

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini mengkaji tentang dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X (variabel *independent*) yaitu Sistem Penilaian Kinerja dan variabel Y (variabel *dependent*) yaitu Kinerja Karyawan

1. Variabel X, yaitu Sistem Manajemen Kinerja memiliki 11 dimensi yaitu *Formalization, Job Relatedness, Standars and Measurements, Validity, Reliability, Open Communications, Trained Appraisers, Easy of Use, Employee Acceslibility to Result, Review Procedures, Appeal Procedures.*
2. Variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan memiliki 8 dimensi, yaitu *Quantity of work, Quality of Work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Qualities.*

Yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan Unit Bisnis Mikro Wilayah AMBM 1 Bank BRI Kantor Cabang Singaparna yang beralamat di Jalan Raya Timur No. 6 Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Unit Bisnis Mikro Wilayah AMBM 1 terdiri dari 8 BRI Unit, yaitu:

1. BRI Unit Arjasari
2. BRI Unit Bojong Gambir
3. BRI Unit Mangunreja
4. BRI Unit Puspahiang
5. BRI Unit Sariwangi
6. BRI Unit Singaparna Pasar
7. BRI Unit Sodong Hilir
8. BRI Unit Taraju

### **3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

#### **3.2.1 Metode Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode survei, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan diambil kesimpulannya.

Menurut Arikunto (2010), "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal yang lain yang sudah

Oktavia Sari Wijayanti, 2017

**SISTEM PENILAIAN KINERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | Respository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.” Melalui penelitian deskriptif ini diperoleh gambaran mengenai penilaian kinerja melalui Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian verifikatif menurut Arikunto (2010), “Penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain.” Penelitian verifikatif ini berguna untuk mengetahui menguji hipotesis tentang Penilaian Kinerja berbasis Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dalam upaya Peningkatan Kinerja Karyawan yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner. Melalui metode penelitian verifikatif ini bisa diketahui pengaruh antara sistem penilaian kinerja melalui Sistem Manajemen Kinerja (SMK) terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. *Explanatory survey* merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel yang diteliti menggunakan pengujian hipotesis dan uji beda. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Sugiyono (2014), yang menyebutkan bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara dan sebagainya.

Survei dilapangan dilakukan peneliti dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada sampel responden untuk memperoleh fakta yang sesuai (*relevan*) mengenai hubungan sebab-akibat dan pengujian hipotesis.

### 1.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal dan perbandingan variabel antar dua objek. Desain penelitian kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, sehingga bisa mengetahui mana variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Ini sesuai dengan Arikunto (2010) “Desain kausalitas bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan, dan berarti atau tidaknya hubungan antar variabel.”

Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Sistem Penilaian Kinerja dalam upaya Peningkatan Kinerja Karyawan.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul usulan penelitian “Sistem Penilaian Kinerja dalam upaya Peningkatan Kinerja Karyawan.” terdapat dua variabel yang akan dianalisis hubungannya, yaitu:

1. Variabel *independent* (variabel bebas), variabel yang mempengaruhi atau yang sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independent* adalah Sistem Penilaian Kinerja (Variabel X).

2. Variabel *dependent* (variabel terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Variabel Y).

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

| <b>Variabel</b>   | <b>Dimensi</b>                  | <b>Indikator</b>   | <b>Skala</b> |
|---|---------------------------------|--|--------------|
| Sistem Penilaian Kinerja (X)<br><br>Sistem formal pemantauan karyawan yang melibatkan evaluasi kinerja berdasarkan penilaian dan pendapat dari bawahan, rekan kerja, supervisor, manajer, bahkan pekerja itu sendiri dan merupakan cara atau mekanisme yang digunakan organisasi mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja, dan mendistribusikan penghargaan karyawan<br><br><b>Caruth and Humpreys (2008)</b> | <i>Formalization</i>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat perusahaan memberikan informasi tentang penilaian kinerja karyawan</li> </ul>                       | Ordinal      |
|   |                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat perusahaan dalam membuat pedoman/aturan tertulis</li> </ul>   | Ordinal      |
|   | <i>Job relatedness</i>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan perusahaan mempengaruhi pengembangan karyawan</li> </ul>                                  | Ordinal      |
|   |                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian sistem penilaian kinerja perusahaan dalam menilai kinerja karyawan</li> </ul>            | Ordinal      |
|   | <i>Standars and Measurement</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat standar penilaian perusahaan</li> </ul>   | Ordinal      |
|   |                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat perusahaan mengukur hasil kinerja sesuai dengan keselarasan fungsional tujuan organisasi</li> </ul> | Ordinal      |
|   | <i>Validity</i>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat validitas penilaian kinerja perusahaan</li> </ul>   | Ordinal      |

