

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Supaya tidak terjadi salah persepsi antara pembaca dengan penulis dalam memahami kata-kata pada penelitian ini, seperti yang dikemukakan oleh Komaruddin dan Tjuparmah (1994: 29) bahwa: “definisi operasional adalah pengertian yang lengkap tentang satu variabel yang mencakup semua unsur yang menjadi ciri utama variabel itu”. Adapun definisi-definisi operasional yang berkaitan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penilaian Kinerja

Leon C. Mengginson (1981: 310) dalam Mangkunegara yang mengemukakan pengertian penilaian kinerja sebagai berikut:

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sebagai rujukan konseptual dalam pelaksanaan penelitian ini, maka yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap pelaksanaan kerja yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode penilaian. Hasil penilaian kinerja ini kemudian digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan personalia terhadap karyawan, seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur penilaian kinerja dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Karakteristik Penilai

Unsur penilai merupakan salah satu faktor ketidakpuasan kerja karyawan. Apabila penilai tidak melaksanakan penilaian secara terus-menerus, tidak adanya pemberian umpan balik dan proses konseling perbaikan prestasi kerja kepada karyawan serta melakukan penilaian kinerja yang tidak objektif, maka dapat mengakibatkan hubungan penilai dan yang dinilai menjadi kurang harmonis, yang pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

b. Relevansi

Relevansi yang berarti bahwa sistem penilaian kinerja mengukur hal-hal yang berkaitan langsung (*relevance*) dengan prestasi kerja dalam suatu jabatan tertentu (*job performance*). Jika tidak berkaitan, maka hal ini dapat mengakibatkan karyawan yang dinilai merasa hasil pekerjaannya kurang berarti, dan tidak mempunyai kesempatan berprestasi.

c. Reliabilitas

Reliabilitas yang berarti bahwa sistem penilaian kinerja harus dapat dipercaya dan mempunyai tolok ukur yang dapat diandalkan (sahih atau akurat), konsisten dan stabil. Jika alat ukur yang digunakan tidak konsisten, maka akan mengakibatkan kebingungan, baik bagi penilai dan karyawan dalam menginterpretasikan aspek-aspek

penilaian, dan tentunya hal ini akan mengakibatkan pada hasil akhir dari proses penilaian yang tidak objektif dan tidak dapat dipergunakan berulang-berulang pada waktu yang berbeda.

d. Akseptabilitas

Akseptabilitas yang berarti bahwa sasaran kerja yang hendak dicapai oleh seorang karyawan dapat diterima dan dimengerti, baik oleh penilai maupun yang dinilai. Unsur-unsur penilaian kinerja hendaknya didefinisikan dengan jelas dan spesifik, komunikasi dan kerjasama aktif antara atasan dan bawahan sangat diperlukan dalam pelaksanaan penilaian. Selain itu juga, karyawan harus dapat melihat hasil penilaian. Hal ini berkaitan dengan keterbukaan dalam menyampaikan informasi kepada karyawan mengenai hasil atas penilaian kerjanya, dan berkaitan dengan sifat kerahasiaan dalam penyampaian informasi. Dan yang tidak kalah pentingnya lagi, bahwa karyawan diberi kesempatan untuk tidak menyetujui hasil penilaian (hak menyanggah).

e. Sensitifitas

Sensitifitas, yang berarti bahwa sistem penilaian kinerja harus memiliki kepekaan untuk membedakan karyawan yang efektif dan karyawan yang tidak efektif atau dapat membedakan karyawan yang berprestasi sangat baik sampai dengan kurang baik. Jika tidak, maka karyawan tidak akan percaya kepada sistem penilaian kinerja yang dilakukan. Di mana para karyawan akan berasumsi bahwa apapun

yang mereka kerjakan dengan baik tidak berdampak pada kemajuan dan pengembangan karir mereka di perusahaan, seperti kenaikan gaji, promosi dan lainnya karena sistem penilaian kinerja yang ada tidak cermat dalam membedakan pekerjaan karyawan yang berprestasi sangat baik hingga yang berprestasi kurang baik. Hal ini pada akhirnya akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan berimbas pada penurunan pada produktifitas kerja mereka diperusahaan.

f. **Praktis**

Praktis, berkenaan dengan formulir penilaian kinerja yang mudah digunakan dan dimengerti oleh atasan dan bawahan. Hal ini bertujuan agar baik penilai maupun karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan dan menginterpretasikan formulir penilaian sehingga proses penilaian dapat berjalan dengan efektif.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut T. Hani Handoko (2003: 193) pengertian kepuasan kerja seperti berikut ini.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari pengertian kepuasan kerja oleh T. Hani Handoko di atas dapat digambarkan bahwa karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan

keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan Marihot T. Effendi (2005: 290), kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Selanjutnya, ditambahkan oleh Marihot, bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri dan dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan aturan-aturan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja karyawan adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan yang memuaskan kebutuhannya, dengan melibatkan aspek-aspek seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, rekan sekerja dan lingkungan kerja.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah variasi tugas, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, dan pemberian umpan balik pada pekerjaan.

b. Penghargaan yang layak

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka, sehingga para karyawan tersebut akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Karakteristik Atasan

Atasan adalah seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam hal ini, kepuasan karyawan akan didapat bila penyelia dalam menjalankan tugasnya, yaitu diantaranya memberikan petunjuk kerja, monitoring dan bimbingan bersifat ramah dan kooperatif, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, dan dengan terbuka mau menerima atau mendengarkan pendapat (ide atau gagasan) dari para karyawan.

d. Teman sekerja yang mendukung

Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka, dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosialnya terpenuhi). Corak kepuasan kerja sini bersifat kepuasan kerja yang tidak menyebabkan peningkatan dari motivasi kerja. Selain itu juga, di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan

tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat terpenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

e. Lingkungan kerja yang mendukung

Lingkungan kerja yang mendukung menunjuk pada ketersediaan dan kemamadaian fasilitas fisik di tempat kerja, yaitu peralatan dan perlengkapan alat kerja di kantor. Selain itu kondisi ruangan yang luas/sempit, pencahayaan, dan temperatur (suhu) turut mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

B. Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2006:90) mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Lebih lanjut, menurut Sugiyono yang menjadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Berlandaskan pengertian yang telah diungkapkan di atas maka dalam hal ini peneliti menetapkan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan di Telkom Learning Center Bandung yang berjumlah 174 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang dianggap mewakili menurut ketentuan tertentu untuk diambil datanya oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Moh. Ali (1985 : 54) yang menyatakan sampel merupakan: “sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan mewakili terhadap seluruh populasi”.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 112), menegaskan: “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Dalam pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang betul-betul representatif (mewakili). Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2003:97) yang mengemukakan bahwa:

Makin besar jumlah sampel mendekati populasi peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel mendekati populasi maka semakin besar kesalahan generalisasinya.

Adapun teknik penarikan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *probability sampling* dengan rumus Taro Yamane, seperti yang dikutip oleh Akdon dan Sahlan (2005: 107) sebagai berikut:

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

Dimana: n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Populasi
 d² = Presisi yang ditetapkan

Adapun jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini dengan tingkat kesalahan (d) = 10% atau dengan tingkat kepercayaan 90% terhadap populasi dapat dilihat dari perhitungan berikut ini:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{174}{174 \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{174}{(174) \cdot (0,01) + 1} = \frac{174}{2,74} = 63,50 = 64$$

Dengan demikian, untuk sampel penelitian yang menggunakan tingkat kesalahan 10% (tingkat kepercayaan 90% terhadap populasi), dibutuhkan paling sedikit 64 orang karyawan yang ada di Telkom LearningCenter PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

C. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan dalam mengadakan penelitian. Metode penelitian memberikan gambaran kepada peneliti mengenai langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1994: 140) bahwa:

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini digunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan menekankan pada pendekatan kuantitatif, serta ditunjang dengan studi kepustakaan (studi bibliografi) untuk menggali kajian keilmuan yang relevan dan

mendukung masalah yang diteliti.

a. Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Muhammad Ali (1992: 121) yang menyatakan bahwa:

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, dan analisis/pengolahan data, membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran sesuatu keadaan secara obyektif dalam suatu deskriptif situasi.

Sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengukur indikator-indikator variabel sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan kesimpulan mengenai masalah yang sedang diteliti.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh/melengkapi perolehan data dan informasi melalui sumber tertulis yang relevan dan mendukung terhadap masalah yang diteliti. Hal ini sejalan dengan pendapat Winarno Surakhmad (1994:61) yang mengemukakan bahwa:

Penyelidikan bibliografis tidak dapat diabaikan sebab disinilah penyelidik berusaha menemukan keterangan mengenai segala sesuatu yang relevan dengan masalah, yakni teori yang dipakainya, pendapat para ahli mengenai aspek-aspek itu, penyelidikan yang sedang berjalan atau masalah-masalah yang disarankan para ahli.

Adapun fungsi dari studi kepustakaan ini adalah menyusun kerangka teori melalui kegiatan membaca, menganalisis, menilai, mengorganisir serta melakukan pengkajian terhadap berbagai sumber tertulis yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti, seperti: buku-buku, jurnal, laporan penelitian, penelitian terdahulu, peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data (Sugiyono, 2006: 156). Pengumpulan data merupakan suatu proses untuk memperoleh data sebagai usaha memecahkan permasalahan dengan menggunakan teknik-teknik tertentu, sehingga data yang diharapkan dapat terkumpul dan relevan dengan permasalahan yang hendak dipecahkan.

a. Penentuan Alat Pengumpul Data

Untuk mengumpulkan data yang diharapkan, diperlukan suatu alat yang dapat digunakan sesuai dengan objek yang akan diteliti. Adapun alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, sedangkan wawancara sebagai penunjang pengumpulan data.

Angket merupakan daftar pernyataan yang disusun secara tertulis untuk memperoleh informasi atau data dari responden yang diperlukan peneliti. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005: 162), angket atau kuesioner adalah: “pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Angket yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup, yaitu angket yang telah memuat alternatif jawaban agar mempermudah responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sanafiah Faisal (1982: 178) yang dimaksud dengan angket tertutup, yaitu:

Angket yang menghendaki jawaban yang pendek atau jawaban yang diberikan dengan membubuhkan tanda tertentu. Angket demikian biasanya meminta jawaban dengan pola tertentu, jawaban singkat yang membubuhkan tanda *checklis* (✓) pada item yang termuat pada alternatif jawaban. Angket tertutup mudah diisi, memerlukan waktu yang singkat, memusatkan responden pada pokok pernyataan, relatif objektif dan sangat mudah ditabulasi dan dianalisa.

Pengumpulan data dengan menggunakan angket memiliki beberapa keuntungan (Suharsimi Arikunto, 2002: 140), antara lain:

- 1) Tidak memerlukan hadirnya peneliti.
- 2) Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.
- 3) Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden.
- 4) Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu menjawab.
- 5) Dapat dibuat standar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

Untuk menyusun alat pengumpul data yang berupa angket, penulis menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan indikator yang dianggap penting dari kedua variabel yang akan diteliti yaitu penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

- 2) Mengidentifikasi sub indikator dari masing-masing variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Menyusun kisi-kisi instrumen penelitian (terlampir).
- 4) Menyusun pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel disertai alternatif jawabannya.
- 5) Menetapkan kriteria penskoran untuk alternatif jawaban, baik untuk variabel X maupun variabel Y yaitu menggunakan Skala Likert menurut Sugiyono (1994:74) dengan 5 (lima) *option* seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1
Kriteria Penskoran Jawaban Angket
Berdasarkan Skala Lima

Alternatif Jawaban	Bobot
Selalu	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KD)	3
Jarang (JR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

b. Uji Coba Angket

Sebelum melakukan kegiatan pengumpulan data yang sebenarnya, angket yang akan dipergunakan terlebih dahulu diujicobakan terhadap responden yang memiliki karakteristik yang hampir sama dengan responden sebenarnya. Hal ini penting dilakukan untuk dapat mengetahui kekurangan-kekurangan atau kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi pada item-item angket, baik dalam

hal redaksi, alternatif jawaban yang tersedia maupun maksud dalam pernyataan dan jawaban angket tersebut. Sebagaimana hal yang dikemukakan oleh Sanafiah Faisal (1982: 38) bahwa:

Setelah angket disusun, lazimnya tidak langsung disebarkan untuk penggunaan sesungguhnya (tidak langsung dipakai dalam pengumpulan data yang sebenarnya). Sebelum pemakaian sesungguhnya sangatlah mutlak diperlukan uji coba terhadap isi maupun bahasa angket yang telah disusun.

Setelah angket tersebut diujicobakan maka dilakukan statistik untuk menguji validitas dan reliabilitas dari angket tersebut. Dengan dilakukannya uji coba tersebut maka diharapkan hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau kevalidan suatu instrumen. Uji validitas terhadap angket, dimaksudkan sebagai upaya untuk mengetahui apakah angket yang telah disusun tepat untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data atau tidak. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:137), bahwa: "Suatu instrumen dapat dikatakan valid, apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur".

Uji validitas dilakukan dengan menganalisis setiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total

yang merupakan jumlah tiap skor-skor item. Data yang dikumpulkan dari 14 responden, kemudian diinterpretasikan terhadap korelasi yang berdasarkan nilai r tabel untuk $N = 14$ sebesar 0,53 dan dengan ketentuan untuk distribusi (t tabel) untuk $\alpha = 1,782$ dengan derajat kebebasan $dk = (n-2)$.

Uji validitas ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah skor X dikuadratkan

$\sum Y^2$ = Jumlah skor Y dikuadratkan

Kemudian dihitung dengan Uji-t dengan rumus: $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Keterangan:

r = Korelasi

n = Jumlah responden

Dalam menentukan valid tidaknya butir item, didasarkan pada uji coba hipotesa dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka butir item dinyatakan valid.
- 2) Jika t_{hitung} negatif, dan $t_{hitung} < t_{table}$, maka butir item dinyatakan tidak valid.

Hasil dari perhitungan dengan penggunaan rumus Product Moment, diketahui dari 25 item pernyataan angket Variabel X (Penilaian Kinerja) terdapat 19 item yang valid. Sedangkan untuk Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dari 25 item pernyataan terdapat 19 item yang valid. $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berikut hasil uji validitas per item:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel X
(Penilaian Kinerja)

No.	No. Item	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	1	2.946	1,782	Valid
2	2	3.790	1,782	Valid
3	3	2.346	1,782	Valid
4	4	2.899	1,782	Valid
5	5	1.806	1,782	Valid
6	6	2.591	1,782	Valid
7	7	5.234	1,782	Valid
8	8	3.125	1,782	Valid
9	9	0.720	1,782	Tidak Valid
10	10	2.107	1,782	Valid
11	11	3.745	1,782	Valid
12	12	2.266	1,782	Valid
13	13	3.599	1,782	Valid
14	14	0.964	1,782	Tidak Valid
15	15	1.191	1,782	Tidak Valid
16	16	2.774	1,782	Valid
17	17	1.635	1,782	Tidak Valid
18	18	0.021	1,782	Tidak Valid
19	19	2.931	1,782	Valid
20	20	0.331	1,782	Tidak Valid
21	21	1.807	1,782	Valid
22	22	1.807	1,782	Valid
23	23	1.838	1,782	Valid
24	24	2.745	1,782	Valid
25	25	1.807	1,782	Valid

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Y
(Kepuasan Kerja Karyawan)

No.	No. Item	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	1	3.464	1,782	Valid
2	2	2.048	1,782	Valid
3	3	0.285	1,782	Tidak Valid
4	4	2.170	1,782	Valid
5	5	2.856	1,782	Valid
6	6	0.119	1,782	Tidak Valid
7	7	0.279	1,782	Tidak Valid
8	8	4.029	1,782	Valid
9	9	3.246	1,782	Valid
10	10	2.975	1,782	Valid
11	11	2.327	1,782	Valid
12	12	2.109	1,782	Valid
13	13	3.229	1,782	Valid
14	14	3.890	1,782	Valid
15	15	1.932	1,782	Valid
16	16	0.616	1,782	Tidak Valid
17	17	3.383	1,782	Valid
18	18	2.857	1,782	Valid
19	19	2.674	1,782	Valid
20	20	6.367	1,782	Valid
21	21	2.483	1,782	Tidak Valid
22	22	2.097	1,782	Valid
23	23	0.798	1,782	Tidak Valid
24	24	2.375	1,782	Valid
25	25	2.483	1,782	Valid

Untuk item yang tidak valid, sebagian direvisi dengan pernyataan yang lain dan sebagian ada item yang dihapus (dibuang).

2) Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah ukuran kejelasan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila dapat digunakan untuk mengukur variabel

penelitian dalam jangka waktu yang lama. Sudjana & Ibrahim (2001: 120-121) mengemukakan bahwa, “Reliabilitas alat ukur adalah ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya”. Artinya, kapan pun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama. Dalam menguji reliabilitas angket ini, peneliti menggunakan Metode Belah Dua (*Split Half Method*) dan *Spearman brown*. Adapun langkah-langkah dalam menguji reliabilitas instrumen ini (Akdon dan Sahlan Hadi, 2005: 151-155) diantaranya:

- a) Mengelompokkan skor butir soal bernomor ganjil (X) sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir soal bernomor genap (Y) sebagai belahan kedua.
- b) Menghitung total skor
- c) Menghitung korelasi Product Moment dengan rumus:

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

- d) Menghitung reliabilitas seluruh tes dengan rumus Spearman

Brown:
$$r_{11} = \frac{2.r_b}{1 + r_b}$$

- e) Dari nilai koefisiensi korelasi yang didapat, kemudian

menghitung nilai t dengan rumus:

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

- f) Mencari t_{tabel} dilihat dari nilai $df = \text{jumlah kasus } (n) - 2$, pada taraf signifikansi 5% pada tabel t.
- g) Membuat keputusan membandingkan r_{11} dengan t_{tabel}

Kaidah keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti reliabel

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan (terlampir) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Penilaian Kinerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

Variabel	Distribusi Data		Kesimpulan
	t Hitung	t Tabel	
Penilaian Kinerja (X)	5,434	1,782	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	5,583	1,782	Reliabel

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan ini, peneliti mempersiapkan syarat-syarat administrasi tentang surat perizinan, antara lain:

- a. Pengajuan surat dimulai dengan pengesahan proposal oleh Pembimbing

Akademik, Ketua Dewan Skripsi dan Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan.

- b. Mengajukan permohonan izin mengadakan penelitian kepada Pembantu Dekan I FIP UPI.
- c. Mengajukan surat pengantar dari Dekan FIP untuk memperoleh surat pengantar dari Rektor yang selanjutnya disampaikan langsung kepada Manajer Telkom Learning Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.Bandung.

2. Tahap Pelaksanaan

Setelah diketahui validitas dan reliabilitas instrumen pengumpul data dari sampel uji coba, langkah selanjutnya ialah penyebaran instrumen yang sudah diperbaiki kepada sampel penelitian yang dijadikan subjek penelitian sebenarnya. Penyebaran instrumen ini dimaksudkan untuk memperoleh data sebenarnya yang dapat digunakan dalam penelitian, kemudian dianalisis dan diolah sesuai dengan prosedur dan teknik pengolahan data yang berlaku sehingga diperoleh hasil untuk ditarik kesimpulan.

3. Tahap Pengumpulan Data

Setelah angket-angket diisi oleh para responden, maka angket dikumpulkan kembali untuk selanjutnya dihitung dan diperiksa kembali apabila seandainya ada pengisian yang salah atau kurang lengkap, untuk selanjutnya diolah untuk kepentingan penelitian.

Angket yang tersebar, ditujukan kepada para karyawan di PT. Telkom Training Center Bandung. Angket yang terkumpul sebanyak 64 dari 64 angket yang tersebar. Rincian jumlah angket tersebar dan terkumpul sebagai berikut:

Tabel 3.5
Jumlah Angket Tersebar dan Terkumpul

Nama Perusahaan	Jumlah Angket	
	Tersebar	Terkumpul
PT. Telkom Training Center Bandung	64	64
Jumlah Total	64	64

E. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah suatu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Langkah ini dilakukan agar data yang telah terkumpul mempunyai arti dan dapat ditarik kesimpulan sebagai suatu jawaban dari permasalahan yang diteliti, sebagaimana yang dikemukakan oleh hal ini diperjelas oleh pendapat yang dikemukakan oleh Ali (1985: 151) sebagai berikut:

Pengolahan data merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian, terutama bila diinginkan generalisasi/kesimpulan tentang berbagai masalah yang diteliti.

Selanjutnya, Winarno Surakhmad (1990: 109) menekankan pentingnya mengolah data penelitian, sebagai berikut:

Mengolah data adalah usaha yang kongkrit yang membuat data itu “berbicara”, sebab betapapun besarnya jumlah dan tingginya nilai data yang terkumpul (sebagai fase pelaksanaan pengumpulan data), apabila tidak disusun dalam suatu organisasi dan diolah menurut sistematik yang baik, niscaya data itu tetap mempunyai bahan-bahan yang “membisu seribu bahasa”.

Teknik pengolahan data yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan perhitungan statistik secara manual dengan bantuan Microsoft Excel 2003.

Adapun langkah-langkah pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seleksi Data

Pada tahap ini langkah pertama yang dilakukan adalah memeriksa dan menyeleksi data yang terkumpul dari responden, hal ini penting dilakukan untuk meyakinkan bahwa data yang terkumpul telah memenuhi syarat untuk dapat diolah. Adapun langkah-langkah pengolahan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Memeriksa apakah semua data telah terkumpul.
- b. Memeriksa semua pernyataan dalam angket untuk memastikan jawaban sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
- c. Memeriksa apakah data yang terkumpul layak untuk diolah.
- d. Memeriksa data yang terkumpul untuk dilakukan pengolahan lebih lanjut.
- e. Menentukan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap item variabel penelitian dengan menggunakan skala penilaian yang telah ditentukan, kemudian menentukan skornya.

2. Pengolahan Data

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, bahwa pengolahan data merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam proses penelitian.

Setelah dilakukan uji coba untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka baru dilaksanakan pengolahan data.

Untuk menentukan kedudukan setiap item, sekaligus untuk menggambarkan keadaan dan kecenderungan tiap variabel, maka ditempuh langkah-langkah berikut:

- a. Menghitung kecenderungan rata-rata variabel X dan variabel Y, dengan menggunakan rumus *Weight Miens Score* (WMS) sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{X}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = Rata-rata skor responden

X = Jumlah skor dari setiap alternatif jawaban responden

N = Jumlah responden (sampel)

Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh dalam mengoperasikan rumus WMS adalah sebagai berikut:

- 1) Memberi bobot untuk setiap alternatif jawaban dengan menggunakan skala lima, yaitu 1 sampai 5.
- 2) Menghitung frekuensi dari setiap alternatif jawaban yang dipilih.
- 3) Mencari jumlah nilai jawaban yang dipilih responden pada tiap pernyataan, yaitu dengan cara menghitung frekuensi responden yang memilih alternatif jawaban tersebut, kemudian dikalikan dengan bobot alternatif jawaban itu sendiri.
- 4) Untuk setiap butir pernyataan dalam kedua bagian angket, dengan menggunakan rumus *Weight Miens Score* (WMS).

- 5) Menentukan kriteria pengelompokkan WMS untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban. Kriterianya sebagai berikut:

Tabel 3.6
Tabel Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran	
		Variabel X	Variabel Y
4,01-5,00	Sangat Tinggi	Selalu	Selalu
3,01-4,00	Tinggi	Sering	Sering
2,01-3,00	Cukup Tinggi	Kadang-Kadang	Kadang-Kadang
1,00-2,00	Rendah	Jarang	Jarang
0,01-1,00	Sangat Rendah	Tidak Pernah	Tidak Pernah

- b. Mengubah skor mentah menjadi skor baku

Untuk mengubah skor mentah menjadi skor baku untuk setiap variabel penelitian, menurut Sudjana (1996:104) menggunakan rumus:

$$T_i = 50 + 10 \frac{X_i - \bar{X}}{S}$$

Keterangan:

T_i = Skor rata-rata yang akan dicari

\bar{X} = Skor rata-rata

X_i = Data skor dari masing-masing responden

S = Simpangan baku

Untuk menggunakan rumus tersebut, maka akan ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan rentang (R), yaitu skor tertinggi (ST) dikurangi skor terendah (SR).

$$R = ST - SR$$

- 2) Menentukan banyak kelas interval (BK).

$$BK = 1 + (3,3) \text{Log} n$$

- 3) Menentukan panjang kelas interval (PK), yaitu rentang (R) dibagi banyak kelas interval (BK)

$$PK = \frac{R}{BK} \quad (\text{Akdon \& HAdi, 2005: 87})$$

- 4) Membuat tabel distribusi frekuensi
- 5) Mencari rata-rata (\bar{X}) dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum FiXi^2}{\sum Fi} \quad (\text{Akdon \& HAdi, 2005: 87})$$

- 6) Simpangan baku (S) atau standar deviasi dengan menggunakan rumus:

$$S^2 = \frac{n \sum FiXi^2 - (\sum FiX^2)^2}{n(n-1)} \quad (\text{Akdon \& HAdi, 2005: 87})$$

c. Uji normalitas distribusi data

Hasil pengujian terhadap normalitas distribusi data akan memberikan implikasi pada teknik statistik yang digunakan. Dalam hal ini Winarno Surakhmad (1994: 95) berpendapat bahwa:

Tidak semua populasi (maupun sampel) menyebar secara normal. Dalam hal ini digunakan teknik yang (diduga) menyebar normal. Teknik statistik yang dipakai sering disebut teknik parametrik, sedangkan untuk penyebaran yang tidak normal dipakai teknik nonparametrik, sebuah teknik yang tidak terikat oleh bentuk penyebaran.

Untuk mengetahui dan menentukan apakah data dalam penelitian ini menggunakan analisis parametrik atau nonparametrik, maka dilakukan uji normalitas distribusi data dengan menggunakan rumus chi-kuadrat:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \left(\frac{fo - fe}{fe} \right)^2$$

Keterangan:

- X^2 = Chi-kuadrat yang dicari
 fo = Frekuensi yang diobservasi
 fe = Frekuensi yang diharapkan

Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah:

- 1) Membuat tabel distribusi frekuensi untuk mencari harga-harga yang digunakan seperti: Mean, Simpangan Baku, dan Chi-kuadrat.
- 2) Mencari kelas, yaitu batas bawah skor kiri interval (interval pertama dikurangi 0,5) dan batas atas skor kanan interval (interval kanan ditambah 0,5)
- 3) Mencari Z-Score untuk batas kelas, dengan rumus:

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{S}$$

Keterangan:

- X = Skor batas kelas distribusi
 \bar{X} = Batas kelas distribusi
 S = Simpangan Baku

- 4) Mencari luas O-Z dari daftar F.
- 5) Mencari luas setiap interval dengan cara mencari selisih luas O-Z kelas interval yang berdekatan untuk tanda Z sejenis dan menambahkan luas O-Z untuk Z yang berlainan.
- 6) Mencari fe (frekuensi yang diharapkan) diperoleh dengan cara mengalikan tiap kelas interval dengan n.

- 7) Mencari f_o (frekuensi hasil penelitian) diperoleh dengan cara mengalikan tiap kelas interval pada tabel distribusi frekuensi.
- 8) Mencari Chi-kuadrat dengan cara menjumlahkan hasil perhitungan.
- 9) Menentukan keberartian chi kuadrat (X^2) dengan jalan membandingkan nilai X^2 hitung dengan X^2 tabel. Apabila X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, maka dapat distribusi data dinyatakan normal. Apabila sebaliknya, maka distribusi data dinyatakan tidak normal.

F. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Korelasi

Perhitungan analisis korelasi dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antara kedua variabel, yaitu variabel X dan variabel Y serta memperlihatkan arah korelasi antara variabel yang diteliti dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* (r), yaitu:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Akdon & Hadi, 2005: 188)

Keterangan:

- n = Jumlah responden
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y
- $\sum X$ = Jumlah skor item
- $\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)
- $\sum X^2$ = Jumlah skor-skor X dikuadratkan
- $\sum Y^2$ = Jumlah skor-skor Y dikuadratkan

Rumus di atas menjelaskan, bahwa r_{xy} merupakan koefisien korelasi variabel X (Penilaian Kinerja) dan variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) yang dikorelasikan. Cara yang ditempuh dalam perhitungan ini, yaitu dengan membandingkan harga r hitung dengan r tabel pada tingkat derajat kesalahan 5% atau 1%. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan bernilai positif, maka terdapat kontribusi yang positif dari variabel X (Penilaian Kinerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) sebesar angka tersebut. Kegunaan dari rumus *Korelasi Pearson Product Moment* adalah untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Untuk melihat harga r tersebut berada pada kategori mana, maka harus dikonsultasikan dengan harga batas nilai r di bawah ini.

Tabel 3.7
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Nilai Koefisien	Kriteria
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Akdon & Hadi, 2005:188)

2. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk menentukan apakah variabel X tersebut signifikan terhadap variabel Y. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sudjana (1996: 455), yaitu:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya populasi

Analisis hipotesis dengan uji t taraf signifikansi 95% diperoleh

ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Uji Koefisien Determinasi

Derajat determinasi digunakan untuk mengetahui besar kecilnya kontribusi variabel X (Penilaian Kinerja) terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan). Derajat determinasi diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi yang dicari

r^2 = Koefisien Korelasi

4. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa jauh nilai variabel *dependent* bila nilai *independent* diubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel yang lain secara konseptual mempunyai hubungan kausal fungsional.

Rumus yang digunakan dalam uji regresi sederhana yaitu

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

Keterangan:

\hat{Y} = Harga Variabel Y yang diramalkan

a = Harga garis regresi, yaitu apabila $X=0$

b = Koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada variabel Y jika satu unit perubahan terjadi pada Variabel X

X = Harga variabel X

Selanjutnya, untuk mencari harga a dan harga b , maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y_1)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

(Sugiyono, 2002: 171)

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

(Sugiyono, 2002: 171)

Keterangan:

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