

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dimana tujuan dari metode ini adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Suryabrata, 2003:75). Seperti yang kita ketahui bahwa metode deskriptif ini dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata yang sedang berlangsung.

Penelitian ini bermaksud untuk melihat sejauh mana dua atau lebih variabel yang diteliti yaitu, kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan, tanpa mencoba untuk merubah atau memberikan perlakuan terhadap variabel-variabel tersebut. Penelitian ini tidak melihat sebab akibat yang mengatakan bahwa, variabel pertama dipengaruhi oleh variabel kedua atau sebaliknya. Penelitian ini hanya ingin mencari apakah, setiap kali variabel pertama berubah, variabel kedua juga ikut berubah dengan pola positif atau negatif. Hubungan dengan pola positif, ialah jika variabel pertama semakin tinggi, maka variabel kedua pun akan semakin tinggi. Sedangkan hubungan dengan pola negatif, ialah jika variabel pertama semakin tinggi, maka variabel kedua akan semakin rendah. Oleh karena itu, jenis dari penelitian ini adalah penelitian korelasional.

Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, dimana pada penelitian kuantitatif, menggunakan angka dalam pengumpulan data, penafsiran

data, dan penampilan hasilnya. Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian yang telah disesuaikan dengan variabel-variabel yang akan diteliti dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2008:6).

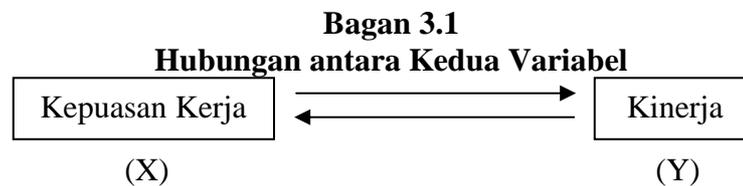
3.2 Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu konsep yang menjelaskan setiap kejadian, situasi, perilaku atau karakteristik individual yang beragam (Cozby, 2009:105). Konsep tersebut adalah penggambaran atau abstraksi dari suatu fenomena atau gejala tertentu yang terjadi pada individu ataupun lingkungan (Winarsunu, 2004:4).

Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diukur, yaitu Variabel (X) dan Variabel (Y).

1. Variabel (X) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yaitu bagaimana persepsi individu terhadap pekerjaannya yang akan menimbulkan penilaian terhadap perusahaan, juga perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya (Weiss, England and Lofquist dalam Spector, 2000:202).
2. Variabel (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja, yaitu prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh SDM persatuan waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:9).

Secara umum, kedua variabel penelitian ini dapat digambarkan seperti bagan berikut:



3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana persepsi individu terhadap pekerjaannya yang akan menimbulkan penilaian terhadap perusahaan, juga perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya (Weiss, England and Lofquist dalam Spector, 2000:202). Ada 20 (dua puluh) aspek dari pekerjaan yang diukur untuk mengetahui kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, ialah sebagai berikut;

1. Pemanfaatan kemampuan (*Ability Utilization*), yaitu kesempatan yang diperoleh karyawan untuk menggunakan semua kemampuan potensial yang dimilikinya untuk bekerja ditempat kerja.
2. Aktivitas (*Activity*), yaitu adanya kesempatan yang dirasakan oleh pegawai untuk melakukan kesibukan setiap waktu sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Prestasi (*Achievement*), yaitu kemampuan dari seorang pegawai untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang.

4. Otoritas (*Authority*), yaitu kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus dilakukan.
5. Kemandirian (*Independence*), yaitu kesempatan yang diperoleh oleh pegawai untuk menggunakan pertimbangan-pertimbangannya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasannya.
6. Nilai Moral (*Moral values*), yaitu kesempatan untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan paham yang dianut.
7. Tanggung Jawab (*Responsibility*), yaitu kewajiban dan kebebasan pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu atau melakukan pekerjaannya sendiri dari atasan yang berwenang.
8. Keamanan (*Security*), yaitu indikasi-indikasi objektif yang menunjang rasa aman pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya kestabilan perusahaan, jaminan hari tua, dan lain-lain.
9. Kreativitas (*Creativity*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
10. Pelayanan sosial (*Social service*), yaitu perasaan pegawai terhadap kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain di tempat kerja baik fisik maupun mental yang dapat mendorong semangat dan gairah pegawai untuk bekerja.
11. Status sosial (*Social status*), yaitu kesempatan untuk menjadi seseorang dalam masyarakat.

12. Variasi (*Variety*), yaitu meliputi pelaksanaan pekerjaan aktual atau tugas-tugas dari pekerjaan, rutinitas atau variasi kerja, kreativitas, mudah atau sukarnya pekerjaan yang dikerjakan.
13. Kemahiran (*Advancement*), yaitu perubahan yang nampak secara objektif atau adanya situasi yang dirasakan pegawai untuk dapat mengembangkan keterampilan, profesi, dan statusnya kearah yang lebih baik dari pekerjaan yang dilakukannya.
14. Kebijakan perusahaan (*Company policy and practices*), yaitu segala sesuatu yang menyangkut perusahaan, khususnya mengenai masalah-masalah kebijakan perusahaan dan administrasi yang berlaku.
15. Imbalan (*Compensation*), yaitu gaji yang diterima karyawan.
16. Pengakuan (*Recognition*), yaitu pengakuan yang diperoleh seseorang dalam bekerja meliputi penghargaan, pujian, dan perhatian baik dari atasan, teman seprofesi, bawahan, klien maupun masyarakat umum.
17. Hubungan dengan atasan (*Supervision-human relation*), yaitu cara pemimpin menangani hubungan antar sesama pegawai.
18. Kemampuan teknikal atasan (*Supervision-technical*), yaitu teknik langsung yang digunakan oleh atasan untuk mengawasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
19. Kondisi kerja (*Working condition*), yaitu mencakup semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja.