|  |                            |   |         |
|--|----------------------------|---|---------|
|  |                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan perusahaan dalam membandingkan kinerja aktual dengan SOP yang diterapkan</li> </ul>                  | Ordinal |
|  | <i>Reliability</i>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan perusahaan dalam menggunakan tolak ukur kinerja yang objektif</li> </ul>                             | Ordinal |
|  |                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat konsistensi sistem penilaian kinerja perusahaan</li> </ul>   | Ordinal |
|  | <i>Open Communications</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan perusahaan dalam menjamin adanya komunikasi dua arah antara perusahaan dan karyawan</li> </ul>       | Ordinal |
|  |                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat perusahaan memberikan hak kepada karyawan untuk mengetahui seberapa baik kinerja yang telah dicapai</li> </ul> | Ordinal |
|  | <i>Trained Appraiser</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat perusahaan mengadakan pelatihan untuk penilai kinerja</li> </ul>   | Ordinal |
|  |                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat efektifitas perusahaan dalam</li> </ul>  | Ordinal |

|   |  |   |         |
|---|--|---|---------|
|   |  | mengadakan pelatihan untuk penilai kinerja  |         |
| <i>Ease of use</i>                      |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat efektifitas perusahaan dalam membuat sistem penilaian kinerja</li> </ul>                                 | Ordinal |
|   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat fleksibilitas sistem penilaian kinerja perusahaan</li> </ul>   | Ordinal |
| <i>Employee accessibility to Result</i> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemudahan karyawan mengakses rapor kinerja individu</li> </ul>   | Ordinal |
|   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian sistem penilaian kinerja, berdampak pada terjadinya perbaikan secara terus-menerus</li> </ul> | Ordinal |
| <i>Review Procedures</i>                |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat perusahaan menyediakan mekanisme <i>review</i></li> </ul>  | Ordinal |
|   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan perusahaan dalam memastikan bahwa penilai objektif</li> </ul>                                  | Ordinal |
| <i>Appeal Procedures</i>                |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat perusahaan menyediakan prosedur untuk melakukan banding</li> </ul>                                       | Ordinal |

|  |  |  |         |
|--|--|--|---------|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keadilan perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan</li> </ul> | Ordinal |
|--|--|--|---------|

| Variabel  | Dimensi                  | Indikator  | Skala   |
|---|--------------------------|--|---------|
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> adalah <i>outcome</i> yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu.<br><b>Faustino Cardoso Gomes (2003:123)</b> | <i>Quantity of works</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian hasil kerja dan target</li> </ul>                      | Ordinal |
|   |                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>          | Ordinal |
|   | <i>Quality of works</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pencapaian standar kualitas yang diinginkan perusahaan</li> </ul> | Ordinal |
|   |                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pencapaian prestasi dalam bekerja</li> </ul>                      | Ordinal |
|   | <i>Job Knowledge</i>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pengetahuan karyawan terhadap <i>job description</i></li> </ul>   | Ordinal |
|   |                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pengetahuan karyawan terhadap tujuan perusahaan</li> </ul>        | Ordinal |
|   | <i>Creativeness</i>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kreativitas produk yang dihasilkan</li> </ul>                     | Ordinal |
|   |                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kreativitas pelayanan</li> </ul>                                  | Ordinal |
|   | <i>Cooperation</i>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat bekerja sama dengan rekan yang lain</li> </ul>                    | Ordinal |

|  |                           |   |         |
|--|---------------------------|---|---------|
|  |                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kerja sama yang baik dengan atasan</li> </ul>                        | Ordinal |
|  | <i>Dependability</i>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian dalam proses pengerjaan <i>job description</i></li> </ul> | Ordinal |
|  |                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil</li> </ul>            | Ordinal |
|  | <i>Initiative</i>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah</li> </ul>               | Ordinal |
|  |                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan karyawan dalam menangkap peluang</li> </ul>                | Ordinal |
|  | <i>Personal Qualities</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat motivasi karyawan</li> </ul>   | Ordinal |
|  |                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kompetensi karyawan</li> </ul>                                       | Ordinal |

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber – sumber dimana data yang diperlukan untuk membahas suatu masalah penelitian diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Berdasarkan sumber data yang diperoleh pada penelitian ini, maka data penelitian dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu:

##### 1. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2012), sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi

sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan wawancara secara langsung serta penyebaran angket kepada karyawan maupun pihak yang berwenang di Unit Bisnis Mikro Wilayah AMBM 1 Bank BRI Kantor Cabang Singaparna, Jawa Barat.

