

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Objek dalam penelitian ini sebagai variabel bebas (*independent*) atau variabel X adalah Penilaian Prestasi Kerja dan sebagai variabel terikat (*dependent*) atau variabel Y adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang beralamat di Jl. Asia Afrika No.63 Bandung, Jawa Barat.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau langkah yang ditempuh dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, serta menginterpretasikan data. Menurut Sugiyono (2012:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Abdurrahmat Fathoni (2006:97) mengemukakan bahwa:

Metode penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala tertentu. Dalam penelitian semacam ini landasan teori mulai diperlukan tetapi bukan digunakan sebagai landasan untuk menentukan kriteria pengukuran terhadap gejala yang diamati dan akan diukur.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:135) penelitian verifikasi “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Berdasarkan jenis penelitian yang dilakukan yakni deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *deskriptif survey* dan *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2010:9) menjelaskan “Metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain”.

Berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*. *Cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam waktu panjang. (Husein Umar 2004:43).

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010:90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas yang bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Dalam hal ini penilaian prestasi kerja mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada kepuasan kerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sebelum mengadakan penilaian dalam penelitian, penulis harus menentukan operasionalisasi variabel. Hal ini dimaksudkan agar dapat mempermudah dalam melakukan penelitian. Variabel penelitian ini terdiri atas variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Adapun operasionalisasi variabel tersebut diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X (Penilaian Prestasi Kerja)

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala | No. Item |
|--|---|--|---------|----------|
| Penilaian Prestasi Kerja (X) “Penilaian prestasi kerja adalah gambaran atau deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok”. Cascio (2003:328) | 1. <i>Relevan</i> (keterkaitan) | ○ Tingkat kesesuaian antara faktor-faktor yang diukur dalam penilaian kinerja dengan uraian pekerjaan (<i>Job Description</i>) | Ordinal | 1 |
| | | ○ Tingkat kesesuaian yang jelas antara standar kerja dan uraian pekerjaan (<i>Job Description</i>) | Ordinal | 2 |
| | 2. <i>Sensitivity</i> (kepekaan) | ○ Tingkat kepekaan sistem penilaian prestasi kerja dalam menilai serta membedakan karyawan yang berprestasi dan tidak | Ordinal | 3 |
| | | ○ Tingkat kemampuan sistem penilaian prestasi kerja dalam menilai prestasi karyawan | Ordinal | 4 |
| | 3. <i>Reliability</i> (kepercayaan) | ○ Tingkat Objektivitas dalam penilaian prestasi kerja | Ordinal | 5 |
| | | ○ Tingkat kebenaran hasil dalam penilaian prestasi kerja | Ordinal | 6 |
| | | ○ Tingkat konsistensi hasil penilaian prestasi kerja | Ordinal | 7 |
| | 4. <i>Acceptability</i> (kemampuserimaan) | ○ Tingkat pemahaman karyawan terhadap sistem penilaian prestasi kerja | Ordinal | 8 |

| | | | | |
|--|--------------------------------------|---|---------|----|
| | | ○ Tingkat pemahaman karyawan terhadap petunjuk teknis penilaian prestasi kerja | Ordinal | 9 |
| | | ○ Tingkat transparansi hasil penilaian prestasi kerja pada karyawan | Ordinal | 10 |
| | | ○ Tingkat penerimaan karyawan terhadap hasil penilaian prestasi kerja | Ordinal | 11 |
| | 5. <i>Practicality</i> (kepraktisan) | ○ Tingkat kemudahan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja | Ordinal | 12 |
| | | ○ Tingkat kemudahan karyawan untuk memahami dan mengikuti proses penilaian prestasi kerja | Ordinal | 13 |

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Y (Kepuasan Kerja)

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala | No. Item |
|---|--|--|---------|----------|
| Kepuasan Kerja (Y) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja”. Fred Luthans (2006:242) | 1. <i>The work itself</i> (Pekerjaan itu sendiri) | ○ Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan atau jabatan | Ordinal | 1 |
| | | ○ Tingkat kepuasan akan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan | Ordinal | 2 |
| | | ○ Tingkat kepuasan terhadap kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 3 |
| | | ○ Tingkat kepuasan akan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan | Ordinal | 4 |
| | | ○ Tingkat kepuasan akan pemberian wewenang untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan | Ordinal | 5 |
| | 2. <i>Pay</i> (gaji) | ○ Tingkat kepuasan akan besarnya gaji sesuai dengan yang diharapkan | Ordinal | 6 |
| | | ○ Tingkat kepuasan akan kesesuaian imbalan dengan pengorbanan yang telah dilakukan | Ordinal | 7 |
| | | ○ Tingkat kepuasan terhadap perbandingan besarnya gaji atau penghasilan dengan pekerjaan yang sama | Ordinal | 8 |