20. Rekan kerja (*Co-workers*), yaitu kesempatan yang dimiliki oleh pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

3.3.2 Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh SDM persatuan waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:9).

Pada penelitian ini kinerja karyawan akan dilihat melalui alat ukur yang dimiliki oleh perusahaan, yaitu Penilaian Kinerja Pegawai (PKP), disini peneliti akan mencoba untuk menjelaskan dimensi-dimensi yang diukur didalamnya.

Hal yang dinilai dalam PKP PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung. diantaranya adalah; penyelesaian tugas yang telah disepakati dengan atasan mereka, pencapaian tugas tambahan yang dibebankan terhadap karyawan, absensi, dan serangkaian kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan.

Dalam menyelesaikan tugas pokok dan tambahan yang telah disepakati bersama, setiap karyawan harus mencapai kuantitas dan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Mangkunegara (2007:9), bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gomes (2003:142) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor kuantitas dan

kualitas kerja merupakan dimensi yang berkaitan dengan penilaian kinerja, sebagai berikut:

1. *Quantity of work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*; kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Selain itu, absensi karyawan juga merupakan salah satu dimensi yang dinilai untuk menentukan kinerja karyawan. Penilaian terhadap absensi ini meliputi kehadiran dan kedisiplinan. Dari beberapa kasus, terjadinya kemangkiran (*absenteeism*) yang berlebihan pada diri tenaga kerja merupakan dampak kurang taatnya pada peraturan yang berlaku dan lebih jauhnya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Sastrohadiwiryono, 2005:290). Oleh karena itu, hal ini dijadikan dimensi yang diukur dalam penilaian kinerja karyawan dan sekaligus menjadi usaha pencegahan dari perusahaan terhadap kemangkiran yang dilakukan oleh karyawan.

Dimensi terakhir yang dinilai yaitu, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dan stabil, dan dapat dilihat serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, di tempat kerja atau dalam berbagai situasi. (Spencer&Spencer, 1993:9).

Spencer&Spencer (1993:25) dalam bukunya *Competence at Work*, mengemukakan bahwa ada 20 kompetensi umum yang dimiliki oleh seorang karyawan. Akan tetapi, PKP PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung hanya menggunakan 5 (lima) dimensi kompetensi saja, karena hal ini telah disepakati oleh jajaran direksi perusahaan dengan melihat tugas dan uraian jabatan, bahwa karyawan nonstruktural/pelaksana lebih dititik beratkan kepada

kemampuan dalam menyelesaikan tugas, dan kerjasama terhadap kelompoknya. Hal ini juga dapat dijelaskan, bahwa harapan yang dimiliki oleh setiap perusahaan terhadap karyawannya berbeda-beda, dan ke-lima kompetensi inilah yang diharapkan perusahaan terhadap kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan bagian produksi. Agar lebih jelas berikut ialah ke-5 kompetensi tersebut:

1. Inisiatif

Dorongan untuk melakukan sesuatu yang lebih dari tuntutan pekerjaan tanpa menunggu perintah. Inisiatif mencakup semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya serta dapat mengungkapkan gagasan, metode, dan pendekatan baru. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.

2. Fleksibilitas

Kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi, dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda, serta kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan pandangan yang bertentangan mengenai suatu isu.

3. Kerjasama

Dorongan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

4. Orientasi pada pencapaian

Merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan secara benar serta didasari oleh perbaikan secara terus menerus dengan mengoptimalkan kemampuan yang ada, sehingga kualitas dari hasil pekerjaan semakin meningkat.

5. Pengetahuan teknis pekerjaan

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan mengenai prosedur, tugas, serta fungsi dari pekerjaan yang akan mendorong untuk mengurangi kesalahan dan memastikan ketepatan setiap pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang baik.

3.4 Instrumen Penelitian

Untuk mengukur kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner yang telah terstandarisasi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Sedangkan, untuk mengetahui kinerja yang dimiliki oleh karyawan, peneliti menggunakan *Performance Appraisal* dari perusahaan, yaitu hasil laporan kinerja yang disebut dengan Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.