## 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2012) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui analisa terhadap dokumen – dokumen yang diperoleh dari instansi serta informasi yang didapat dari artikel, jurnal, laporan, buku dan literatur lainnya yang akurat.

**Tabel 3. 2 Sumber Data**

| No. | Data Penelitian  | Jenis Data |
|-----|--|------------|
| 1.  | Wawancara sistem penilaian kinerja dengan AMBM                         | Primer     |
| 2.  | Database Sistem Manajemen Kinerja BRI                                  | Sekunder   |
| 3.  | Annual Report BRI Wilayah AMBM 1 Kantor Cabang Singaparna tahun 2016   | Sekunder   |
| 4.  | Daftar karyawan BRI Wilayah AMBM 1 Kantor Cabang Singaparna tahun 2016 | Sekunder   |
| 5.  | Kuesioner  | Sekunder   |

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data dan untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh peneliti ke tempat objek penelitian di Bank BRI Kantor Cabang Singaparna, Jawa Barat.

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari reponden yang lebih mendalam dan jumlah repondennya sedikit/kecil.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Studi Kepustakaan ( *Library Reseacrh* )

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data – data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

### **3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2012), “Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah SDM di Unit Bisnis Mikro Wilayah AMBM 1 Bank BRI Kantor Cabang Singaparna, Jawa Barat yang berjumlah 98 orang. Berikut tabel rincian populasi yang diambil oleh penulis:

**Tabel 3. 3 Populasi**

| <b>Jabatan</b>                | <b>Total</b> |
|-------------------------------|--------------|
| AMBM                          | 1            |
| Kepala Unit                   | 8            |
| Mantri                        | 36           |
| Junior Customer Service       | 15           |
| Junior Teller                 | 10           |
| Pelaksana Fungsi Administrasi | 8            |
| Satpam                        | 7            |
| Pramubakti                    | 6            |
| Penjaga Malam                 | 7            |
| <b>Total</b>                  | <b>98</b>    |

Sumber : Database Bank BRI Kantor Cabang Singaparna

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penentuan besarnya sampel yang akan diambil dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan rumus *slovin*, dalam Sugiyono (2014) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel (responden dalam penelitian)

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran sampel (10 %)

1 = Konstanta

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel dari jumlah populasi yang ada sebagai berikut:

$$n = \frac{98}{1 + 98 (0.1)^2} = 49,49 \approx 50$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka sampel secara menyeluruh adalah 49,49 orang. Untuk meningkatkan ke akuratan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 49,49 orang

$$(10\% \times 49,49 = 4,949)$$

$$(49,49 + 4,949 = 54,439)$$

maka ukuran untuk sampel 54,439 dibulatkan menjadi 54.

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sample

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

Teknik sampling pada dasarnya terbagi menjadi dua yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Probability sampling merupakan teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling ini meliputi: simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, dan area (cluster) sampling (sampling menurut daerah). Sedangkan Nonprobability sampling adalah teknik sampling yang memberi peluang yang tidak sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Nonprobability sampling meliputi: sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, purposive sampling, sampling jenuh, dan snowball sampling.

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2016).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang (Riduan, 2013) adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana :

$n_i$  = anggota sampel pada prosorsi ke- $i$

$N_i$  = populasi ke- $i$

$N$  = sampel yang di ambil dalam penelitian

**Tabel 3. 4 Sampel Penelitian**

| No     | Sub Divisi                    | Jumlah Pegawai | Perhitungan                     | Hasil |
|--------|-------------------------------|----------------|---------------------------------|-------|
| 1      | AMBM                          | 1              | $n_i = \frac{1}{98} \times 54$  | 1     |
| 2      | Kepala Unit                   | 8              | $n_i = \frac{8}{98} \times 54$  | 4     |
| 3      | Mantri                        | 36             | $n_i = \frac{36}{98} \times 54$ | 20    |
| 4      | Junior Customer Service       | 15             | $n_i = \frac{15}{98} \times 54$ | 8     |
| 5      | Junior Teller                 | 10             | $n_i = \frac{10}{98} \times 54$ | 6     |
| 6      | Pelaksana Fungsi Administrasi | 8              | $n_i = \frac{8}{98} \times 54$  | 4     |
| 7      | Satpam                        | 7              | $n_i = \frac{7}{98} \times 54$  | 4     |
| 8      | Pramubakti                    | 6              | $n_i = \frac{6}{98} \times 54$  | 3     |
| 9      | Penjaga Malam                 | 7              | $n_i = \frac{7}{98} \times 54$  | 4     |
| JUMLAH |                               | 98             |                                 | 54    |