| | | | |
|---------------------------------------|--|---------|----|
| 3. <i>Promotion</i> (promosi) | o pada perusahaan lain | Ordinal | 9 |
| | o Tingkat kepuasan terhadap jenjang karir yang jelas | Ordinal | 10 |
| | o Tingkat kepuasan terhadap promosi yang berdasarkan prestasi | Ordinal | 11 |
| 4. <i>Supervision</i> (Pengawasan) | o Tingkat kepuasan terhadap besarnya kesempatan maju dalam perusahaan | Ordinal | 12 |
| | o Tingkat kepuasan terhadap penghargaan yang diterima karyawan dari atasan | Ordinal | 13 |
| | o Tingkat kepuasan terhadap penilaian dari atasan akan pekerjaan | Ordinal | 14 |
| 5. <i>Co-Worker</i> (Rekan kerja) | o Tingkat kepuasan terhadap pengawasan dari atasan | Ordinal | 15 |
| | o Tingkat kepuasan akan perhatian dari rekan sekerja | Ordinal | 16 |
| | o Tingkat kepuasan akan besarnya dukungan dari rekan sekerja | Ordinal | 17 |
| | o Tingkat kepuasan terhadap hubungan baik dengan rekan sekerja | Ordinal | |

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Sarwono (2006:129) berpendapat bahwa “Data primer ialah data yang berdasar dari sumber asli atau pertama”. Data ini tidak tersedia dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden. Dari data dan informasi yang diperoleh, peneliti memperoleh gambaran secara objektif sebagai bahan masukan untuk selanjutnya dianalisis berdasarkan teori yang relevan. Oleh karena itu, agar menjadi lebih objektif dikumpulkan dari sampel yang ditentukan dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut Sarwono (2006:123), “Data sekunder ialah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan”. Data sekunder ini diperoleh dari suatu organisasi yang berasal dari pihak ketiga yang telah dikelola. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari arsip, dokumen, dan segala bentuk informasi serta penelitian terdahulu yang relevan.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber di mana data yang diperlukan untuk penelitian tersebut diperoleh baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah wawancara dan observasi yang dilakukan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat-Banten. Sedangkan yang menjadi sumber data sekunder adalah data dokumenter maupun laporan atau data-data di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat-Banten serta publikasi jurnal.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah teknik pengumpulan data. Adapun teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Angket, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penggunaan daftar pernyataan yang telah disusun dan disebar kepada responden agar diperoleh data yang dibutuhkan. Angket digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang terdiri dari pernyataan mengenai penilaian prestasi kerja yang dilakukan di tempat tersebut dan melihat tingkat kepuasan pada karyawannya.
2. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan memanfaatkan informasi-informasi yang berupa laporan, catatan, serta dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung pada narasumber yang dituju. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara pada karyawan bagian ASDM di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
4. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi langsung ke Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:173) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:80), “Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang berjumlah 256 orang dengan sebaran populasi sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jabar-Banten Tahun 2012

| Bidang | Jumlah Karyawan |
|--------|-----------------|
|--------|-----------------|

| | |
|---------------|------------|
| Perencanaan | 40 |
| Niaga | 38 |
| Distribusi | 42 |
| Keuangan | 48 |
| SDMO | 34 |
| Hukum | 54 |
| Jumlah | 256 |

Sumber : Data PT PLN (persero) DJBB

3.5.2 Sampel

Penarikan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang terlalu besar. Keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya, bukan pada besar atau banyaknya modifikasi populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

(Riduwan, 2007: 65)

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan yang ditolerir

Sehingga, jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus tersebut adalah:

$$n = \frac{256}{1 + (256)(0,1^2)}$$

$$n = \frac{256}{3,56}$$

$$n = \frac{256}{1+(2,56)} \quad n = 71,91 \quad \text{dibulatkan menjadi } n = 72$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diambil dari populasi yang berjumlah 256 orang karyawan adalah 72 karyawan yang terdiri dari enam bidang pekerjaan yang berbeda. Agar sampel yang digunakan lebih representatif dan untuk menjaga keakuratan data, maka jumlah sampel yang ditarik adalah sebesar 79 responden di mana dari jumlah sampel yang ada diambil 10% untuk menghindari resiko tidak kembalinya kuesioner yang disebar.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mempergunakan teknik *proportional stratified random sampling*, sehingga peneliti dapat mengambil sampel secara acak dan setiap unsur populasi harus mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Dari jumlah sampel di atas kemudian ditentukan jumlah masing-masing sampel menurut tiap bidang secara proporsional dengan rumus:

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

(Riduwan, 2007: 69)

Ket : n_i = Jumlah sampel menurut stratum

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus tersebut, selanjutnya dapat dihitung besarnya sampel dari masing-masing unit atau bidang adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Penyebaran Proporsi Sampel

| Jenis Pekerjaan | Jumlah Karyawan | Perhitungan | Jumlah Sampel |
|-----------------|-----------------|-------------|---------------|
|-----------------|-----------------|-------------|---------------|

| | | | |
|--|----|------------------------------------|----|
| • Bagian Perencanaan | 40 | $\frac{40}{256} \times 79 = 12,34$ | 12 |
| • Bagian Niaga | 38 | $\frac{38}{256} \times 79 = 11,73$ | 12 |
| • Bagian Distribusi | 42 | $\frac{42}{256} \times 79 = 12,96$ | 13 |
| • Bagian Keuangan | 48 | $\frac{48}{256} \times 79 = 14,81$ | 15 |
| • Bagian SDMO | 34 | $\frac{34}{256} \times 79 = 10,49$ | 10 |
| • Bagian Komunikasi, Hukum dan Administrasi | 54 | $\frac{54}{256} \times 79 = 16,66$ | 17 |

| | |
|---------------|-----------|
| Jumlah | 79 |
|---------------|-----------|

Dari angket yang disebar sebanyak 79, ternyata hanya 72 angket yang memenuhi syarat atau kembali sehingga untuk hasil penelitian hanya menggunakan 72 responden sebagai jumlah sampel minimal.

Tabel 3.5
Kerangka Sampel

| No | Inisial | No | Inisial | No | Inisial | No | Inisial | No | Inisial | No | Inisial |
|----|---------|----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|
| 1 | ES | 46 | AS | 91 | EA | 136 | RH | 181 | DS | 226 | HK |
| 2 | DS | 47 | DP | 92 | HTR | 137 | HS | 182 | DP | 227 | EAK |
| 3 | BS | 48 | PP | 93 | RS | 138 | HR | 183 | HUA | 228 | MA |
| 4 | SO | 49 | ES | 94 | DK | 139 | AS | 184 | BM | 229 | WF |
| 5 | AR | 50 | KA | 95 | AS | 140 | AC | 185 | PA | 230 | NR |
| 6 | AKS | 51 | SB | 96 | NR | 141 | DS | 186 | ER | 231 | VI |
| 7 | DP | 52 | AS | 97 | PB | 142 | DK | 187 | RT | 232 | BP |
| 8 | AS | 53 | YH | 98 | BH | 143 | NY | 188 | MT | 233 | MY |
| 9 | AR | 54 | DR | 99 | YW | 144 | DH | 189 | YT | 234 | MD |
| 10 | HR | 55 | SM | 100 | HR | 145 | LW | 190 | DY | 235 | SK |
| 11 | DR | 56 | AD | 101 | KA | 146 | BD | 191 | TA | 236 | UN |
| 12 | SA | 57 | MH | 102 | RS | 147 | AYH | 192 | YI | 237 | SS |
| 13 | AR | 58 | TT | 103 | RK | 148 | MN | 193 | AP | 238 | IR |
| 14 | DN | 59 | ZA | 104 | AS | 149 | YS | 194 | EN | 239 | NC |
| 15 | MY | 60 | ISA | 105 | AR | 150 | AW | 195 | TA | 240 | MR |
| 16 | AF | 61 | WW | 106 | YS | 151 | ZA | 196 | DR | 241 | BP |
| 17 | MH | 62 | NR | 107 | ED | 152 | HH | 197 | UW | 242 | LS |
| 18 | ER | 63 | EM | 108 | ER | 153 | DT | 198 | RK | 243 | MF |
| 19 | DJ | 64 | GBS | 109 | ST | 154 | FS | 199 | DA | 244 | AS |
| 20 | ES | 65 | OM | 110 | MS | 155 | SP | 200 | AB | 245 | BA |
| 21 | IR | 66 | SD | 111 | RS | 156 | NM | 201 | DAR | 246 | RP |