3.4.1 Instrumen Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, ialah instrumen yang telah terstandarisasi yaitu *Long-Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang diciptakan oleh Weiss, England, and Lofquist (1967). Instrumen ini terdiri dari 20 dimensi yang mewakili aspek-

aspek pada setiap pekerjaan, alat ukur ini menggunakan 5 (lima) skala tipe Likert, yaitu Sangat Memuaskan (SM); Memuaskan (M); Ragu-Ragu (R); Tidak Memuaskan (TM); dan Sangat Tidak Memuaskan (STM), dengan semua item memiliki sifat favourable.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja
Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Kepuasan Kerja <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)</i> , Weiss, England, and Lofquist (1967)	Pemanfaatan kemampuan (<i>Ability utilization</i>)	• Karyawan dapat melakukan Pekerjaan yang paling dikuasai dan sesuai dengan kemampuan	7,27,67
		• Karyawan mampu untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan terbaiknya	47, 87
	Aktivitas (<i>Activity</i>)	• Karyawan selalu melakukan kegiatan	20, 40
		• Karyawan dapat selalu menyibukkan diri dalam bekerja	60, 100
		• Karyawan memiliki kesempatan untuk selalu giat sepanjang waktu	80
	Prestasi (<i>Achievement</i>)	• Karyawan diizinkan melihat hasil kerja yang telah diselesaikan olehnya	19
		• Karyawan memiliki perasaan bangga terhadap hasil kerja yang baik	39
		• Karyawan melakukan sesuatu yang berguna dan terbaik	59,79

		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat melakukan sesuatu yang telah diperoleh dari tempat kerja 	99
	Otoritas (<i>Authority</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat dimintai petunjuk oleh karyawan lain 	6
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat melakukan pengawasan terhadap orang lain 	26, 46
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat memberitahu kepada orang lain tentang apa yang harus dilakukan 	66,86
	Kemandirian (<i>Independence</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat bekerja sendiri dalam pekerjaan 	4, 44
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan melakukan pekerjaan secara mandiri 	24, 64, 84
	Nilai moral (<i>Moral values</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat melakukan hal-hal yang sesuai dengan hati nurani 	3, 23, 43
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu melakukan pekerjaan tanpa ada perasaan merugikan orang lain 	63, 83
	Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki kesempatan untuk merencanakan pekerjaannya sendiri 	17
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan tanpa bantuan orang lain 	37, 77
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan 	57, 97
	Keamanan (<i>Security</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menerima 	11, 31,

	Jaminan pekerjaan	71
	<ul style="list-style-type: none"> • Pandangan karyawan terhadap cara perusahaan memberikan jaminan pekerjaan 	51, 91
Kreativitas (<i>Creativity</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki kesempatan untuk mencoba gagasan sendiri 	2, 22
	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan cara yang baru dan lebih baik dalam melakukan pekerjaan 	42, 62
	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa ada perasaan merugikan orang lain 	82
Pelayanan Sosial (<i>Social service</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki kesempatan untuk berguna bagi orang lain 	1, 41, 81
	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat berbuat sesuatu bagi orang lain 	21, 61
Status Sosial (<i>Social status</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kedudukan sosial dalam masyarakat karena jabatan 	8, 88
	<ul style="list-style-type: none"> • Menjadi orang terpandang dalam masyarakat 	28, 68
	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki kesempatan untuk bergaul dengan orang terpandang 	48
Variasi (<i>Variety</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Keanekaragaman pekerjaan 	5
	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki kesempatan melakukan pekerjaan yang berbeda 	25, 65, 85
	<ul style="list-style-type: none"> • Kerutinan pekerjaan 	45

Kemahiran (<i>Advancement</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki kesempatan untuk maju pada pekerjaan 	14, 34, 74, 94
	<ul style="list-style-type: none"> • Cara kenaikan pangkat di tempat kerja 	54
Kebijakan Perusahaan (<i>Company policy and practices</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan lain 	9, 89
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan perusahaan dan cara penerapannya 	29, 49, 69
Imbalan (<i>Compensation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah gaji yang diterima untuk pekerjaan yang dilakukan 	12, 72
	<ul style="list-style-type: none"> • Peluang untuk mendapatkan jumlah uang seperti rekan kerja 	32, 52
	<ul style="list-style-type: none"> • Membandingkan hasil gaji yang diterima karyawan dengan karyawan lain 	92
Pengakuan (<i>Recognition</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Cara perusahaan menyampaikan penghargaan jika karyawan bekerja dengan baik 	18, 38, 78
	<ul style="list-style-type: none"> • Pengakuan yang diberikan perusahaan 	58, 98
Hubungan dengan Atasan (<i>Supervision-human relation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Cara atasan dan bawahan menumbuhkan rasa saling pengertian 	10
	<ul style="list-style-type: none"> • Cara atasan memperlakukan karyawan 	30, 50, 70
	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan atasan bawahan 	90
Kemampuan Teknikal Atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan teknis atasan 	15, 55

	<i>(Supervision-technical)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan atasan dalam membuat keputusan 	35
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan atasan dalam membantu karyawan 	75, 95
	Kondisi Kerja <i>(Working condition)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi tempat kerja 	13, 93
		<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan fisik pekerjaan 	33, 73
		<ul style="list-style-type: none"> • Kenyamanan kondisi kerja 	53
	Rekan Kerja (<i>Co-workers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Ada semangat untuk bekerja sama antar rekan kerja 	16
		<ul style="list-style-type: none"> • Menumbuhkan persahabatan yang akrab dengan rekan kerja 	36
		<ul style="list-style-type: none"> • Keramahan rekan kerja 	56
		<ul style="list-style-type: none"> • Mudah tidaknya rekan kerja menjalin persahabatan 	76, 96

3.4.2 Instrumen Kinerja (*Performance Appraisal*)

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ialah dengan cara melihat hasil dari penilaian kinerja yang telah diberikan oleh atasan mereka terhadap karyawannya masing-masing. Adapun hal yang diukur dalam penilaian kinerja ini ialah bagaimana penyelesaian terhadap tugas yang telah disepakati dengan atasan mereka, pencapaian tugas tambahan yang dibebankan terhadap karyawan, absensi, dan beberapa aspek kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan. Penilaian kinerja pada perusahaan ini disebut dengan Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.