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010, hlm. 170) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Korelasi Product Moment

$N$  : Jumlah Populasi

- $\Sigma X$  : Jumlah skor butir (x)
- $\Sigma Y$  : Jumlah skor variabel (y)
- $\Sigma X^2$  : Jumlah skor butir kuadrat (x)
- $\Sigma Y^2$  : Jumlah skor butir variabel (y)
- $\Sigma xy$  : Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ )
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ )
3. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 16.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X**

| No. Butir | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------|--------------------|-------------------|------------|
| 1         | 0,520              | 0,361             | Valid      |
| 2         | 0,490              | 0,361             | Valid      |
| 3         | 0,413              | 0,361             | Valid      |
| 4         | 0,504              | 0,361             | Valid      |
| 5         | 0,479              | 0,361             | Valid      |
| 6         | 0,520              | 0,361             | Valid      |
| 7         | 0,550              | 0,361             | Valid      |
| 8         | 0,406              | 0,361             | Valid      |
| 9         | 0,406              | 0,361             | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 10 | 0,571 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,568 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,406 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,547 | 0,361 | Valid |
| 14 | 0,430 | 0,361 | Valid |
| 15 | 0,614 | 0,361 | Valid |
| 16 | 0,430 | 0,361 | Valid |
| 17 | 0,971 | 0,361 | Valid |
| 18 | 0,595 | 0,361 | Valid |
| 19 | 0,365 | 0,361 | Valid |
| 20 | 0,466 | 0,361 | Valid |
| 21 | 0,846 | 0,361 | Valid |
| 22 | 0,466 | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window

**Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y**

| No. Butir | Nilai $r$ hitung | Nilai $r$ tabel | Keterangan |
|-----------|------------------|-----------------|------------|
| 1         | 0,723            | 0,361           | Valid      |
| 2         | 0,761            | 0,361           | Valid      |
| 3         | 0,714            | 0,361           | Valid      |
| 4         | 0,365            | 0,361           | Valid      |
| 5         | 0,568            | 0,361           | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 6  | 0,466 | 0,361 | Valid |
| 7  | 0,449 | 0,361 | Valid |
| 8  | 0,628 | 0,361 | Valid |
| 9  | 0,430 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,430 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,507 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,479 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| 14 | 0,568 | 0,361 | Valid |
| 15 | 0,668 | 0,361 | Valid |
| 16 | 0,668 | 0,361 | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window*

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid jika setiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ ). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Arikunto (2010), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya adalah dapat dipercaya. Tujuan Reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau

kriteriumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengetesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0- 10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* (Arikunto, 2010) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Reabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : Varian total

Rumus variannya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Arikunto, 2010})$$

Keterangan:

$\sigma_t^2$  : Harga varians total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$  : Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

$N$  : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 16.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Realibilitas**

| Variabel                 | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------------------|--------------------|-------------------|------------|
| Sistem Penilaian Kinerja | 0,855              | 0,361             | Reliabel   |
| Kinerja                  | 0,840              | 0,361             | Reliabel   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window

### 3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3. 8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

| Pilihan Jawaban   | Bobot Pertanyaan |
|---|------------------|
| Sangat Jelas/ Sangat Mampu/ Sangat Sesuai/ Sangat Tinggi/ Sangat Konsisten/ Sangat Terbuka/ Sangat Sering/ Sangat Efektif/ Sangat Fleksibel/ Sangat Mudah/ Sangat Berpengaruh/ Sangat Baik/ Sangat Adil/ Selalu | 5                |
| Jelas/ Mampu/ Sesuai/ Tinggi/ Konsisten/ Terbuka/ Sering/ Efektif/ Fleksibel/ Berpengaruh/ Baik/ Tinggi/ Adil   | 4                |

