

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini ada terdapat variabel independen dan dependen. Variabel tidak terikat (independen) dalam penelitian ini adalah sistem penilaian kinerja. Sedangkan variabel terikatnya (dependen) adalah motivasi berprestasi guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 11 Bandung yang terletak di Jalan Budhi Cilember Sukaraja Cicendo, Bandung. SMK Negeri 11 Bandung merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang ada di Provinsi Jawa Barat, Indonesia, kota Bandung.

3.2.1 Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyanto (2008, hlm. 11) “Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau hubungan antar variabel yang lain. Penelitian deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh penerapan sistem penilaian kinerja guru terhadap motivasi berprestasi guru di SMK Negeri 11 Bandung.

Menurut Arikunto (2006, hlm. 7) “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan”. Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan *Explanatory Survey*.

Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

Konsekuensi metode survey eksplanasi ini diperlukannya operasionalisasi variabel-variabel yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya (ciri-

cirinya). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakan statistika yang tepat untuk tujuan hubungan sebab akibat, yaitu dengan

menggunakan analisis regresi sederhana. Menurut pendapat Abdurahman dkk (2011, hlm. 214) “Regresi sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel”. Analisis ini berfungsi untuk membuktikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sugiyanto (2008, hlm. 59) menyatakan bahwa “variabel penelitian adalah suatu output, sifat atau aspek dari orang ataupun obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan Krlinger (Sugiyanto, 2008, hlm. 58) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Definisi variabel dibuat agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan variabel yang ingin diteliti dan juga dapat dijadikan kerangka acuan bagi peneliti untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkapkan.

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua variabel, yaitu:

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang dilainya tidak terikat dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah sistem penilaian kinerja yang dinyatakan dengan simbol X.
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain yang terlihat. Motivasi Berprestasi merupakan variabel terikat dan dinyatakan dengan simbol Y.

Dua variabel di atas dituangkan dalam operasionalisasi variabel. Maksud dari operasional variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditetapkan.

3.2.2.1 Operasionalisasi Variabel Sistem Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja adalah sistem penilaian yang dilakukan terhadap aspek-aspek kompetensi guru secara individu agar tercapainya kualitas proses pembelajaran. Caruth dkk (2008, hlm. 25-29) menjelaskan karakteristik sistem penilaian kinerja yang efektif, yaitu:

- a. *Formalization* (Formalisasi)

Persyaratan pertama untuk sistem penilaian kinerja yang efektif adalah formalisasi. Harus ada kebijakan, prosedur, dan instruksi tertulis yang pasti untuk penggunaannya. Panduan tertulis semacam itu harus diberikan kepada semua penilai. Informasi umum tentang sistem harus diberikan kepada semua melalui buku pegangan atau dengan memorandum terpisah jika sebuah organisasi tidak memiliki buku pegangan.

b. *Job relatedness* (Keterkaitan pekerjaan)

Mengembangkan faktor kinerja terkait pekerjaan tentu saja memerlukan serangkaian faktor-faktor untuk tingkat atau pekerjaan yang berbeda. Karena setiap pekerjaan berbeda dalam konten dan hasil yang diharapkan, sulit untuk mengembangkan satu set faktor penilaian kinerja yang akan mencakup semua pekerjaan dalam sebuah organisasi secara memadai (Sales Agency Management, 1999; Marsden, 1999). Selain itu, peningkatan tingkat tugas dan / atau kekhususan kelompok dari elemen evaluasi ini secara signifikan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mengukur tujuan strategis mereka dalam hal indikator kinerja.

c. *Standards and measurement* (Standar dan pengukuran)

Standar adalah harapan, norma, hasil yang diinginkan, atau tingkat pencapaian yang diantisipasi yang mengekspresikan konsep kinerja organisasi yang dapat diterima (Sales Agency Management, 1999). Untuk menetapkan standar, sebuah organisasi harus memeriksa setiap pekerjaan dengan hati-hati dan menentukan harapan yang masuk akal yang dapat diterima baik oleh institusi maupun pegawai yang melakukan pekerjaan. Ini bukan tugas yang mudah, tapi ini adalah salah satu yang harus dilakukan jika kinerja dievaluasi secara bermakna. Setelah standar ditetapkan, beberapa metode untuk mengukur hasil sebenarnya harus dikembangkan. Dalam banyak kasus, pengukuran sulit dilakukan karena banyak pekerjaan saat ini tidak memberi kesempatan untuk melakukan kuantifikasi langsung (*straightforward qualification*).

d. *Validity* (Validitas)

Sebuah tes valid jika mengukur apa yang dimaksudkan. Sejauh menyangkut penilaian kinerja, sistem yang digunakan atau metode yang

digunakan berlaku jika mengukur apa yang dirancang untuk diukur: kinerja pekerjaan aktual dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Menetapkan validitas penilaian kinerja dimulai saat analisis pekerjaan, proses dimana faktor kinerja kerja diidentifikasi dengan jelas (Marsden, 1999). Faktor-faktor ini mungkin termasuk jumlah pekerjaan, kualitas kerja, rapat tenggat waktu, mengikuti prosedur yang ditentukan, dan sebagainya.

e. *Reliability* (Reliabilitas)

Reliabilitas secara statistik, mengacu pada kemampuan setiap tes atau pengukuran untuk menghasilkan hasil yang konsisten. Sistem penilaian kinerja yang tidak konsisten mengukur kinerja kerja secara tidak akurat dapat dikatakan kurang efektif (Marsden, 1999).

f. *Open Communication* (Keterbukaan)

Semua pegawai memiliki kebutuhan untuk mengetahui seberapa baik kinerjanya (Lee, 2005). Sistem penilaian kinerja yang efektif menjamin bahwa umpan balik diberikan secara terus menerus, bukan dalam bentuk evaluasi tertulis, namun berupa komentar harian, mingguan, dan bulanan dari atasan (Lee, 2005). Agar setiap sistem penilaian kinerja efektif, aspek berkelanjutan dari sifatnya ini harus ditekankan pada penilai dan perlunya memberikan informasi umpan balik yang berkesinambungan mengenai kinerja kerja harus digarisbawahi.

g. *Trained Appraisers* (Penilai yang terlatih)

Penting untuk sebuah keefektifan sistem penilaian kinerja adanya pelatihan, pembaharuan berkala dan pelatihan ulang, dari semua individu dalam organisasi yang melakukan evaluasi.

h. *Ease of use* (Kemudahan penggunaan)

Sistem penilaian kinerja tidak harus rumit agar efektif (Longenecker dan Fink, 1999). Sebenarnya, sistem yang lebih sederhana, semakin mudah penggunaannya, semakin mudah hal itu dapat dipahami oleh evaluator, semakin besar kemungkinan penggunaannya dengan cara yang diinginkan. Jika sistem ini didasarkan pada standar dan pengukuran, sistem ini mungkin tidak hanya mudah

digunakan namun juga lebih valid dan dapat diandalkan, daripada banyak pendekatan penilaian kinerja yang digunakan saat ini.

i. *Employee accessibility to results* (Aksesibilitas untuk hasil)

Pertama, kerahasiaan dapat menimbulkan kecurigaan tentang kewajaran sistem di benak pegawai (Lee et al, 2004). Kedua, kekhawatiran tentang keadilan sistem dapat dibayangkan mengarah pada tuduhan diskriminasi dan menimbulkan masalah motivasi yang berkaitan dengan ketidakadilan yang dirasakan. Ketiga, konsep keadilan dalam berurusan dengan pegawai menunjukkan bahwa pegawai memiliki hak implisit terhadap jenis informasi tertentu yang secara langsung mempengaruhi pekerjaan mereka. Keempat, memungkinkan pegawai untuk meninjau catatan kinerja mereka membangun perlindungan ke dalam sistem karena pegawai memiliki kesempatan untuk mendeteksi kesalahan yang mungkin telah dilakukan dalam evaluasi kinerja. Terakhir, karena salah satu tujuan penilaian kinerja yang didukung adalah pengembangan pegawai, pegawai harus memiliki akses terhadap catatan kinerja jika pada kenyataannya mereka memulai usaha untuk memperbaiki cara-cara di mana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

j. *Reviews Procedures* (Peninjauan prosedur)

Untuk menghilangkan masalah bias, diskriminasi, favoritisme, atau sejenisnya, sistem penilaian kinerja perlu menyertakan mekanisme tinjauan.

k. *Appeal procedures* (Prosedur banding)

Sayangnya, di beberapa organisasi tidak ada prosedur dimana seorang pegawai dapat mengajukan banding atas penilaian kinerja yang tidak adil atau tidak akurat. Pegawai hanya terjebak dengan evaluasi atasan langsung. Dalam situasi seperti itu, pegawai tersebut memiliki beberapa pilihan selain tinggal dengan ulasan yang tidak menguntungkan atau mungkin membuat organisasi bekerja di tempat lain.

Agar memudahkan pemeriksaan operasionalisasi variabel penerapan sistem penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Sistem Penilaian Kinerja

6

Variabel X	Indikator	Ukuran	No. Item	Skala
Sistem Penilaian Kinerja (Caruth & Humpreys, 2008, hlm. 25-29)	1. Formalisasi	1. Tersedia kebijakan, prosedur, dan instruksi tertulis tentang penilaian.	1	Ordinal
		2. Ketersediaan informasi mengenai sistem penilaian kinerja dalam bentuk buku pegangan..	2	Ordinal Ordinal
	2. Keterkaitan pekerjaan	1. Ketersediaan instrumen penilaian yang sesuai untuk pekerjaan.	3	Ordinal
		2. Pengembangan komponen penilaian berdasarkan definisi standar dan interpretasi yang seragam.	4	Ordinal
	3. Standar dan pengukuran	1. Instrumen penilaian memiliki ekspektasi yang wajar dan dapat diterima.	5	Ordinal
		2. Pengukuran menggunakan perhitungan langsung (straightforward quantification).	6	Ordinal
	4. Validitas	1. Sistem penilaian mencakup komponen-komponen tugas yang relevan dengan fungsinya.	7	Ordinal
		2. Instrumen penilaian membandingkan capaian kinerja yang sebenarnya dengan standar yang ditetapkan.	8	Ordinal
	5. Reliabilitas	1. Tingkat kepercayaan tinggi terhadap hasil penilaian.	9	Ordinal
		2. Instrumen penilaian mengukur hasil secara	10	Ordinal

		konsisten.		
	6. Keterbukaan.	1. Sistem penilaian memberikan informasi umpan balik terus menerus terhadap prestasi kerja.	11	Ordinal
		2. Umpan balik dapat diperoleh dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk lisan	12	Ordinal
		3. Kesiapan pemimpin untuk menerima keluhan (complain) dari yang dinilai.	13	Ordinal
	7. Penilai yang terlatih	1. Tingkat kompetensi penilai mencukupi.	14	Ordinal
		2. Proses penilaian melibatkan setiap tingkat manajemen.	15	Ordinal
	8. Kemudahan penggunaan.	1. Sistem penilaian mudah digunakan dan dimengerti.	16	
		2. Metode penilaian kinerja tidak rumit.	17	
	9. Aksesibilitas pegawai untuk hasil	1. Ketersediaan memperoleh akses berupa catatan, termasuk file atau data lainnya yang berkaitan dengan penilaian kinerja .	18	Ordinal
		2. Transparansi dalam proses penilaian.	19	Ordinal
	10. Peninjauan prosedur	1. Ketersediaan mekanisme tinjauan untuk menghindari bias.	20	Ordinal
		2. Melakukan peninjauan penilaian kinerja.	21	Ordinal
11. Prosedur banding	1. Dapat mengajukan keberatan jika dianggap kinerja yang ada tidak adil atau akurat.	22	Ordinal	

		2. Memiliki prosedur keluhan.	23	Ordinal
--	--	-------------------------------	----	---------

3.2.2.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi diukur melalui persepsi guru dengan menggunakan angket. Variabel motivasi berprestasi diukur melalui indikator yaitu:

1. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*).
2. Memerlukan umpan balik yang segera.
3. Memperhitugkan keberhasilan.
4. Menyatu dengan tugas.

Secara lebih detail, operasional motivasi berprestasi dijelaskan dalam Mangkunegara (2000) bahwa perilaku yang berhubungan dengan motif berprestasi tinggi dari McClelland tersebut telah dikembangkan oleh Tim *Achievement Motivation Training* (AMT), *Massachuset* dengan indikator sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab atas segala perbuatannya, mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depannya, tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalannya.
2. Berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya
3. Berani mengambil risiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik
4. Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya), banyak gagasan, dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik. Ingin bebas berkarya, kurang menyenangi sistem yang membatasi geraknya ke arah yang lebih positif. Kekuatan datang dari tindakan diri sendiri bukan dari orang lain.

Berikut ini penjabaran operasional variabel yang disajikan melalui tabel:

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Motivasi Berprestasi Guru

Variabel Y	Indikator	Ukuran	No. Item	Skala Pengukuran
Motivasi Berprestasi Guru <i>(McClelland dalam Thoha, 2009)</i>	1. Suka mengambil resiko yang moderat (<i>moderate risk</i>)	1. Memiliki tanggung jawab atas segala perbuatannya.	1	Ordinal
		2. Mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depannya.	2	Ordinal
		3. Menyalahkan diri sendiri dalam kegagalan.	3	Ordinal
		4. Memiliki keberanian mengambil resiko dengan penuh perhitungan.	4,5	Ordinal
	2. Memerlukan umpan balik yang segera	1. Berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya.	6,7	Ordinal
		2. Bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya.	8	Ordinal
	3. Memperhitugkan keberhasilan	1. Memiliki keunggulan dan ingin menciptakan yang terbaik	9,10	Ordinal
		2. Berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.	11,12	Ordinal

		3. Banyak gagasan dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik	13	Ordinal
	4. Menyatu dengan tugas.	1. Memiliki kebebasan berkarya	14,15	Ordinal
		2. Menyenangi sistem yang tidak membatasi gerak.	16	Ordinal
		3. Memiliki kekuatan datang dari tindakan diri sendiri bukan dari orang lain.	17	Ordinal
		4. Pandai mengatur waktu	18,19	Ordinal
		5. Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai	20	Ordinal

3.2.3 Populasi Penelitian

Dalam sebuah penelitian dituntut ketepatan data yang dihasilkan, oleh karena itu untuk menunjang ketepatan data yang diperoleh nanti diperlukan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini guru adalah objek relevan untuk diteliti. Keseluruhan objek yang dapat dijadikan sumber penelitian dinamakan populasi. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2006, hlm. 90) bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karekterisrik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi

dibatasi sebagai sejumlah kelompok atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung yang berjumlah 66 orang.

3.2.4 Sumber Data

Sumber data memberikan keterangan dan informasi tentang data yang dibutuhkan untuk mengukur variabel sistem penilaian kinerja dan variabel motivasi berprestasi guru. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini adalah hasil angket yang disebarakan kepada responden mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu sistem penilaian kinerja (X) dan motivasi berprestasi guru (Y) di SMK Negeri 11 Bandung.

3.2.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diambil dari subjek yang berhubungan langsung dengan obyek penelitian, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari subyek yang tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi lapangan (*field research*) dengan penyebaran angket (kusioner) kepada para guru. Jawaban atas pernyataan tersebut diharapkan dapat diketahui reaksi dan dapat langsung dari mereka sehingga dapat memudahkan peneliti dalam upaya mengkaji apa yang menjadi topik penelitian. Ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem penilaian kinerja guru terhadap motivasi berprestasi guru SMK Negeri 11 Bandung.

Bentuk pertanyaan yang diajukan yaitu *Structured Non Disguisted* yaitu bentuk pertanyaan dapat diketahui dengan jelas. Jawaban dibuat dengan bentuk pertanyaan yang telah disusun sebelumnya agar maksud pertanyaan dapat

diketahui dengan jelas. Jawaban dibuat dalam bentuk *Closed Question/ Multiple Choice*.

Setelah responden mengisi, kemudian dikumpulkan kembali untuk dianalisis dalam rangka menguji validitas dan reliabilitas angket. Dalam pengisian aneket responden tinggal memilih alternatif jawaban dengan cara melingkari silang salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.

Alat pengumpul data berupa kuisisioner, pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert. Ating Somantri dan Sambas Ali dalam Aplikasi statistika dalam Penelitian (2006, hlm. 35) mengungkapkan bahwa skala Likert adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang, dengan mengungkapkan kedudukan sikapnya pada kesatuan perasaan kontinum. Prosedur penskalaan Likert sering disebut sebagai metode *summured rating*. Skor kategori ala Likert dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 3
Skor Kategori Likert

Option	Skor Item Positif	Skor Item Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Tidak Setuju	1	5

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.1.2.1. Uji Validitas

Alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam penelitian harus tepat (valid). Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur di dalam mengukur gejalanya.

Pengujian validitas instrumen menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dalam Maman dkk (2011, hlm. 50), yaitu:

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

Keterangan:

- r_{XY} : Koefisien korelasi antarvariabel X dan Y
- X : Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-1 yang akan diuji validitasnya.
- Y : Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.
- ΣX : Jumlah skor dalam distribusi X
- ΣY : Jumlah skor dalam distribusi Y
- ΣX^2 : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- ΣY^2 : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- N : Banyaknya Responden

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji validitas instrumen angket seperti yang diungkapkan oleh Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011, hlm. 117) adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembar data yang terkumpul, termasuk memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk memudahkan perhitungan dan pengolahan data selanjutnya.

Tabel 3. 4
Contoh Format Tabel Perhitungan Uji Validitas

No Responden	Nomor Item Instrumen										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

5. Memberikan atau menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.

- Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap bulir atau item angket dari skor-skor yang diperoleh.

Tabel 3. 5
Contoh Format Tabel Perhitungan Korelasi

No Responden	X	Y	XY	X ²	Y ²

- Menentukan titik kritis atau nilai tabel r, pada derajat bebas (db=N-2) dan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$.
- Membandingkan nilai koefisien korelasi *product moment* hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat dalam tabel.
- Membuat kesimpulan dengan kriteria uji:
 - $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid
 - $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

3.2.6.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X (Sistem Penilaian Kinerja)

Teknik uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan program Microsoft Excel 2010. Dari 11 indikator sistem penilaian kinerja, diuraikan menjadi 23 butir pertanyaan angket yang disebar kepada 20 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk variabel sistem penilaian kinerja:

Tabel 3. 6
Uji Validitas Sistem Penilaian Kinerja

No. Item	Rhitung	Rtabel	Ket
1	0,462	0,444	Valid
2	0,581	0,444	Valid
3	0,766	0,444	Valid
4	0,624	0,444	Valid
5	0,467	0,444	Valid
6	0,483	0,444	Valid
7	0,457	0,444	Valid
8	0,516	0,444	Valid
9	0,467	0,444	Valid
10	0,577	0,444	Valid
11	0,563	0,444	Valid
12	0,500	0,444	Valid
13	0,666	0,444	Valid
14	0,525	0,444	Valid
15	0,624	0,444	Valid
16	0,548	0,444	Valid
17	0,597	0,444	Valid
18	0,520	0,444	Valid
19	0,510	0,444	Valid
20	0,487	0,444	Valid
21	0,487	0,444	Valid
22	0,496	0,444	Valid
23	0,468	0,444	Valid

Sumber: Hasil Uji Coba Angket

Berdasarkan tabel di atas tidak terdapat item yang tidak valid karena pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total (rhitung) lebih tinggi dari (rtabel). Sehingga jumlah item variabel X tetap menjadi 23 item.

3.2.6.1.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Motivasi Berprestasi Guru)

Teknik uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan program Microsoft Excel 2010. Dari 4 indikator motivasi berprestasi guru, diuraikan menjadi 20 butir pertanyaan angket yang

disebar kepada 20 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk variabel motivasi berprestasi guru:

Tabel 3. 7
Uji Validitas Motivasi Berprestasi Guru

No. Item	rhitung	Rtabel	Ket
1	0,475	0,444	Valid
2	0,491	0,444	Valid
3	0,481	0,444	Valid
4	0,473	0,444	Valid
5	0,529	0,444	Valid
6	0,538	0,444	Valid
7	0,536	0,444	Valid
8	0,795	0,444	Valid
9	0,663	0,444	Valid
10	0,733	0,444	Valid
11	0,537	0,444	Valid
12	0,473	0,444	Valid
13	0,666	0,444	Valid
14	0,497	0,444	Valid
15	0,495	0,444	Valid
16	0,508	0,444	Valid
17	0,575	0,444	Valid
18	0,483	0,444	Valid
19	0,498	0,444	Valid
20	0,482	0,444	Valid

Sumber: Hasil Uji Coba Angket

Berdasarkan tabel di atas tidak terdapat item yang tidak valid karena pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total (rhitung) lebih tinggi dari (rtabel). Sehingga jumlah item variabel Y tetap menjadi 20 item.

3.1.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Abdurahman dkk (2011. hlm. 56), yang dimaksud dengan reliabilitas adalah "Menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik . Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu"

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrumen dalam mengungkapkan fenomena dari sekelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Oleh karena instrumen yang dirancang tidak menggunakan pembobotan skala dikotomi (1 dan 0) maka teknik pengujian yang cocok adalah dengan menggunakan teknik alpha, sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi Abdurahman dkk (2011. hlm. 56) bahwa “Teknik alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian”. Dengan alfa dilakukan untuk jenis data interval/essay. Sebagaimana diungkap oleh Suharsimi Arikunto dalam Abdurahman dkk (2011. hlm. 56), teknik tersebut disebut Teknik Alpha Cronbach. Adapun teknik tersebut berbentuk rumus seperti berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen atau koefisien korelasi atau korelasi alpha
 k : Banyaknya bulir soal
 $\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians bulir
 σ_t^2 : Varians total

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian menurut Abdurahman dkk (2011, hlm. 57-61) adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.

5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alfa.
8. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2.
9. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas, rekapitulasi perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 8
Uji Reliabilitas Sistem Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Berprestasi Guru

No.	Variabel	Hasil		Keterangan
		r _{hitung}	r _{tabel}	
1	Sistem Penilaian Kinerja (X)	0,873	0.444	Reliabel
2	Motivasi Berprestasi Guru (Y)	0,866	0.444	Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel X dan Y menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena r_{hitung} > r_{tabel}. Dari hasil kedua pengujian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel, sehingga penelitian dapat dilanjutkan. Artinya bahwa tidak ada hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian disebabkan instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.2.7 Pengujian Persyaratan Analisis Data

3.2.8.1 Uji Homogenitas

Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 96) mengemukakan bahwa:

Ide dasar uji asumsi homogenitas adalah untuk kepentingan akurasi data dan keterpercayaan terhadap hasil penelitian. Uji asumsi homogenitas

merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan varians kelompoknya. Dengan demikian pengujian homogenitas varians ini mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen.

Uji statistika yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Burlett. Kriteria yang digunakannya adalah apabila nilai hitung $x^2 >$ nilai tabel x^2 maka H_0 menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung x^2 diperoleh dengan rumus:

$$X^2 = (\ln 10) [B - (\sum db \cdot \text{Log} S_i^2)]$$

Dimana :

S_i^2 = Varians tiap kelompok data

db_i = $n-1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Barlett = $(\log S^2 gab)(\sum db_i)$

$S^2 gab$ = Varians gabungan = $S^2 gab = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$

(Abdurahman dkk 2011, hal. 264-265)

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians in, menurut Sambas Ali Muhidin (2011, hal. 265) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kolompok-kelompok data, dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- b. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 9
Model Tabel Uji Burlett

Sampel	db = n-1	S_i^2	Log S_i^2	db. Log S_i^2	db. S_i^2
1.					
2.					
...					
Σ					

- c. Menghitung varians gabungan.
- d. Menghitung log dari varians gabungan.
- e. Menghitung nilai Barlett.
- f. Menghitung nilai χ^2 .
- g. Membuat kesimpulan.

3.2.8.2 Uji Linearitas

Pemeriksaan kelinieran regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa regresi linier melawan hipotesis tandingan bahwa regresi tidak linier. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 99-101) adalah sebagai berikut:

1. Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y.
2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi b/a ($JK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right]$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(b/a)}$) dengan rumus :

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)}$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2}$$

8. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

9. Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikutnya disertai pasangannya.

10. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2}$$

12. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n - k}$$

13. Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

14. Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.

15. Mencari nilai F tabel pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$

16. Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.2.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 244) berpendapat bahwa “Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh sendiri dan orang lain”.

Tujuan dilakukannya analisis data antara lain adalah mendeskripsikan data, dan membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dua macam teknik, yaitu analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

Untuk mencapai tujuan analisis data, maka langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrument pengumpulan data.
2. Tahap editing, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data.
3. Tahap koding, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrument pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. Dalam tahap ini dilakukan pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Adapun pola pembobotan untuk tahap koding tersebut diantaranya:

Tabel 3. 10
Pola Pembobotan Kuesioner

No	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1	Hampir Efektif/Sangat Tinggi	5	1
2	Efektif/Tinggi	4	2
3	Cukup Efektif/Sedang	3	3
4	Kurang Efektif/Rendah	2	4
5	Tidak Efektif/Sangat Rendah	1	5

4. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian. Dalam hal ini hasil koding dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 11
Rekapitulasi Hasil Skoring Angket

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

Sumber: Somantri & Muhidin (2006, hlm. 39)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

Data yang diolah pada analisis data deskriptif maupun analisis data inferensial telah menggunakan data yang sudah diolah menggunakan *Methods Succesive Interval* (MSI) sehingga data ordinal telah berubah menjadi data interval.

Metode Succesive Interval (MSI) dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan pada Ms. Excel, yaitu *Program Succesive Interval*. Langkah kerja yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Input skor yang diperoleh pada lembar kerja (*worksheet*) Excel.
2. Klik “*Analyze*” pada *Menu Bar*.
3. Klik “*Succesive Interval*” pada *Menu Analyze*, hingga muncul kotak dialog “*Method Of Succesive Interval*”.
4. Klik “*Drop Down*” untuk mengisi *Data Range* pada kotak dialog *Input*, dengan cara memblok skor yang akan diubah skalanya.
5. Pada kotak dialog tersebut, kemudian *check list* () *Input Label in first now*.
6. Pada *Option Min Value* isikan/pilih 1 dan *Max Value* isikan/pilih 5.
7. Masih pada *Option*, *check list* () *Display Summary*.
8. Selanjutnya pada *Output*, tentukan *Cell Output*, hasilnya akan ditempatkan di sel yang anda inginkan.
9. Klik “Ok”.

3.2.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif menurut Sugiyono (2012, hlm. 169), mengungkapkan bahwa “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Analisis data deskriptif digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan di rumusan masalah, yakni rumusan masalah no. 1 dan rumusan masalah no. 2, maka teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran persepsi guru mengenai efektivitas sistem penilaian kinerja dan gambaran tingkat motivasi berprestasi guru SMK Negeri 11 Bandung.

Variabel penelitian dideskripsikan dengan menggunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel dengan tujuan untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian. Kondisi variabel penelitian di lapangan dianalisis dengan menggunakan rentang skor yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh dari responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima kategori, adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 12
Kriteria Penafsiran Rentang Skor Rata-Rata

No	Rentang	Penafsiran	
		Sistem Penilaian Kinerja	Motivasi Berprestasi Guru
1	1,00 - 1,79	Tidak Efektif	Sangat Rendah
2	1,80 - 2,59	Kurang Efektif	Rendah
3	2,60 - 3,39	Cukup Efektif	Sedang
4	3,40 - 4,19	Hampir Efektif	Tinggi
5	4,20 - 5,00	Efektif	Sangat Tinggi

Sumber: Diadaptasi dari skor Kategori Likert skala 5 pada Muhidin & Abdurrahman (2007, hlm. 146)

3.2.8.2 Analisis Inferensial

Teknik analisis data inferensial meliputi statistik parametrik yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametrik yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan membuat kesimpulan yang

berlaku umum. Ciri analisis data inferensial adalah digunakan rumus statistik tertentu (misalnya uji t, uji F dan lain sebagainya). Analisis data ini digunakan untuk menjawab pertanyaan no.3 dalam rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi guru SMKN 11 Bandung Kota Bandung.

Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dalam bentuk skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dapat menggunakan bantuan *Microsoft Excel*.

Adapun untuk menguji hipotesis yang datanya berbentuk interval, maka digunakan analisis regresi. Analisis regresi adalah menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-data dari variabel yang diteliti apakah sesuatu variabel disebabkan atau dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya. Sehubungan dengan hal tersebut, ada beberapa syarat analisis data yang harus dipenuhi sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian yaitu Uji Normalitas, Uji Homogenitas, dan Uji Linearitas