi (α): Mulailah dengan menetapkan taraf signifikansi uji (α) pada nilai 0,05 yang merupakan standar umum dalam pengujian hipotesis statistik.
2. Bandingkan α dengan Nilai Signifikansi yang Diperoleh: Setelah melakukan uji Kolmogorov-Smirnov pada data, Anda akan memperoleh nilai signifikansi (*p-value*) dari hasil uji. Bandingkan nilai signifikansi ini dengan nilai α yang telah ditetapkan (0,05).
3. Interpretasikan Hasil:
 - a. Data tidak mengikuti distribusi normal jika nilai signifikansi (*p-value*) yang diperoleh kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Anda mendapatkan kesimpulan bahwa data dalam hal ini tidak didistribusikan secara teratur.
 - b. Di sisi lain, jika nilai signifikansi yang diperoleh (*p-value*) lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka data yang digunakan memiliki distribusi normal. Anda mendapatkan kesimpulan bahwa data dalam hal ini didistribusikan secara teratur.
4. Kesimpulan: Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov akan memberikan informasi apakah data Anda dapat dianggap memiliki distribusi normal atau tidak berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh.

Penting untuk dicatat bahwa normalitas data merupakan aspek penting dalam analisis statistik, terutama ketika menerapkan teknik-teknik inferensial seperti uji-t atau ANOVA. Jika data tidak terdistribusi normal, alternatif lain seperti transformasi data atau penggunaan metode statistik non-parametrik mungkin perlu dipertimbangkan.

3.6.3 Uji Linearitas

Tes ini biasanya diperlukan untuk regresi linier atau analisis korelasi.

Uji linearitas biasanya digunakan untuk menguji SPSS, dengan dasar

pengambilan keputusan dengan memanfaatkan nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$):

1. Variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan linier jika sig. deviasi dari nilai linearitas lebih besar dari 0,05.
2. Variabel tidak memiliki hubungan linier jika sig. deviasi dari nilai linearitas kurang dari 0,05.

3.6.4 Uji Hipotesis Penelitian

1. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi linier antara dua variabel dengan distribusi normal dapat diuji menggunakan metode ini. Kisaran nilai untuk koefisien korelasi momen produk Pearson, atau r adalah -1 hingga $+1$, mengingat bahwa:

- a. Jika nilai nilai $r = -1$, ada korelasi negatif lengkap antara variabel X dan Y. Ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan linier negatif yang sempurna, yang berarti bahwa ketika satu variabel naik, yang lain jatuh secara proporsional.
- b. r sama dengan nol, itu berarti bahwa tidak ada hubungan linier yang ditemukan antara variabel X dan Y, atau bahwa tidak ada korelasi di antara mereka.
- c. Jika nilai r berada pada $(-1 \leq r \leq +1)$: Ini menunjukkan adanya hubungan linier antara kedua variabel, dengan kekuatan dan arah hubungan berubah sesuai dengan tanda dan besarnya nilai r . Hubungan linier lebih kuat semakin dekat dengan -1 atau $+1$, dan lebih lemah semakin dekat dengan 0.

2. Uji Koefisien Determinasi

Ketika nilai R^2 mendekati 1, model menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah signifikan, yang menunjukkan kekuatan model dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, hal ini menunjukkan bahwa model tidak dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (R^2) menurut Akdon dan Hadi, dkk. (2005, hlm. 188) adalah sebagai berikut:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

3. Uji Tingkat Signifikansi

Mencari tahu apakah hubungan antara variabel X dan Y signifikan secara statistik atau merupakan hasil dari peluang murni adalah tujuan dari uji signifikansi koefisien korelasi. Maka digunakan rumus yang dikemukakan oleh Riduwan (dalam Afiah, Adinda Syahda 2022) rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Kaidah keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka butir soal dinyatakan valid.
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka butir soal dinyatakan tidak valid.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Ketika variabel independen berubah apakah itu meningkat atau menurun kita dapat menggunakan analisis ini untuk memastikan

arah hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam analisis regresi linear sederhana, rumus berikut digunakan:

$$Y = a + \beta x$$

Keterangan:

Y = adalah variabel dependen

x = Independen Dapat Diubah jika $X = 0$

a = Konstan (nilai Y)

β = Koefisien regresi (nilai kenaikan/penurunan) dapat diubah Y

Harga a dan β harus dicari terlebih dahulu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Setelah diperoleh hasil a dan b maka akan dihasilkan suatu persamaan berdasarkan rumus regresi sederhana Y dan X .