|  |   |
|--|---|
| Kurang Jelas/ Kurang Mampu/ Kurang Sesuai/ Kurang Tinggi/ Kurang Sesuai/ Kurang Konsisten/ Kurang Terbuka/ Kadang-kadang/ Kurang Efektif/ Kurang Fleksibel/ Cukup Sulit/ Kurang Berpengaruh/ Cukup/ Cukup Adil   | 3 |
| Tidak Jelas/ Tidak Mampu/ Tidak Sesuai/ Rendah/ Tidak Konsisten/ Tidak Terbuka/ Jarang/ Tidak Efektif/ Tidak Fleksibel/ Sulit/ Tidak Berpengaruh/ Tidak Baik/ Rendah/ Tidak Adil/ Jarang   | 2 |
| Sangat Tidak Jelas/ Sangat Tidak Mampu/ Sangat Tidak Sesuai/ Sangat Rendah/ Sangat Tidak Konsisten/ Sangat Tidak Terbuka/ Tidak Pernah/ Sangat Tidak Efektif/ Sangat Tidak Fleksibel/ Sangat Sulit/ Sangat Tidak Berpengaruh/ Sangat Buruk/Sangat Tidak Mampu/ Sangat Tidak Adil | 1 |

c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3. 9 Tabel Rekapitulasi Data**

| Responden | Skor Item |   |   |   |
|-----------|-----------|---|---|---|
|           | 1         | 2 | 3 | N |
| 1         |           |   |   |   |
| 2         |           |   |   |   |
| 3         |           |   |   |   |
| N         |           |   |   |   |

d. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

a) Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan rumus:

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

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir  
JR = jumlah responden

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

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

dimana:

$X_i$  = jumlah skor hasil angket variabel X  
 $X_1 - X_n$  = jumlah skor angket masing-masing responden

- c) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum 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

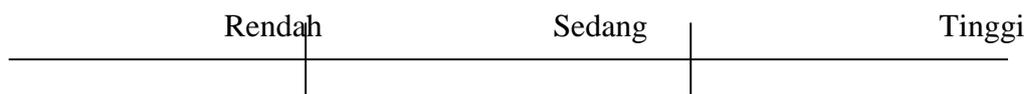
SR = Skor terendah

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- d) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk sistem penilaian kinerja (X) dan kinerja (Y)

Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



- e) Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan prosedur menggunakan Method of Successive Interval (MSI)

### 3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi 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 langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir;
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d. Tentukan proporsi kumulatif;
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
- g. Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus:

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

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 10 Tabel Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

| <b>Kriteria/ Unsur</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Frekuensi              |          |          |          |          |          |
| Proporsi               |          |          |          |          |          |
| Proporsi Kumulatif     |          |          |          |          |          |
| Nilai                  |          |          |          |          |          |
| Skala Value            |          |          |          |          |          |

*Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +*

### 3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yakni Sistem Penilaian Kinerja (X), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap (Y).

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

Oktavia Sari Wijayanti, 2017

**SISTEM PENILAIAN KINERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | Respository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

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

N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3. 11 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Besar Koefisien | Klasifikasi                           |
|-----------------|---------------------------------------|
| 0,000 – 0,199   | Sangat Rendah / Lemah dapat diabaikan |
| 0,200 – 0,399   | Rendah / Lemah                        |
| 0,400 – 0,599   | Sedang                                |
| 0,600 – 0,799   | Tinggi / Kuat                         |
| 0,800 – 1,000   | Sangat Tinggi / Sangat Kuat           |

*Sumber: Sugiyono (2016)*

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2016):

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

Oktavia Sari Wijayanti, 2017

SISTEM PENILAIAN KINERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

- $\hat{Y}$  = 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 yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik, dan bila  $b (-)$  maka terjadi penurunan.  
 $X$  = Subjek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$  dan  $b$  yaitu  $\sum x_i$ ,  $\sum y_i$ ,  $\sum x_i y_i$ ,  $\sum x_i^2$ ,  $\sum y_i^2$  serta mencari nilai  $a$  dan  $b$ .
2. Mencari nilai  $a$  dan  $b$  dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Setelah nilai  $a$  dan  $b$  ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana individu dalam variabel *dependent* akan terjadi apabila individu dalam variabel *independent* ditetapkan.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari  $X$  terhadap perubahan  $Y$  dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi ( $r^2$ ), koefisien determinasi merupakan cara untuk mengukur ketepatan garis regresi. Rumus koefisien determinasi adalah:

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

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

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tujuan uji hipotesis yaitu agar dapat mengetahui sifat hubungan antara kedua variabel yang diteliti diantaranya variabel dependen dan variabel independen. Selain itu dalam uji hipotesis terdapat rumus sebagai alat untuk menguji suatu hipotesis menurut Sugiyono (2016) yaitu :

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

Dimana :

$t$  = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) =  $n-2$

$r$  = koefisien korelasi product moment

$n$  = banyaknya data/sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan yaitu :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) =  $N-2$
- apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

- $H_0$  :  $P=0$ , artinya tidak terdapat pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1$  :  $P \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan.