

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam karya ilmiah ini adalah penilaian kinerja sebagai variabel independen (X) dan motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y). Sebelum melakukan penelitian ini peneliti terlebih dulu melakukan kajian pustaka, membandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya serta melakukan pengamatan langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung baik pegawai dinas dalam maupun pegawai dinas luar. Lokasi penelitian sendiri akan dilakukan di PT. Askes (Persero) KCU Bandung.

Alasan dipilihnya PT. Askes (Persero) KCU Bandung adalah :

1. Dari data yang diperoleh pada saat pra penelitian, PT. Askes (Persero) KCU Bandung merupakan perusahaan yang memiliki kinerja belum maksimal.
2. Data perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini relatif mudah untuk diperoleh.
3. Lokasi perusahaan yang terjangkau bagi peneliti, sehingga menguntungkan bagi peneliti untuk memaksimalkan data yang diperoleh.

Karena peneliti akan meneliti mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan. Maka yang akan diteliti pada variabel penilaian kinerja adalah:

1. *Relevance*
2. *Acceptability*
3. *Reability*
4. *Sensitivity*
5. *Practicality*

Sedangkan pada variabel motivasi kerja yang akan diteliti adalah:

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*)
2. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

3.2 Metode dan Disain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Dalam suatu karya ilmiah metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah. Metode penelitian diperlukan agar diharapkan tujuan dan kegunaan penelitian dapat dicapai. Dan dalam melakukan penelitian, metode yang digunakan haruslah tepat sehingga bisa memperoleh hasil yang baik.

Berdasarkan variabel-variabel yang ada, peneliti akan menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, akurat

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mengenai sifat-sifat serta hubungan antara variabel yang diselidiki. Dengan kata lain, penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian pada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan. Dengan menggunakan metode penelitian ini, maka dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung.

Sedangkan penelitian verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik dan analisis lapangan. Maka secara verifikatif, penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah pelaksanaan penilaian kinerja akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung.

3.2.2 Disain Penelitian

Disain penelitian dalam hal ini diartikan sebagai struktur dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan rencana penelitian yaitu penjelasan rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambar hubungan variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Sedangkan desain sebagai strategi yaitu penjelasan rinci tentang langkah-langkah apa yang akan dilakukan peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dalam penelitian ini disain penelitian yang akan digunakan adalah disain kausalitas, disain ini bertujuan untuk menemukan hubungan-hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lain. Sehingga diharapkan dapat diketahui hubungan antara variabel tersebut.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel penelitian dalam penelitian merupakan bentuk operasional dari variabel-variabel yang digunakan, biasanya berisi definisi konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan dan penilaian alat ukur. (Syofian Siregar, 2012:122)

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 variabel yaitu :

1. Variabel pertama (X) adalah penilaian kinerja. Variabel ini merupakan variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Dimana pada variabel ini terdapat prinsip dalam penilaian kinerja yaitu *relevance*, *acceptability*, *reliability*, *sensitivity* dan *practicality*.
2. Variabel kedua (Y) adalah motivasi kerja. Variabel ini merupakan variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Dimana variabel ini adalah motivasi kerja yang menurut David McClelland motivasi kerja bisa dipicu oleh tiga kebutuhan yaitu kebutuhan pencapaian (*need for achievement*),

kebutuhan kekuatan (*need for power*) dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*).

Dalam operasionalisasi variabel berikut ini, diperhatikan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian baik variabel independen maupun variabel dependen. Adapun operasionalisasi variabel tersebut akan diuraikan pada tabel operasionalisasi variabel.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penilaian Kinerja