| | | | | | | | | | | | |
|----|-----|----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 22 | P | 67 | AS | 112 | IS | 157 | ZM | 202 | DI | 247 | ES |
| 23 | BS | 68 | SL | 113 | SS | 158 | RR | 203 | RT | 248 | BY |
| 24 | R | 69 | YS | 114 | SC | 159 | DP | 204 | NH | 249 | MT |
| 25 | MTS | 70 | TR | 115 | IW | 160 | PR | 205 | WP | 250 | AM |
| 26 | ST | 71 | BD | 116 | JH | 161 | AF | 206 | DS | 251 | WF |
| 27 | DR | 72 | LA | 117 | SW | 162 | HR | 207 | CR | 252 | DH |
| 28 | TK | 73 | ES | 118 | DS | 163 | TR | 208 | RR | 253 | AH |
| 29 | WS | 74 | AI | 119 | KW | 164 | YS | 209 | AS | 254 | HS |
| 30 | AW | 75 | MY | 120 | SA | 165 | AYH | 210 | YG | 255 | IS |
| 31 | IDH | 76 | LR | 121 | SM | 166 | DM | 211 | EN | 256 | RA |
| 32 | WS | 77 | MN | 122 | EA | 167 | MM | 212 | SA | 257 | |
| 33 | AI | 78 | MD | 123 | BS | 168 | CR | 213 | CR | 258 | |
| 34 | H | 79 | HP | 124 | KY | 169 | MN | 214 | MT | 259 | |
| 35 | HW | 80 | HS | 125 | DE | 170 | AF | 215 | LP | 260 | |
| 36 | SK | 81 | SP | 126 | YI | 171 | EY | 216 | LA | 261 | |
| 37 | DR | 82 | DD | 127 | IN | 172 | AI | 217 | DY | 262 | |
| 38 | TS | 83 | YS | 128 | YH | 173 | WD | 218 | MIM | 263 | |
| 39 | YR | 84 | TT | 129 | DD | 174 | AN | 219 | MF | 264 | |
| 40 | AH | 85 | DH | 130 | SP | 175 | CA | 220 | SA | 265 | |
| 41 | BE | 86 | MS | 131 | MS | 176 | DR | 221 | SAJ | 266 | |
| 42 | MA | 87 | WN | 132 | SF | 177 | TS | 222 | OR | 267 | |
| 43 | ES | 88 | EH | 133 | HP | 178 | HR | 223 | SN | 268 | |
| 44 | IMR | 89 | RS | 134 | AR | 179 | AC | 224 | DI | 269 | |
| 45 | ML | 90 | HS | 135 | SR | 180 | SW | 225 | ES | 270 | |

Sumber: Data Absensi Kantor Distribusi PT PLN DJBB

Keterangan:

- Nomor urut yang diberi tanda hitam merupakan sampel
- Bagian Perencanaan di beri tanda merah
- Bagian Niaga diberi warna biru tua
- Bidang Distribusi diberi warna hijau
- Bidang Keuangan diberi warna kuning
- Bidang SDMO diberi warna biru muda
- Bidang KHA diberi warna ungu

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data maka diharapkan hasil dari penelitian pun akan menjadi valid dan reliabel.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tepat tidaknya angket-angket yang disebarkan kepada responden. Cara menguji validitas adalah:

- Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur
- Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada sejumlah responden
- Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
- Menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

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

(Suharsimi Arikunto, 2010: 213)

Keterangan:

| | |
|------------|--|
| r_{xy} | = koefisien korelasi butir |
| $\sum X$ | = jumlah skor tiap item |
| $\sum Y$ | = jumlah skor total item |
| $\sum X^2$ | = jumlah skor-skor X yang dikuadratkan |
| $\sum Y^2$ | = jumlah skor-skor Y yang dikuadratkan |
| $\sum XY$ | = jumlah perkalian X dan Y |
| N | = jumlah sampel |

Pada uji validitas ini pada akhirnya membandingkan nilai koefisien korelasi *product moment* hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat di tabel. Jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas adalah 30 orang di mana taraf signifikansi adalah 5 % dengan $n=30-2=28$ maka didapat r tabel sebesar 0,374. Kesimpulan pada uji validitas ini dengan membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r.

Jika $r_{xy \text{ hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka valid

Jika $r_{xy} \text{ hitung} \leq r_{tabel}$, maka tidak valid

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja

| No Bulir | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|-------------|
| 1 | 0,665 | 0,374 | Valid |
| 2 | 0,735 | 0,374 | Valid |
| 3 | 0,748 | 0,374 | Valid |
| 4 | 0,494 | 0,374 | Valid |
| 5 | 0,632 | 0,374 | Valid |
| 6 | 0,644 | 0,374 | Valid |
| 7 | 0,680 | 0,374 | Valid |
| 8 | 0,481 | 0,374 | Valid |
| 9 | 0,326 | 0,374 | Tidak Valid |
| 10 | 0,651 | 0,374 | Valid |
| 11 | 0,625 | 0,374 | Valid |
| 12 | 0,422 | 0,374 | Valid |
| 13 | 0,539 | 0,374 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 18.0 for windows

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 orang responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan $n=30-28$ maka didapat r tabel sebesar 0,374. Dengan memperhatikan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua kuesioner atau butir pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai pertanyaan karena terdapat satu pernyataan yang tidak valid.

Jadi dari tiga belas pertanyaan yang diajukan, hanya dua belas yang bisa digunakan karena sudah valid di mana r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

| No Bulir | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,701 | 0,374 | Valid |
| 2 | 0,504 | 0,374 | Valid |
| 3 | 0,591 | 0,374 | Valid |
| 4 | 0,572 | 0,374 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------------|
| 5 | 0,709 | 0,374 | Valid |
| 6 | 0,713 | 0,374 | Valid |
| 7 | 0,697 | 0,374 | Valid |
| 8 | 0,776 | 0,374 | Valid |
| 9 | 0,499 | 0,374 | Valid |
| 10 | 0,803 | 0,374 | Valid |
| 11 | 0,692 | 0,374 | Valid |
| 12 | 0,566 | 0,374 | Valid |
| 13 | 0,589 | 0,374 | Valid |
| 14 | 0,737 | 0,374 | Valid |
| 15 | 0,457 | 0,374 | Valid |
| 16 | 0,457 | 0,374 | Valid |
| 17 | 0,291 | 0,374 | Tidak Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 18.0 for windows

Dengan memperhatikan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh butir pertanyaan, terdapat satu pertanyaan yang tidak valid sehingga tidak dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti. Jadi dari tujuh belas pertanyaan, hanya enam belas yang akan digunakan sebagai item pertanyaan karena sudah valid di mana $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian di samping harus valid (sah) juga harus reliabel (dapat diandalkan) yaitu memiliki nilai ketepatan, artinya instrumen penelitian yang reliabel akan sama hasilnya apabila diteskan pada kelompok yang sama, walaupun dalam waktu yang berbeda. Pengujian alat pengumpulan data kedua adalah reliabilitas instrumen. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat.

Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Rumus mencari reliabilitas instrumen dalam penelitian adalah Koefisien Alfa dari Cronbach yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana rumus varians sebagai berikut:

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010: 239)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total

$\sum Y$ = Jumlah skor

N = Jumlah responden

Kesimpulan pada uji reliabilitas ini dengan membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r .

Jika $r_{11} \text{ hitung} > r_{\text{tabel}}$, maka reliabel

Jika $r_{11} \text{ hitung} \leq r_{\text{tabel}}$, maka tidak reliabel.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

| Variabel | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|------------|----------------|---------------|------------|
| Variabel X | 0,846 | 0,374 | Reliabel |
| Variabel Y | 0,898 | 0,374 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 18.0 for windows

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

a. Rancangan Data Deskriptif

Dalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang penting karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data.

Data utama yang diolah dalam skripsi ini diperoleh dari angket. Setelah data diperoleh dari responden melalui kuesioner/angket terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat apakah antara variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) memiliki pengaruh atau tidak dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Dalam melakukan rancangan data ini, prosedur yang harus dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, dalam hal ini adalah pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.
 2. *Coding*, dalam hal ini adalah pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.
- Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert yaitu kuesioner yang disebar dan dibuat dalam sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal memberi tanda silang pada tanggapan yang sesuai dengan pendapat responden masing-masing. Adapun kriteria bobot nilai yang disediakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

| Alternatif Jawaban | Bobot Pernyataan Positif | Bobot Pernyataan Negatif |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Sangat sesuai/ Sangat Peka/ Sangat Mampu/ Sangat Objektif/ Sangat Tinggi/Sangat Konsisten/ Sangat Paham/ Sangat Setuju/ Sangat Menerima/ Sangat Puas | 5 | 1 |
| Sesuai/ Peka/ Mampu/ Objektif/ Tinggi/ Konsisten/ Paham/ Setuju/ Menerima/ Puas | 4 | 2 |
| Kurang Sesuai/ Kurang Peka/ Kurang | | |