Penilaian kinerja pada perusahaan ini terdiri dari dua macam, yaitu penilaian kinerja untuk karyawan struktural seperti, Supervisor, Assisten Manager, serta Manager, dan untuk karyawan non struktural/pelaksana. Perbedaan dari kedua penilaian kinerja ini terletak pada pembobotan, serta perbedaan aspek-aspek kompetensi yang dinilai. Karena subjek penelitian ini ialah karyawan non struktural/pelaksana, maka penilaian kinerja yang digunakan ialah penilaian kinerja pegawai non struktural/pelaksana.

Adapun prosedur yang harus dilakukan dalam penilaian kinerja pegawai non struktural/pelaksana PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung, ialah sebagai berikut;

Langkah 1: Tugas pokok ditentukan oleh atasan pada awal periode penilaian.

Tugas pokok ditentukan oleh atasan atau sesuai dengan uraian tugas (*job description*), tugas pokok diambil 5 (lima) yang utama dari tugas pokok yang ada.

Langkah 2: Tugas tambahan diberikan oleh atasan selain dari tugas pokok.

Tugas tambahan ini dipilih 3 (tiga) yang utama dari seluruh tugas yang diberikan.

Langkah 3: Atasan mengevaluasi hasil kerja pada pertengahan periode.

Evaluasi ini dilakukan setelah 6 (enam) bulan sejak periode penilaian dimulai. Kesempatan diberikan kepada pegawai untuk bersama-sama dengan atasannya mengkaji tugas yang telah dikerjakan dan melakukan perbaikan dan penyesuaian apabila diperlukan. Atasan pun diberi kesempatan untuk memberikan penilaian sementara terhadap kinerja pegawai.

Langkah 4: Atasan mengevaluasi kinerja dari tugas dan mengisi penilaian perilaku dan absensi pada akhir periode.

Atasan melengkapi formulir penilaian kinerja pada akhir periode dan kemudian menilai hasil yang dicapai pada formulir penilaian.

Langkah 5: Pegawai menuliskan tanggapannya serta atasan tidak langsung mengevaluasi format PKP.

Pegawai menuliskan tanggapannya dan formulir PKP tersebut dikaji oleh atasan tidak langsung untuk mendapatkan pengesahan terhadap proses yang dilakukan atasan dan pegawai, serta pada hasil penilaian yang diberikan.

Langkah 6: Manajemen menetapkan kenaikan pangkat/promosi/mutasi /kompensasi berdasarkan hasil PKP.

Manajemen menentukan kenaikan pangkat, promosi, mutasi, dan kompensasi pegawai seperti kenaikan gaji berkala, tunjangan perusahaan dan jasa produksi dan hak-hak pegawai lainnya.

Berikut ini ialah kisi-kisi dari instrumen kinerja yang disimpulkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara terhadap atasan yang menilai, serta pengamatan terhadap buku Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung (2004:15)

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Kinerja
Format Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) PT. Kimia Farma

Variabel	Dimensi	Subdimensi	Indikator
Penilaian Kinerja	1. Tugas pokok dan tambahan yang disepakati antara atasan dan bawahan	a. Quantity of Work	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah kerja yang dihasilkan dalam satuan waktu • Mampu mencapai sasaran/target yang

			telah ditentukan
		b. Quality of Work	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas dari pekerjaan yang telah diselesaikan • Tingkat kesalahan yang terjadi
	2. Absensi	a. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Seberapa banyak ketidakhadiran yang terjadi pada saat hari kerja
		b. Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Seberapa taat karyawan terhadap aturan yang berlaku • Datang dan pulang kerja tepat pada waktunya
	3. Kompetensi	a. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan tindakan atas peluang yang ada • Bertindak cepat pada saat ada masalah tanpa menunggu perintah • Mengidentifikasi setiap peluang dan resiko
		b. Fleksibilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Menyadari adanya tuntutan perubahan • Melakukan berbagai pendekatan
		c. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Berbagi informasi

			<p>yang berguna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjaga untuk tidak terjadi perselisihan • Melibatkan diri dalam menetapkan tujuan kelompok
		d. Orientasi pada Pencapaian	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu bekerja dengan baik • Adanya peningkatan kinerja • Selalu menetapkan sasaran atau target diatas standar
		e. Pengetahuan Teknis Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan cepat sesuai dengan prosedur • Selalu melakukan pemeriksaan ulang terhadap hasil kerja

3.5 Skoring dan Kategorisasi

3.5.1 Kepuasan Kerja

Untuk instrumen kepuasan kerja, peneliti menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Memuaskan (SM); Memuaskan (M); Ragu-Ragu (R); Tidak Memuaskan (TM); dan Sangat Tidak Memuaskan (STM), dengan semua item memiliki sifat favourable. Untuk responden yang memilih pilihan Sangat Memuaskan (SM) akan mendapatkan skor 5, responden

yang memilih pilihan Memuaskan (M) akan mendapatkan skor 4, responden yang memilih pilihan Ragu-Ragu (R) akan mendapatkan skor 3, responden yang memilih pilihan Tidak Memuaskan (TM) akan mendapatkan skor 2 dan responden yang memilih pilihan Sangat Tidak Memuaskan (STM) akan mendapatkan skor 1. Adapun rincian dari teknik skoring instrumen kepuasan kerja ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Teknik Skoring Instrumen Kepuasan Kerja