Variabel	Konsep Variabel	Sub-variabel	Indikator	Ukuran	Item Kuesioner	Skala
Penilaian Kinerja (X)	Menurut Moheriono penilaian kinerja atau evaluasi kerja merupakan sebagai alat yang baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja	<i>Relevance</i>	Keseuaian alat dengan tujuan penilaian.	Tingkat kesesuaian alat dengan tujuan penilaian.	1	Ordinal
			Relevansi atau hubungan alat penilaian dengan pekerjaan yang dinilai.	Tingkat relevansi atau hubungan alat penilaian dengan pekerjaan yang dinilai.	2	Ordinal
		<i>Acceptability</i>	Penerimaan karyawan akan alat penilaian kinerja yang digunakan.	Tingkat penerimaan karyawan akan alat penilaian kinerja yang digunakan.	3	Ordinal
			Kepercayaan karyawan terhadap penilaian kinerja.	Tingkat kepercayaan karyawan terhadap penilaian kinerja.	4	Ordinal

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

yang telah ditetapkan organisasi.		Kesetujuan karyawan terhadap alat penilaian.	Tingkat kesetujuan karyawan terhadap alat penilaian.	5	Ordinal	
		Pemahaman karyawan terhadap alat penilaian.	Tingkat pemahaman karyawan terhadap alat penilaian.	6	Ordinal	
		Kesesuaian hasil penilaian dengan harapan karyawan.	Tingkat kesesuaian hasil penilaian dengan harapan karyawan	7	Ordinal	
	<i>Reliability</i>		Reliabilitas alat penilaian.	Tingkat realibilitas alat penilaian.	8	Ordinal
			Objektifitas alat penilaian.	Tingkat objektifitas alat penilaian.	9	Ordinal
			Pemahaman terhadap hasil penilaian.	Tingkat pemahaman terhadap hasil penilaian.	10	Ordinal
	<i>Sensitivity</i>		Ketelitian alat penilaian kinerja.	Tingkat ketelitian alat penilaian kinerja.	11	Ordinal
	<i>Practically</i>		Kepraktisan alat penilaian	Tingkat kepraktisan alat penilaian.	12	Ordinal

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Sub-variabel	Indikator	Ukuran	Item Kuesioner	Skala
Motivasi	Menurut	Kebutuhan	Semangat	Tingkat	13	Ordinal

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Kerja (Y)	McClelland motivasi adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.	pencapaian (<i>need for achievement</i>)	karyawan untuk berhasil dalam pekerjaan.	semangat karyawan untuk berhasil dalam pekerjaan.		
			Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	14	Ordinal
			Keinginan karyawan untuk bekerja melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan.	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja melebihi target yang ditetapkan perusahaan.	15	Ordinal
			Keinginan karyawan menghadapi tantangan demi kemajuan.	Tingkat keinginan karyawan menghadapi tantangan demi kemajuan.	16	Ordinal
			Keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang inovatif.	Keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang inovatif.	17	Ordinal
		Kebutuhan hubungan (<i>need for affiliation</i>)	Hubungan karyawan dengan rekan kerja.	Tingkat hubungan karyawan dengan rekan kerja.	18	Ordinal
			Kepercayaan karyawan terhadap rekan kerja.	Tingkat kepercayaan karyawan terhadap rekan kerja.	19	Ordinal

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

			Kepedulian karyawan dalam membantu rekan kerja.	Tingkat kepedulian karyawan dalam membantu rekan kerja.	20	Ordinal
			Keinginan untuk bekerjasama dengan rekan kerja.	Tingkat keinginan untuk bekerjasama dengan rekan kerja.	21	Ordinal
		Kebutuhan kekuatan (<i>need for power</i>)	Keinginan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.	Tingkat keinginan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.	22	Ordinal
			Keinginan karyawan untuk mempengaruhi rekan kerja.	Tingkat keinginan karyawan untuk mempengaruhi rekan kerja.	23	Ordinal
			Keinginan karyawan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja.	Tingkat keinginan karyawan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja.	24	Ordinal
			Keinginan untuk bisa berpengaruh dalam lingkungan kerja.	Tingkat Keinginan untuk bisa berpengaruh dalam lingkungan kerja.	25	Ordinal

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Sumber data dalam penelitian ini merupakan semua sumber data yang diperlukan dan dibutuhkan di dalam penelitian. Peneliti menggunakan beberapa sumber data yang akan membantu di dalam proses penelitian ini. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti langsung dari objek penelitian. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan melakukan penelitian lapangan atau pengamatan secara langsung di PT. Askes (Persero) KCU Bandung. Dengan cara mengumpulkan data-data hasil pengamatan langsung di perusahaan mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan serta keterangan dari pihak PT. Askes (Persero) KCU Bandung seperti keterangan manajer mengenai penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung dari subjek penelitian dan data sekunder ini berfungsi sebagai tambahan atau pelengkap dari data primer. Data sekunder bisa diperoleh dan dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan seperti dari buku, catatan dan literatur yang berkaitan

dengan objek penelitian serta data seperti dokumen-dokumen yang ada pada PT Askes (Persero).

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik yaitu :

1. Penelitian Lapangan

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini berhubungan dengan penilaian kinerja yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan sebagai data pertama. Data kedua data yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja. Untuk memperoleh data primer, digunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011:142). Adapun model kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Responden dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang menjadi sampel di PT. Askes (Persero) KCU Bandung. Ini dilakukan untuk memperoleh tanggapan dari para responden mengenai variabel penelitian yang akan diteliti yaitu bagaimana penilaian kinerja yang ada saat ini berdampak terhadap motivasi kerja mereka. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kuesioner ini harus di uji kelayakannya agar menjamin bahwa data yang diperoleh dan dikumpulkan valid.

- b. Wawancara, wawancara merupakan pengumpulan informasi dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang berkompeten ditempat penelitian tersebut dilakukan. (Syofian Siregar, 2012:124)
- c. Observasi, kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. (Syofian Siregar, 2012:124). Atau singkatnya observasi merupakan teknik memperoleh data dengan cara secara langsung melakukan pengamatan di PT. Askes (Persero) KCU Bandung.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan diperlukan untuk mengumpulkan data sekunder serta diperlukan untuk menunjang, melengkapi, dan menyempurnakan data primer. Jadi teknik pengumpulan data skunder adalah dengan cara mempelajari dari jurnal, laporan-laporan dari instansi terkait serta karya tulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Askes (Persero) KCU Bandung baik karyawan dalam maupun karyawan luar yang berjumlah 74 orang yang terbagi dalam 4 departemen yaitu departemen Hubungan Pelanggan dan Pemasaran, Manajemen Manfaat, Kemitraan dan Pengendalian Manfaat dan Keuangan dan Umum.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh data bahwa jumlah karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung sebanyak 74 orang yang terbagi dalam 4 departemen.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Menurut Sugiyono (2011:85) teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini bisa dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang. Maka dari pernyataan tersebut peneliti bisa menyimpulkan bahwa populasi yang berjumlah 74 karyawan bisa diperkecil dengan mempertimbangkan hal-hal yang bisa menjadi kendala dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik penarikan dengan metode Slovin. Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut:

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

(Syofian Siregar, 2012:149)

N = Populasi

e^2 = standar error (5% = 0,05)

Dari rumus di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{74}{1 + 74 (0,05)^2} = \frac{74}{1,185} = 62,44 = 62$$

Dari rumus di atas maka dengan total populasi yang berjumlah 74 karyawan dengan tingkat kesalahan 5% maka di dapat jumlah sampel sebesar 62 karyawan. Diharapkan dengan menggunakan jumlah sampel 62 karyawan ini, peneliti bisa menghindari hal-hal yang bisa menjadi kendala dalam pelaksanaan penelitian.

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Rancangan Analisis Data

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Setelah data diperoleh dari hasil kuisioner yang telah terkumpul, maka selanjutnya data akan diolah sehingga dari data tersebut bisa dilihat pengaruh antara variabel penilaian kinerja (X) dengan variabel motivasi kerja (Y). langkah-langkah pengolahan data adalah sebagai berikut :

1. *Editing* (pemeriksaan data), yaitu pemeriksaan kuisioner atau angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data
2. *Coding* (pembuatan kode), melakukan coding terhadap data yang sudah diedit, sebagai usaha untuk menyederhanakan data yaitu dengan memberi tanda di masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden dengan menggunakan sistem Skala Likert.

Table 3.3
Pembobotan Kuisioner Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1	Sangat Sesuai/Sangat Relevan/Sangat Tinggi/Sangat Setuju/Sangat Paham/Sangat Praktis/Selalu Tepat Waktu/Sangat Kuat/Sangat Baik/	5	1
2	Sesuai/Relevan/Tinggi/Setuju/Paham/Praktis/Tepat Waktu/Kuat/Baik/	4	2
3	Cukup/Cukup Relevan/Cukup/Cukup Setuju/Cukup Paham/Cukup Praktis/Kadangkadangkang Tepat Waktu/	3	3
4	Tidak Sesuai/Tidak Relevan/Rendah/Tidak	2	4

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	Setuju/Tidak Paham/Tidak Praktis/Jarang Tepat Waktu/Lemah/Buruk/		
5	Sangat Tidak Sesuai/Sangat Tidak Relevan/Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Paham/Sangat Tidak Praktis/Tidak Pernah Tepat Waktu/Sangat Lemah/Sangat Buruk/	1	5

3. *Tabulating* (tabulasi), maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3.4
Rekapitulasi hasil Skoring Kuesioner

Responden	Skor Item								Total
	1	2	3	4	5	6	N	
1									
2									
.....									
N									

4. Analisis deskriptif, analisis deskripsi dapat diketahui melalui rekapitulasi scoring penelitian, untuk kemudian diketahui daerah kriterium yang menunjukkan wilayah ideal dari variable. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

X_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kriterium

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kriterium ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SS \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

dimana:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor terendah

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

d. Menentukan garis kriterium dan daerah letak skor untuk penilaian kinerja (X), dan motivasi kerja (Y)

e. Analisis Verifikatif

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. (Syofian Siregar, 2012:162). Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat ukur ini mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen yang digunakan. Jadi instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dimana valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2012:172)

Adapun langkah-langkah dalam uji validitas instrumen adalah sebagai berikut :

1. Memberikan nomor pada kuesioner yang masuk.
2. Memberikan skor pada setiap butir sesuai dengan bobot yang telah ditetapkan.
3. Menjumlahkan skor dari setiap kuesioner yang telah di isi oleh responden
4. Mengurutkan jumlah skor responden.
5. Mencari koefisien relasi skor setiap butir item dengan skor dengan

rumus r_{hitung} atau *Pearson Product Moment*.

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Rumus menghitung r_{hitung} :

$$r_{xy} (r_{hitung}) = \frac{n(\sum X.Y) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Syofian Siregar, 2012:164)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

n = Total responden

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Suatu kuisioner atau angket bisa dikatakan valid jika $r_{xy} (\text{hitung}) > r_{tabel}$. Dengan ketentuan dan rumus sebagai berikut :

Apabila:

- Jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka pernyataan/pertanyaan tersebut dinyatakan valid
- Jika $r_{xy} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan/pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan program SPSS

20 for windows. Untuk menganalisa uji validitas ini maka akan digunakan teknik

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

perhitungan korelasional biasa, yakni korelasi antar skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari prestasi yang sama

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria berikut :

1. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut valid.
3. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Dengan menggunakan rumus dan langkah-langkah tersebut, maka dapat dilakukan uji validitas untuk seluruh item kuesioner yang seluruhnya ada 25 item. Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan $n = 30-2 = 28$, di dapat r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji validitas dari variabel penilaian kinerja dan variabel motivasi kerja bisa dilihat pada Tabel 3.5 dan Tabel 3.6.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X)

No. Kuesioner	r_{xy} (hitung)	r_{tabel}	Keterangan
1	0,840	0,374	Valid

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2	0,600	0,374	Valid
3	0,686	0,374	Valid
4	0,721	0,374	Valid
5	0,434	0,374	Valid
6	0,683	0,374	Valid
7	0,643	0,374	Valid
8	0,615	0,374	Valid
9	0,725	0,374	Valid
10	0,689	0,374	Valid
11	0,743	0,374	Valid
12	0,719	0,374	Valid