| | | |
|---|---|---|
| Mampu/ Kurang Objektif/ Kurang / Kurang Konsisten/ Kurang Paham/ Kurang Setuju/ Kurang Menerima/ / Kurang Puas | 3 | 3 |
| Tidak Sesuai/ Tidak Peka/ Tidak Mampu/ Tidak Objektif/ Rendah/ Tidak Konsisten/ Tidak Paham/ Tidak Setuju/ Tidak Menerima/ Tidak Puas | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Sesuai/ Sangat Tidak Peka/ Sangat Tidak Mampu/ Sangat Tidak Objektif/ Sangat Rendah/ Sangat Tidak Konsisten/ Sangat Tidak Paham/ Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Menerima/ Sangat Tidak Puas | 1 | 5 |

3. *Tabulating*, maksudnya adalah tabulasi hasil skoring yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Rekapitulasi Perubahan Data

| Responden | Skor Item | | | | N |
|-----------|-----------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| N | | | | | |

4. Melakukan analisis deskriptif. Analisis data ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah no. 1 dan no. 2 untuk mengetahui bagaimana gambaran penilaian prestasi kerja (X) dan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) di kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan cara mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:
- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan:

SK = Skor Kriteria

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel dengan jumlah skor kriteria variabel untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_n$$

Keterangan:

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Sangat Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sangat Rendah = $SR \times JB \times JR$

Keterangan:

ST : Skor tertinggi

JB : Jumlah bulir

JR : Jumlah responden

- d. Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

1. Kategori letak skor Variabel X

Tabel 3.11
Kategori Penilaian Prestasi Kerja Jawaban Responden

| Ukuran | Nilai |
|---------------|-----------|
| Efektif | 3168-4320 |
| Cukup Efektif | 2016-3168 |
| Tidak Efektif | 864-2016 |

2. Kategori letak skor Variabel Y

Tabel 3.12
Kategori Kepuasan Kerja Karyawan Jawaban Responden

| Ukuran | Nilai |
|--------|-----------|
| Tinggi | 4224-5760 |
| Sedang | 2668-4224 |
| Rendah | 1152-2668 |

b. Teknik Analisis Data

1. Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data dalam bentuk skala ordinal seperti yang dijelaskan dalam Operasionalisasi Variabel. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik parametrik yang menuntut data minimal dalam bentuk interval. Dengan demikian data ordinal hasil pengukuran harus diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI).

Salah satu kegunaan dari *Methods Succesive Interval* (MSI) dalam pengukuran sikap adalah untuk menaikkan pengukuran dari ordinal ke interval. Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung frekuensi (f) setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
- e. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui sebagai berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel *independent* dengan variabel *dependent* serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan pada semua data yang ada terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson *Product moment*, yaitu:

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

(Suharsimi Arikunto, 2010: 213)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat 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, begitu pula sebaliknya.

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

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel derajat hubungan antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3.13
Interpretasi Besarnya Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien Korelasi | Tingkat Hubungan |
|-----------------------------|------------------------|
| Antara 0,800 – 1,000 | Korelasi sangat kuat |
| Antara 0,600 – 0,800 | Korelasi kuat |
| Antara 0,400 – 0,600 | Korelasi cukup kuat |
| Antara 0,200 – 0,400 | Korelasi rendah |
| Antara 0,000 – 0,200 | Korelasi sangat rendah |

Sumber: Riduwan (2007:20)

3. Analisis Regresi Sederhana

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi linier sederhana, terdapat satu variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja karyawan dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu penilaian prestasi kerja. Maka bentuk umum dari linier sederhana adalah:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

x = Penilaian Prestasi Kerja

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah/koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik dan bila b (-) maka terjadi penurunan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{N}$$

$$b = \frac{N \cdot (\sum xy) - \sum x \sum y}{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

4. Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel X (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan kerja Karyawan), maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Riduwan 2007:81})$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.7.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* yang pada

akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan.

Rumus yang digunakan penulis untuk hipotesis yaitu uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2012:250). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- t = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk)= n-2
 r = koefisien korelasi
 n = banyaknya sampel

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

$H_0 : p \leq 0$, Korelasi tidak berarti

Artinya, tidak terdapat pengaruh positif antara penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

$H_1 : p > 0$, Korelasi berarti

Artinya terdapat pengaruh positif antara penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten .

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n-2, serta pada uji satu pihak yaitu pihak kanan.