Pilihan	Skoring
Sangat Memuaskan	5
Memuaskan	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Memuaskan	2
Sangat Tidak Memuaskan	1

Setelah melakukan skoring terhadap hasil jawaban responden, kemudian peneliti melakukan pengkategorisasian untuk melihat seberapa besar tingkat kepuasan kerja secara umum ke dalam lima kategori, yaitu kategori "sangat puas", kategori "puas", kategori "cukup puas", kategori "tidak puas", dan kategori "sangat tidak puas". Adapun formula pengkategorisasiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Formula Pengkategorisasian Kepuasan Kerja Responden

Kriteria	Kategori
$x \leq (n_{\min} + 1,5 \sigma)$	Sangat tidak puas
$(n_{\min} + 1,5 \sigma) < x \leq (n_{\min} + 2,5 \sigma)$	Tidak puas
$(n_{\min} + 2,5 \sigma) < x \leq (n_{\min} + 3,5 \sigma)$	Cukup puas
$(n_{\min} + 3,5 \sigma) < x \leq (n_{\min} + 4,5 \sigma)$	Puas
$(n_{\min} + 4,5 \sigma) < x$	Sangat puas

Jumlah item pada instrumen ini yaitu 100 item, sehingga nilai minimumnya sebesar 100 dan nilai maksimumnya sebesar 500. Dari nilai maksimum dan minimum tersebut diketahui bahwa rentangnya adalah 400 (nilai maksimum – nilai minimum) dan σ sebesar 66,7 (400:6). Dari keterangan di atas, maka didapat hasil pengkategorisasian untuk kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 3.5
Pengkategorisasian Kepuasan Kerja Responden

Kriteria	Kategori
$x < 200$	Sangat tidak puas
$200 \leq x < 267$	Tidak puas
$267 \leq x < 333$	Cukup puas
$333 \leq x < 400$	Puas
$400 \leq x$	Sangat puas

Selain melakukan pengkategorisasian secara umum, peneliti juga melakukan pengkategorisasian per dimensi kedalam lima kategori, yaitu "sangat puas", "puas", "cukup puas", "tidak puas", dan "sangat tidak puas".

Variabel kepuasan kerja ini memiliki 20 dimensi dimana setiap dimensi diwakili oleh lima item sehingga perhitungan pengkategorisasiannya sama untuk setiap dimensi. Nilai minimum pada masing-masing dimensi adalah 5 (1 x 5) dan nilai maksimumnya adalah 25 (5 x 5). Dari nilai maksimum dan minimum tersebut diketahui bahwa rentangnya adalah 20 (nilai maksimum – nilai minimum) dan σ sebesar 3,3 (20:6).

Dari keterangan di atas, maka didapat hasil pengkategorisasian untuk setiap dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 3.6
Pengkategorisasian Dimensi Kepuasan Kerja

Kriteria	Kategori
$x < 10$	Sangat tidak puas
$10 \leq x < 13$	Tidak puas
$13 \leq x < 17$	Cukup puas
$17 \leq x < 20$	Puas
$20 \leq x$	Sangat puas

3.5.2 Kinerja

Untuk instrumen kinerja, peneliti menggunakan data dari laporan kinerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung. Berikut ini ialah kriteria penilaian pada laporan kinerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian tugas pokok
 - a) Karyawan akan mencapai nilai 5 jika mencapai 96% s/d 100% dari sasaran
 - b) Karyawan akan mencapai nilai 4 jika mencapai 90% s/d 95% dari sasaran
 - c) Karyawan akan mencapai nilai 3 jika mencapai 80% s/d 89% dari sasaran
 - d) Karyawan akan mencapai nilai 2 jika mencapai 70% s/d 79% dari sasaran
 - e) Karyawan akan mencapai nilai 1 jika mencapai kurang dari 69% dari sasaran
2. Pencapaian tugas tambahan
Penilaiannya sama dengan pencapaian tugas pokok.
3. Absensi
 - a) Karyawan akan mencapai nilai 5 jika tidak pernah absens (tidak hadir) dengan frekuensi 0 hari dalam periode penilaian
 - b) Karyawan akan mencapai nilai 4 jika jarang absens (tidak hadir) dengan frekuensi dari 1 s.d. 5 hari dalam periode penilaian
 - c) Karyawan akan mencapai nilai 3 jika sekali-kali absens (tidak hadir) dengan frekuensi 6 s.d. 10 hari dalam periode penilaian

- d) Karyawan akan mencapai nilai 2 jika sering absens (tidak hadir) dengan frekuensi 11 s.d. 15 hari dalam periode penilaian
- e) Karyawan akan mencapai nilai 5 jika sering sekali absens (tidak hadir) dengan frekuensi lebih dari 15 hari dalam periode penilaian

4. Kompetensi

Penilaian kompetensi dibagi menjadi 5 (lima) aspek kompetensi dari Spencer, yaitu:

- a) Inisiatif
- b) Penyesuaian Diri
- c) Kerjasama
- d) Kemauan dan Kemampuan Mengembangkan Diri
- e) Kemampuan Teknis Pekerjaan

Dimensi kompetensi penilaiannya dengan “tingkat kemahiran” berskala 1 (satu) sampai dengan 5 (lima).

Dari masing-masing dimensi tersebut, PT. Kimia Farma (Persero) Tbk kemudian melakukan pembobotan karena masing-masing dimensi memiliki tingkat kesulitan yang berbeda. Adapun pengkategorisasian pembobotannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Pengkategorisasian Pembobotan Kinerja Karyawan

Dimensi	Jumlah Bobot	Jumlah
Tugas Pokok	40%	Nilai Skala Dikalikan 40
Tugas Tambahan	20%	Nilai Skala Dikalikan 20
Absensi	20%	Nilai Skala Dikalikan 20
Kompetensi	20%	Nilai Skala Dikalikan 20

Sumber: Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) PT. Kimia Farma

Setelah melakukan pembobotan dan penjumlahan skor antar dimensi, kemudian PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. melakukan proses pengkategorisasian kinerja karyawan secara umum dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.8
Formula Pengkategorisasian Kinerja Karyawan

Nilai	Kategori
1521 – 1800	A= Sangat Baik
1241 – 1520	B= Baik
961 – 1240	C= Cukup
681 – 960	D= Kurang
400 – 680	E= Sangat Kurang

Selain kategorisasi secara umum, peneliti juga menambahkan kategorisasi kinerja pada setiap dimensi yang dinilai kedalam lima kategori, yaitu "sangat baik", "baik", "cukup", "kurang", dan "sangat kurang".

Variabel kinerja ini memiliki 4 dimensi penilaian, dimana setiap dimensi diwakili oleh beberapa item penilaian serta bobot yang berbeda, sehingga perhitungan pengkategorisasiannya pun tidak sama untuk setiap dimensi. Berikut ini akan dijelaskan mengenai perhitungan untuk kategorisasi pada setiap dimensi:

Tabel 3.9
Formula Pengkategorisasian Dimensi Kinerja Responden

Kriteria	Kategori
$x \leq (n_{\min} + 1,5 \sigma)$	Sangat tidak puas
$(n_{\min} + 1,5 \sigma) < x \leq (n_{\min} + 2,5 \sigma)$	Tidak puas
$(n_{\min} + 2,5 \sigma) < x \leq (n_{\min} + 3,5 \sigma)$	Cukup puas
$(n_{\min} + 3,5 \sigma) < x \leq (n_{\min} + 4,5 \sigma)$	Puas
$(n_{\min} + 4,5 \sigma) < x$	Sangat puas

1. Tugas Pokok

Dimensi ini terdiri dari 5 item dengan nilai minimum pada dimensi ini adalah 200 [(1 x 5) x 40] dan nilai maksimumnya adalah 1000 [(5 x 5) x 40]. Dari nilai maksimum dan minimum tersebut diketahui bahwa rentangnya adalah 800

(nilai maksimum – nilai minimum) dan σ sebesar 133 (800:6).

Dari keterangan di atas, maka didapat hasil pengkategorisasian untuk dimensi tugas pokok ialah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Pengkategorisasian Dimensi Tugas Pokok

Kriteria	Kategori
$x < 399$	Sangat kurang
$399 \leq x < 525$	Kurang
$525 \leq x < 665$	Cukup
$665 \leq x < 798$	Baik
$798 \leq x$	Sangat baik

2. Tugas Tambahan

Dimensi ini terdiri dari 3 item dengan nilai minimum pada dimensi ini adalah 60 [(1 x 3) x 20] dan nilai maksimumnya adalah 300 [(5 x 3) x 20]. Dari nilai maksimum dan minimum tersebut diketahui bahwa rentangnya adalah 240 (nilai maksimum – nilai minimum) dan σ sebesar 40 (240:6).

Dari keterangan di atas, maka didapat hasil pengkategorisasian untuk dimensi tugas tambahan ialah sebagai berikut:

Tabel 3.11
Pengkategorisasian Dimensi Tugas Tambahan

Kriteria	Kategori
$x < 120$	Sangat kurang
$120 \leq x < 160$	Kurang
$160 \leq x < 200$	Cukup
$200 \leq x < 240$	Baik
$240 \leq x$	Sangat baik

3. Absensi

Dimensi ini terdiri dari 2 item dengan nilai minimum pada dimensi ini adalah 40 [(1 x 2) x 20] dan nilai maksimumnya adalah 200 [(5 x 2) x 20]. Dari nilai maksimum dan minimum tersebut diketahui bahwa rentangnya adalah 160

(nilai maksimum – nilai minimum) dan σ sebesar 27 (160:6).

Dari keterangan di atas, maka didapat hasil pengkategorisasian untuk dimensi absensi ialah sebagai berikut:

Tabel 3.12
Pengkategorisasian Dimensi Absensi

Kriteria	Kategori
$x < 80$	Sangat kurang
$80 \leq x < 107$	Kurang
$107 \leq x < 134$	Cukup
$134 \leq x < 161$	Baik
$161 \leq x$	Sangat baik

4. Kompetensi

Berbeda dari ketiga dimensi diatas, dimensi ini terdiri dari 5 kriteria kompetensi yang akan dinilai dengan nilai minimum adalah 100 [(1 x 5) x 20] dan nilai maksimumnya adalah 500 [(5 x 5) x 20]. Dari nilai maksimum dan minimum tersebut diketahui bahwa rentangnya adalah 400 (nilai maksimum – nilai minimum) dan σ sebesar 67 (400:6).

Dari keterangan di atas, maka didapat hasil pengkategorisasian untuk dimensi kompetensi ialah sebagai berikut:

Tabel 3.13
Pengkategorisasian Dimensi Kompetensi

Kriteria	Kategori
$x < 200$	Sangat kurang
$200 \leq x < 267$	Kurang
$267 \leq x < 334$	Cukup
$334 \leq x < 401$	Baik
$401 \leq x$	Sangat baik

3.6 Uji Reliabilitas

Validitas mengacu pada sejauh mana sebuah instrumen mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Sedangkan reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau diandalkan, sehingga data yang diambil akan sesuai dengan kenyataannya (Arikunto, 2006:168).

Untuk instrumen kinerja karyawan, pengujian validitas dan reliabilitas tidak dilakukan karena data tersebut diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) yang telah distandarisasikan sebagai penilaian kinerja terhadap karyawannya. Sedangkan untuk instrumen kepuasan kerja, hanya dilakukan pengujian terhadap reliabilitasnya saja, dengan alasan karena instrumen ini merupakan instrumen yang sudah terstandarisasi sehingga tidak perlu lagi dilakukan pengujian validitas. Pada instrumen kepuasan kerja ini, dilakukan pengujian reliabilitas ialah untuk melihat kekonsistenan atau kepercayaan instrumen ini dalam mendapatkan data yang sesuai dengan keadaan sebenarnya, yang dimana jika instrumen tersebut dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama akan menghasilkan hasil pengukuran yang relatif konstan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{(\sum \delta_i^2)}{\delta_r^2} \right] \quad (\text{Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan:

α = Koefisien alfa cronbach

k = Jumlah item pernyataan

$\sum \delta_i^2$ = Jumlah variansi setiap item pernyataan

δ_t^2 = Varians skor total

Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 12.0.

Tabel 3.14
Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.947	.947	100

Dari hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil untuk instrumen kepuasan kerja sebesar 0,947. Angka tersebut menunjukkan bahwa instrumen kepuasan kerja yang dipakai memiliki ketetapan atau kepercayaan yang sangat tinggi terhadap data yang telah didapatkan. Angka koefisien reliabilitas pada instrumen kepuasan kerja ini sudah dianggap memuaskan, karena menurut Azwar (2000:189) batas minimal suatu koefisien dianggap memuaskan apabila nilai koefisiennya berada di sekitar angka 0,900.

3.7 Populasi dan Sampel Penelitian

3.7.1 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini ialah sampling probabilitas. Dalam sampling probabilitas, setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat terpilih sebagai sampel. Sampling probabilitas

ini sangat membantu peneliti dalam melakukan pernyataan-pernyataan yang tepat mengenai sebuah populasi (Cozby, 2009:225).

Cara yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ialah dengan teknik *Simple Random Sampling* yang dimana peneliti akan memilih secara acak setiap subjek yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian peneliti memberikan hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih sebagai sampel (Arikunto, 2006:134).

3.7.2 Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang digunakan dalam penelitian oleh peneliti, karena subjek tersebut memiliki kualitas dan karakteristik tertentu (Arikunto, 2006:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung Bagian Produksi I yang berjumlah 110 orang, yaitu pada bagian Granulasi 17 orang, Pencetakan 21 orang, Penyalutan 5 orang, Pengemasan Primer 40 orang, Pengemasan Sekunder 27 orang.

3.7.3 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi (Arikunto, 2006:131). Sampel ini akan dijadikan sumber data yang dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini akan ditentukan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentasi kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel, yaitu sebesar 5% atau 0,05

Dengan jumlah populasi sebanyak 110 orang karyawan, maka pengambilan sampel untuk diteliti adalah:

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

$$n = \frac{110}{1 + 110 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 2,75}$$

$$n = \frac{110}{3,75}$$

$$n = 29,33$$

Setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 29 orang, akan tetapi disini peneliti melibatkan 90 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti akan melakukan analisis terhadap data yang telah didapatkan. Sebelum melakukan analisis data, peneliti akan melakukan pengujian terhadap data tersebut.

Data yang diperoleh akan berbentuk data ordinal, yang kemudian dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi

normal ataukah tidak. Jika data memiliki distribusi normal, maka data akan dianalisis menggunakan statistik parametrik, yaitu uji korelasi *Pearson Product Moment*, apabila data memiliki distribusi tidak normal, maka data akan dianalisis menggunakan statistik non parametrik, yaitu uji korelasi *Rank Spearman*.

Setelah melakukan uji korelasi terhadap kedua variabel, peneliti akan mencoba untuk mengkorelasikan kedua variabel tersebut berdasarkan divisi kerjanya masing-masing yang ada pada perusahaan, dimana Bagian Produksi I meliputi beberapa divisi yaitu: Granulasi, Pencetakan, Penyalutan, Pengemasan Primer, Pengemasan Sekunder, dan ARV. Hal ini dilakukan karena mengingat Penilaian Kinerja terhadap pegawai dilakukan oleh atasan mereka masing-masing, yang dikhawatirkan akan adanya perbedaan persepsi terhadap penilaian kinerja antara atasan yang satu dengan yang lainnya.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel bebas atau variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal, maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel dengan kaidah keputusan jika signifikansi lebih besar dari alpha 0,05 (taraf kesalahan 5%) maka dapat dikatakan data tersebut normal. Konsep uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* ini ialah dengan membandingkan data yang sebenarnya dengan data yang berdistribusi normal dengan mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* ini dilakukan dengan menggunakan bantuan dari SPSS versi 12.0, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.15
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPUASAN KERJA	KINERJA
N		90	90
Normal Parameters(a,b)	Mean	375.6556	1491.7778
	Std. Deviation	26.39551	100.64486
Most Extreme Differences	Absolute	.071	.080
	Positive	.062	.080
	Negative	-.071	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.671	.758
Asymp. Sig. (2-tailed)		.759	.614

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian normalitas, didapatkan signifikansi data untuk kepuasan kerja sebesar 0.759, dan untuk kinerja sebesar 0.614. Karena nilai $p > 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan antara data yang diuji dengan data normal yang baku. Hal ini menunjukkan bahwa kedua data dari variabel penelitian ini memiliki data dengan distribusi yang normal.

3.8.2 Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel ini terdiri dari dua macam, yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Hubungan variabel X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (Sugiyono, 2005:182), yaitu :

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

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hasil dari koefisien korelasi yang didapat akan disesuaikan dengan tabel Guilford (Sugiyono, 2008:231) berikut ini:

Tabel 3.16
Koefisien Korelasi Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Setelah melakukan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa data kepuasan kerja dan kinerja memiliki distribusi yang normal. Berdasarkan hasil tersebut, maka uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi Parametrik dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

Adanya kelemahan pada saat pengambilan data penilaian kinerja, yaitu adanya beberapa penilai yang melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan pada populasi penelitian, yang dikhawatirkan adanya perbedaan persepsi antara atasan dalam memberikan penilaian terhadap kinerja setiap karyawannya, maka akan dilakukan pula uji korelasi berdasarkan divisi kerja pada bagian produksi I, dimana setiap divisi diwakili oleh salah satu atasan yang melakukan penilaian kinerja. Pada bagian Produksi I ini terdiri dari 6 Divisi kerja, yaitu Granulasi, Pencetakan, Penyalutan, Pengemasan Primer, Pengemasan Sekunder, dan ARV.

Pengujian korelasi berdasarkan divisi kerja ini akan menggunakan teknik

analisis non parametrik, yaitu dengan *Rank Spearman*. Alasan menggunakan teknik analisis non parametrik ini ialah karena jumlah sampel yang terlibat dalam setiap divisi kerja tidak lebih dari 30 orang karyawan, dengan kondisi sebaran data yang tidak normal.

3.8.3 Uji Signifikansi

Uji signifikansi penting dilakukan, yaitu untuk mengetahui apakah hasil dari penelitian ini memiliki kebenaran dan tidak didasarkan secara kebetulan saja. Disini peneliti telah menentukan bahwa kesempatan untuk benar ialah sebesar 95%, dan kesempatan untuk salah sebesar 5%, dengan kata lain signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini ialah 0,05.

Uji signifikansi ini juga dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang ada pada penelitian dapat diterima atau tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan signifikansi dilakukan berdasarkan probabilitas, jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima, dan jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.9 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu:

a. Persiapan Pengumpulan Data

Persiapan yang dilakukan sebelum mengumpulkan data penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menentukan masalah yang akan diteliti

2. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel-variabel yang akan diteliti
 3. Menetapkan desain penelitian dan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian
 4. Menetapkan populasi, sampel penelitian dan teknik sampling
 5. Melakukan studi pendahuluan yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi di lokasi penelitian
 6. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan masalah yang akan diteliti
 7. Mempresentasikan proposal penelitian dalam seminar psikologi industri dan organisasi, kemudian melakukan perbaikan proposal penelitian
 8. Mengajukan proposal yang telah diperbaiki kepada dewan bimbingan skripsi untuk disahkan
 9. Membuat surat izin penelitian yang dimulai dari jurusan psikologi, kemudian diajukan ke fakultas, lalu disampaikan ke Direktur PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung
- b. Pelaksanaan Pengumpulan Data
- Pengumpulan data penelitian dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah berikut:
1. Menentukan sampel yang akan dijadikan subjek dalam penelitian

2. Membagikan skala instrumen kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian
 3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi dan mengembalikan skala instrumen penelitian
 4. Mengucapkan terima kasih atas bantuan yang telah diberikan oleh karyawan
- c. Pengolahan Data

Pengolahan data penelitian dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah berikut:

1. Mempersiapkan seluruh hasil instrumen yang telah diisi oleh sampel penelitian
2. Melakukan skoring terhadap instrumen yang telah diisi oleh sampel penelitian
3. Mencocokkan data dari sampel penelitian yang ada pada instrumen MSQ dengan data yang ada pada Penilaian Kinerja Pegawai (PKP)
4. Memasukan data hasil skoring dari kedua instrumen kedalam sebuah tabel
5. Melakukan analisis data dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 12.0
6. Setelah dilakukan uji normalitas, kemudian menentukan teknik korelasi yang akan digunakan
7. Melakukan pengujian hipotesis melalui uji signifikansi

8. Membuat kategorisasi skala

d. Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah berikut:

1. Menampilkan hasil penelitian
2. Melakukan pembahasan berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang digunakan
3. Mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta mengajukan saran-saran yang ditujukan kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya.