(Sumber : Hasil pengolahan data, 2013 dengan program SPSS 20)

Dari hasil uji validitas variabel penilaian kinerja (X) yang bisa dilihat pada Tabel 3.5, dapat terlihat bahwa seluruh item kuesioner penilaian kinerja (X) dinyatakan valid. Setiap item kuesioner memiliki r_{xy} (hitung) lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap item kuesioner tersebut bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

No. Kuesioner	r_{xy} (hitung)	r_{tabel}	Keterangan
------------------	----------------------	-------------	------------

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

1	0,723	0,374	Valid
2	0,682	0,374	Valid
3	0,461	0,374	Valid
4	0,776	0,374	Valid
5	0,633	0,374	Valid
6	0,479	0,374	Valid
7	0,472	0,374	Valid
8	0,603	0,374	Valid
9	0,666	0,374	Valid
10	0,764	0,374	Valid
11	0,551	0,374	Valid
12	0,544	0,374	Valid
13	0,542	0,374	Valid

(Sumber : Hasil pengolahan data, 2013 dengan program SPSS 20)

Dari hasil uji validitas variabel motivasi kerja (Y) yang bisa dilihat pada Tabel 3.6, dapat terlihat bahwa seluruh item kuesioner motivasi kerja (Y) dinyatakan valid. Setiap item kuesioner memiliki r_{xy} (hitung) lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap item kuesioner tersebut bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. (Syofian Siregar, 2012:173). Jadi instrumen penelitian yang baik, di samping harus valid juga harus reliabel (dapat dipercaya) artinya mempunyai nilai ketepatan yang mana bila di teskan pada kelompok yang sama dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan nilai yang sama pula.

Klasifikasi mengenai batas-batas r

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tabel 3.7
Klasifikasi Reliabilitas

Batas Nilai r	Keterangan
< 0.19	Hubungan sangat rendah
0.20 – 0.39	Hubungan rendah tapi pasti
0.40 – 0.59	Hubungan cukup berarti
0.60 – 0.89	Hubungan tinggi
> 0.90	Hubungan sangat tinggi

Adapun langkah-langkah dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Membuat tabel analisis tentang butir-butir soal yang diteliti.
2. Mencari dan menetapkan varian dari setiap butir soal dan lalu total keseluruhannya di jumlahkan.
3. Mencari varians total dengan rumus sebagai berikut

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

(Syofian Siregar, 2012:176)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varians total

Kriteria uji reliabilitas :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak reliabel jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut :

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X^2 - \left[\frac{\sum(X)^2}{N} \right]}{N}$$

(Syofian Siregar, 2012:176)

Keterangan:

σ_1^2 = Varians total

$\sum X^2$ = Jumlah skor item

$\sum(X)^2$ = Jumlah Kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 *for window*.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja (X) dan Motivasi Kerja (Y)

Variabel	r_{xy} (hitung)	r table	Keterangan
Penilaian Kinerja (X)	0,892	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,853	0,700	Reliabel

(Sumber : Hasil pengolahan data, 2013 dengan program SPSS 20)

Hasil uji reliabilitas variabel penilaian kinerja (X) dan variabel motivasi kerja (Y) pada Tabel 3.8 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah valid dan reliabel. Dari hasil tersebut maka penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada kendala yang dapat menyebabkan kegagalan pada penelitian dikarenakan kuesioner yang belum teruji kevalidan dan reliabilitasnya.

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3.6.1.3 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan keadaan atau menginterpretasikan data sebagaimana adanya.

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah no.1 dan rumusan masalah no.2, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran mengenai pelaksanaan penilaian kinerja, dan untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi kerja karyawan. Termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, persentase, frekuensi, perhitungan mean dan grafik. Berkaitan dengan analisis data deskriptif tersebut maka langkah-langkah yang akan ditempuh dengan menggunakan bantuan *Software Microsoft Excel*, yaitu:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab terhadap alternatif jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden.
3. Buatlah tabel distribusi frekuensi, tabel 3.9 :

Tabel 3.9
Tabel Distribusi Frekuensi Penilaian Kinerja

No	Alternatif Jawaban	Frekwensi	Presentase (%)
1	Sangat Sesuai/Sangat Relevan/Sangat Tinggi/Sangat Setuju/Sangat Paham/Sangat Praktis/Selalu Tepat Waktu/Sangat Kuat/Sangat Baik/	66	8,87 %
2	Sesuai/Relevan/Tinggi/Setuju/Paham/Praktis/Tepat Waktu/Kuat/Baik/	342	45,97 %
3	Cukup/Cukup Relevan/Cukup/Cukup Setuju/Cukup Paham/Cukup Praktis/Kadangkadang Tepat Waktu/	291	39,11 %
4	Tidak Sesuai/Tidak Relevan/Rendah/Tidak Setuju/Tidak Paham/Tidak Praktis/Jarang Tepat Waktu/Lemah/Buruk/	44	5,91 %
5	Sangat Tidak Sesuai/Sangat Tidak Relevan/Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Paham/Sangat Tidak Praktis/Tidak Pernah Tepat Waktu/Sangat Lemah/Sangat Buruk/	1	0,13 %
Total		744	100 %

Tabel 3.10
Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekwensi	Presentase (%)
1	Sangat Sesuai/Sangat Relevan/Sangat Tinggi/Sangat Setuju/Sangat Paham/Sangat Praktis/Selalu Tepat Waktu/Sangat Kuat/Sangat Baik/	164	20,35 %
2	Sesuai/Relevan/Tinggi/Setuju/Paham/Praktis/Tepat Waktu/Kuat/Baik/	478	59,31 %
3	Cukup/Cukup Relevan/Cukup/Cukup Setuju/Cukup Paham/Cukup Praktis/Kadangkadang Tepat Waktu/	155	19,23 %
4	Tidak Sesuai/Tidak Relevan/Rendah/Tidak Setuju/Tidak Paham/Tidak Praktis/Jarang Tepat Waktu/Lemah/Buruk/	9	1,12 %

Rifky Nur Alhaqi, 2013

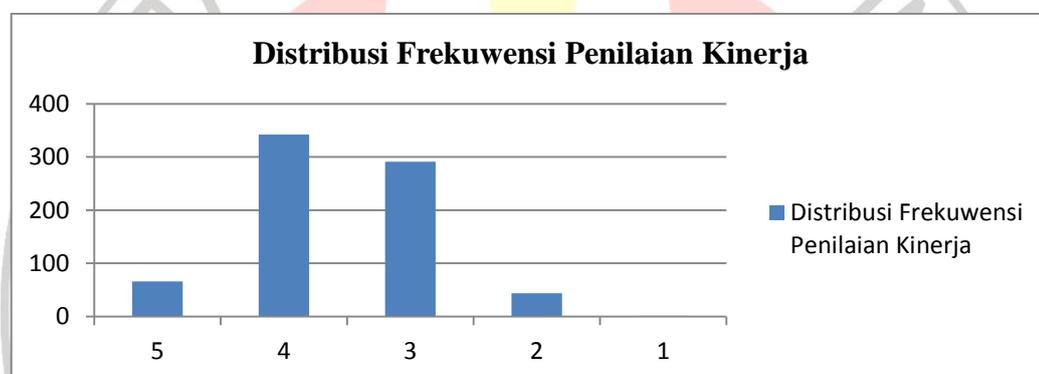
Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

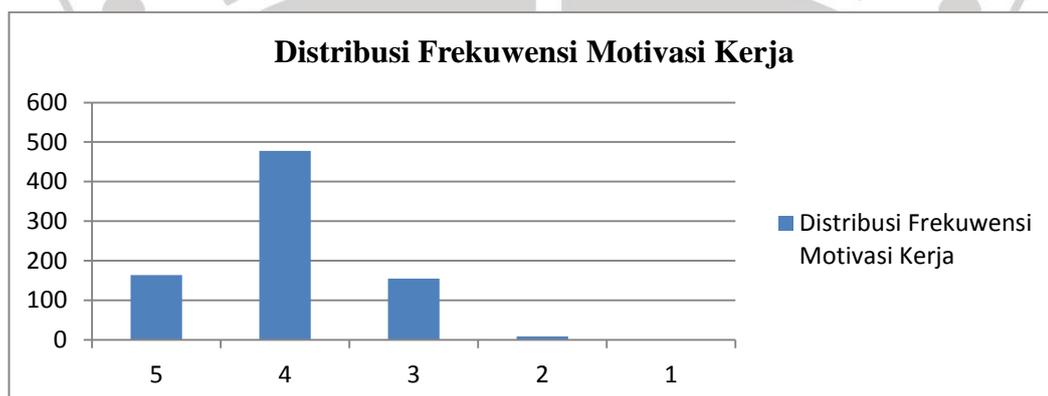
5	Sangat Tidak Sesuai/Sangat Tidak Relevan/Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Paham/Sangat Tidak Praktis/Tidak Pernah Tepat Waktu/Sangat Lemah/Sangat Buruk/	0	0 %
Total		806	100 %

4. Kemudian membuat grafik

Penyajian data melalui tabel, yang kemudian dipresentasikan dan dibuat grafiknya, sehingga terlihat penilaian kinerja dan motivasi kerja dalam bentuk grafik, seperti contoh berikut:



Gambar 3.1
Grafik Distribusi Frekwensi Penilaian Kinerja



Gambar 3.2
Grafik Distribusi Frekwensi Motivasi Kerja

3.6.1.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Analisis verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linier sederhana, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu penilaian kinerja sebagai variabel independen (X) dan motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah untuk analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

1. *Method of Succesive Interval* (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal, namun dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan bantuan *software Mcrosoft Excel Method of Succesive Interval*.

2. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) motivasi kerja dapat diprediksikan

melalui variabel independen (X) penilaian kinerja atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Menurut Sugiyono (2012:270) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan.
- X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dihitung dengan rumus :

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

Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Sedangkan harga b dihitung dengan rumus :

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

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan).

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-), atau $(-1 \leq r \leq +1)$, artinya jika:

- $r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).
- $r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)
- $r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*)

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

(Sugiyono, 2012:248)

3.11

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

(Sumber : Sugiyono, 2012:250)

4. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Dalam regresi linear diasumsikan bahwa residual u_t merupakan variabel acak yang mengikuti distribusi normal dengan rata-rata $E(u_t) = 0$ dan varians $E(u_t^2) = \sigma^2$. Untuk mengetahui apakah residual u_t memenuhi asumsi tersebut maka diperlukan suatu pengujian yang disebut Normalitas. Untuk menguji kenormalan variabel pengganggu digunakan pendekatan grafik *normal probability* plot program SPSS. Normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan

atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka data tidak memenuhi asumsi normalitas.

5. Koefisien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase, dengan rumus sebagai berikut:

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

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 dan 1.

3.6.2 Uji Hipotesis

Langkah akhir yang harus di analisis oleh peneliti dari data yang telah didapatkan adalah menguji hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel

dependen, yang pada akhirnya akan di ambil suatu kesimpulan antara penerimaan dan penolakan terhadap hipotesis yang telah dirumuskan oleh penulis sebelumnya.

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah :

- $H_0 : \rho < 0$, korelasi tidak berarti, artinya tidak ada pengaruh dari penilaian kinerja terhadap motivasi kerja.
- $H_1 : \rho \geq 0$, korelasi berarti, artinya ada pengaruh dari penilaian kinerja terhadap motivasi kerja.

Dimana ρ merupakan koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Kriteria Pengujian:

- H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$