

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian akan selalu berhadapan dengan objek penelitian. Penelitian ini mempelajari dua variabel. Yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel efektivitas penilaian prestasi kerja (X) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja (Y). Adapun yang menjadi dimensi dari efektivitas penilaian prestasi kerja, adalah: *strategic congruence, job related criteria, practicality, performance standard, performance measures*, dan *transparency*. Sedangkan yang menjadi dimensi dari kepuasan kerja, adalah: *work it self, supervision, workers, promotion, dan pay*.

Pelaksanaan penelitian dilakukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Barat *Branch Office* yang berlokasi di Jalan Pajajaran No. 82 Bandung. Sasaran penelitian ini adalah karyawan Dinas Luar (Agen) PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Barat *Branch Office* yang berjumlah 180 orang.

#### 3.2 Metode dan Disain Penelitian

Dalam sebuah penelitian, perlu menetapkan suatu metode yang akan dipakai. Metode penelitian dapat memberikan gambaran kepada Peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan sehingga permasalahan dapat dipecahkan secara terarah. Winarno Surakhmad (1998 : 131) mengemukakan :

“Metode merupakan suatu cara utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan

mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini dipergunakan setelah menyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.”

Adapun metode yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif analitis yang melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode deskriptif analitis ini memberikan suatu gambaran atau penafsiran-penafsiran atas gejala-gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung.

Winarno Surakhmad (1998 : 140) merumuskan ciri-ciri metode deskriptif sebagai berikut :

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada terjadi pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang sedang aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis (karena itu metode ini sering pula disebut metode analitik).

Dengan metode deskriptif analitis Peneliti berusaha melihat keterkaitan antara variabel kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel**

Penelitian ini membahas mengenai dua variabel yaitu variabel Motivasi Kerja sebagai variabel independent (variabel bebas) dan variabel Prestasi Kerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat).

Untuk menghindari perbedaan pendapat dan kekeliruan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini maka Penulis perlu menjelaskan mengenai istilah-istilah yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

Definisi variabel yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja

Efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input – proses – output.

(James I.Gibson *dalam* <http://www.damandiri.or.id/file/kusnanunairbab2.pdf>, 2007 : 13)

Penilaian prestasi kerja adalah proses untuk menilai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004 : 67)

2. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (T. Hani Handoko, 2001 : 193)

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel   | Dimensi  | Indikator  | Skala   |
|--|--|--|---------|
| <p align="center"><b>Efektivitas Penilaian<br/>Prestasi Kerja :<br/>Variabel X</b></p> <p>Efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input – proses – output. (James I.Gibson, 2007 : 13)<br/>Penilaian prestasi kerja adalah proses untuk menilai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004:67)</p> | a) Perencanaan :   | a. Penilaian prestasi kerja sejalan dengan visi dan misi perusahaan  | Ordinal |
|  | 1. <i>Strategic Congruence</i>   |  |         |
|  | b) Proses :  | a. Penilaian prestasi kerja sesuai dengan <i>job description</i>   | Ordinal |
|  | 2. <i>Job Related Criteria</i>   |  |         |
|  | 3. <i>Practicality</i>   | a. Alat ukur mudah digunakan<br>b. Alat ukur dapat diterapkan<br>c. Alat ukur mudah dimengerti   | Ordinal |
|  | 4. <i>Performance Standard</i>   | a. Tolak ukur yang seragam   | Ordinal |
| 5. <i>Performance Measures</i>   | a. Alat ukur reliabel dan valid<br>b. Alat ukur objektif<br>c. Kemampooterimaan<br>d. Memberikan laporan tentang evaluasi kerja yang sebenarnya<br>e. Sensitivitas | Ordinal  |         |
|  | c) Evaluasi :  |  |         |
|  | 6. <i>Transparency</i>   | a. Komunikasi terbuka<br>b. Akses karyawan terhadap hasil penilaian  | Ordinal |
| <p align="center"><b>Kepuasan Kerja :<br/>Variabel Y</b></p> <p>Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (T. Hani Handoko, 2001 : 193)</p>  | 1. Pekerjaan itu sendiri ( <i>work it self</i> )   | a. Pekerjaan yang menantang<br>b. Pekerjaan sesuai dengan ilmu pendidikan<br>c. Pekerjaan yang menggunakan <i>skill</i> (keterampilan) | Ordinal |
|  | 2. Penyelia ( <i>supervision</i> )   | a. Memberi bimbingan<br>b. Memuji pekerjaan yang sesuai<br>c. Memberikan nasihat   | Ordinal |
|  | 3. Teman sekerja ( <i>workers</i> )  | a. Memberikan dorongan<br>b. Memberi pujian<br>c. Kerjasama  | Ordinal |
|  | 4. Promosi ( <i>promotion</i> )  | a. Jalur karir yang pasti<br>b. Peluang pengembangan karir di perusahaan<br>c. Promosi berlangsung dengan adil                         | Ordinal |
|  | 5. Gaji/upah ( <i>pay</i> )  | a. Sesuai dengan pekerjaan<br>b. Kompetitif bila dibandingkan dengan tempat lain<br>c. Adanya tunjangan lain                           | Ordinal |

### **3.4 Sumber Data, Alat Pengumpulan Data, dan Teknik Penarikan Sampel**

#### **3.4.1 Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan metode :

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data ditinjau secara kuantitatif dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek dan kejadian secara nyata mengenai masalah yang diteliti dalam perusahaan pada waktu penelitian.
3. Angket, yaitu pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat pertanyaan tertulis yang menjadi anggota sampel.
4. Studi Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengumpulan data perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### **3.4.2 Teknik Penarikan Sampel**

Penelitian dapat dilakukan dengan teknik sampel, yaitu penelitian yang hanya mengikutsertakan sebagian saja dari jumlah populasi tersebut, dengan pertimbangan waktu dan biaya seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998 : 93) :

“Karena tidak mungkinnya penyelidikan selalu berlangsung menyelidiki segenap populasi, padahal tujuan penyelidikan adalah menemukan generalisasi yang berlaku secara umum-, maka seringkali

penyelidik mempergunakan sebahagian saja dari populasi yakni sebuah sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu.”

Menurut Sugiyono (2004 : 56), “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Dari setiap level atau tingkatan agen yang ada di Bagian karyawan Dinas Luar (Agen) di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Barat *Branch Office* dihitung sampel secara proporsional. Setelah itu sampel proporsi diambil secara acak untuk mewakili setiap level atau tingkatan agen yang ada pada Bagian karyawan Dinas Luar (Agen) di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Barat *Branch Office*.

**Tabel 3.2**  
**Rekapitulasi Karyawan Dinas Luar (Agen)**  
**PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Barat *Branch Office*.**

| No.    | Level Agen                  | Jumlah Karyawan |
|--------|-----------------------------|-----------------|
| 1.     | ALL (Agen Latihan Lapangan) | 80              |
| 2.     | Agen Junior/Agen Senior     | 42              |
| 3.     | Unit Manajer                | 20              |
| 4.     | Area Manajer                | 14              |
| 5.     | Instruktur Junior           | 10              |
| 6.     | Branch Manajer              | 6               |
| 7.     | Instruktur Senior           | 5               |
| 8.     | Regional Manajer            | 3               |
| Jumlah |                             | 180             |

Sumber : Arsip Instruktur Junior Agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Barat *Branch Office*, 2006.

“Sampel adalah proses menarik sebagian subjek, gejala atau objek yang ada pada populasi”, Sudjana (2001 : 71). Dari definisi tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari jumlah populasi, dengan ketentuan memiliki sifat-sifat yang sama dengan populasinya.

Untuk menentukan ukuran sampel, Harun Al Rasyid (1993 : 40) mengemukakan bahwa: “Ukuran sampel,  $n$ , akan memberi isyarat mengenai *managability of the research* (kelayakan penelitian). Ukuran sampel bisa ditentukan melalui dua dasar pemikiran yaitu ditentukan atas dasar pemikiran statistis, dan atau ditentukan atas dasar pemikiran nonstatistis”.

Berdasarkan aspek pemikiran nonstatistis, ukuran sampel dapat ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Waktu (*time constraint*/kendala waktu)
2. Biaya, yang ditanggulangi melalui usulan penelitian
3. Ketersediaan satuan sampling

Berdasarkan aspek pemikiran statistis, ukuran sampel dapat ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Bentuk parameter yang menjadi ukuran analisis, yang berarti apakah kesimpulan yang akan diambil dasarnya rata-rata ( $\mu$ ), persentase ( $\pi$ ), atau yang lainnya. Masalah bentuk parameter ini erat kaitannya dengan tingkat pengukuran variabel yang dihadapi, apakah tingkat pengukuran nominal, ordinal, interval, dan rasio.
2. Tipe sampling yang digunakan.
3. Apakah tujuan penelitian adalah menaksir parameter, atau menguji hipotesis.

4. Apakah penelitian itu sifatnya nonkomparatif atau komparatif

Secara statistis, persentase itu dinyatakan dalam proporsi. Jadi menaksir persentase sama dengan menaksir proporsi.

Rumus yang digunakan untuk taksiran proporsi adalah:

$$n_1 = \left[ \frac{z \left( \frac{1-\alpha}{2} \right)}{2.\varepsilon} \right]^2$$

(Harun Al Rasyid, 1993 : 49)

$$n = \frac{n_1}{1 + \frac{(n_1 - 1)}{N}}$$

Dalam penelitian ini memenuhi persyaratan:

a) derajat kepercayaan 95 %,  $\alpha = 0,05$  dan

b) bound of error,  $\varepsilon = 10$  %

Langkah Kerja :

$$n_1 = \left[ \frac{Z \left( \frac{1-0,05}{2} \right)}{2,0,1} \right]^2 = \left( \frac{Z_{(1-0,025)}}{2,0,1} \right)^2 = \left( \frac{Z_{0,975}}{0,2} \right)^2 = \left( \frac{1,96}{0,2} \right)^2 = 96,04 = 96$$

$$n = \frac{96}{1 + \frac{96-1}{180}} = \frac{96}{1 + \frac{95}{180}} = \frac{96}{1,53} = 62,75 = 63$$

Jadi ukuran sampelnya (n) yaitu = 63

Untuk keakuratan hasil pengujian, maka sampel penelitian perlu dinaikkan menjadi 65, selanjutnya sampel tersebut dialokasikan secara proporsional dan hasil alokasi sampel proporsional direkap dalam tabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:



$$n_1 = \frac{n_0}{N_1} \times n$$

Keterangan :  $n_1$  = Anggota sampel pada proporsi ke-I  
 $n_0$  = Populasi ke-I  
 $n$  = Sampel yang diambil dalam penelitian  
 $N_1$  = Populasi total

Perhitungannya :

- Sampel Level ALL (Agen Latihan Lapangan) :  $n_1 = \frac{n_0}{N_1} \times n = \frac{80}{180} \times 65 = 29$
- Sampel Level Agen Junior/Agen Senior :  $n_1 = \frac{n_0}{N_1} \times n = \frac{42}{180} \times 65 = 15$
- Sampel Level Unit Manajer :  $n_1 = \frac{n_0}{N_1} \times n = \frac{20}{180} \times 65 = 7$
- Sampel Level Area Manajer :  $n_1 = \frac{n_0}{N_1} \times n = \frac{14}{180} \times 65 = 5$
- Sampel Level Instruktur Junior :  $n_1 = \frac{n_0}{N_1} \times n = \frac{10}{180} \times 65 = 4$
- Sampel Level Branch Manajer :  $n_1 = \frac{n_0}{N_1} \times n = \frac{6}{180} \times 65 = 2$
- Sampel Level Instruktur Senior :  $n_1 = \frac{n_0}{N_1} \times n = \frac{5}{180} \times 65 = 2$
- Sampel Level Regional Manajer :  $n_1 = \frac{n_0}{N_1} \times n = \frac{3}{180} \times 65 = 1$

**Tabel 3.3**  
**Penyebaran Proporsi Sampel**  
**Pada Karyawan Dinas Luar (Agen)**  
**PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Barat *Branch Office***

| No. | Sub Populasi                      | Jumlah Karyawan | Jumlah Sampel |
|-----|-----------------------------------|-----------------|---------------|
| 1.  | Level ALL (Agen Latihan Lapangan) | 80              | 29            |
| 2.  | Level Agen Junior/Agen Senior     | 42              | 15            |
| 3.  | Level Unit Manajer                | 20              | 7             |
| 4.  | Level Area Manajer                | 14              | 5             |
| 5.  | Level Instruktur Junior           | 10              | 4             |
| 6.  | Level Branch Manajer              | 6               | 2             |
| 7.  | Level Instruktur Senior           | 5               | 2             |
| 8.  | Level Regional Manajer            | 3               | 1             |
|     | <b>Total</b>                      | <b>180</b>      | <b>65</b>     |

Sumber : Hasil Pengolahan Data

### 3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.5.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah ada pengaruh antara variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja). Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data dengan menggunakan cara sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data (*editing*), sebelum dilakukan pengolahan data, perlu data tersebut diperiksa lebih dahulu, dalam hal kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Pembuatan kode (*coding*), melakukan *coding* terhadap data yang sudah diedit, sebagai usaha untuk menyederhanakan data, yaitu dengan memberi tanda di

masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden dengan menggunakan system *Skala Likert*.

3. Menghitung bobot nilai dengan skala *likert* dengan ukuran interval artinya yang diteliti mempunyai lima pilihan jawaban dengan urutan peringkat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya kriteria pemberian skor dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.4**  
**Pedoman Nilai Angket**

| Alternatif Jawaban        | Skor (+) | Skor (-) |
|---------------------------|----------|----------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5        | 1        |
| Setuju (S)                | 4        | 2        |
| Kurang Setuju (KS)        | 3        | 3        |
| Tidak Setuju (TS)         | 2        | 4        |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1        | 5        |

Sumber: Sugiyono (2004:74)

4. Rekapitulasi nilai angket variabel Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).
5. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) yang divisualisasikan dalam bentuk "skor ideal" dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menghitung skor total terendah dan skor tertinggi dari bobot instrumen sebagai berikut:

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

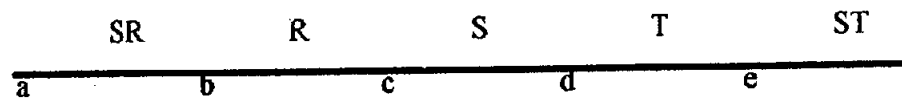
Keterangan: SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

- b. Menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi lima.
- c. Menentukan ukuran sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.
- d. Membuat parameter untuk kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.



(Sugiyono, 2001: 66)

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Untuk menguji kelayakan suatu kuesioner yang akan disebarkan pada responden, maka dilakukan pengujian validitas dan uji reliabilitas. Karena syarat suatu instrumen yang baik adalah valid dan reliabel.

### 3.5.1.1 Uji Validitas

Adalah sejauh mana angket yang dibuat mengukur terhadap apa yang diukur dengannya. Dengan kata lain sejauh mana alat pengukur tersebut memenuhi fungsinya sebagai alat pengukur. Menurut Sugiyono, instrumen yang valid dalam langkah-langkah uji validitas instrumen angket adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2004 : 213)

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara variabel X dan variabel Y
- N = Jumlah Responden
- $\sum XY$  = Jumlah hasil kali skor X dan Y setiap responden
- $\sum X$  = Jumlah skor X
- $\sum Y$  = Jumlah skor Y
- $(\sum X^2)$  = Kuadrat jumlah skor X
- $(\sum Y^2)$  = Kuadrat jumlah skor Y

Uji validitas ini dilakukan pada setiap item angket dengan taraf signifikansi 0.05 pada tingkat kepercayaan 95 %.

Kriteria uji validitas :  
 r hitung > r tabel : valid  
 r hitung ≤ r tabel : tidak valid

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui ketepatan nilai angket, artinya suatu alat ukur tersebut dikatakan reliabel (dapat dipercaya) bila hasil pengukuran dengan alat tersebut adalah sama atau hampir sama jika pengukuran tersebut dilakukan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan, atau oleh orang yang lain dalam waktu yang sama atau waktu yang berlainan.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,80. Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$C\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

(Sugiyono, 2004:282-284)

Keterangan:

K = jumlah item

$\sum si^2$  = jumlah varians setiap item pertanyaan

$\sum st^2$  = varians skor total

Uji statistik dihitung dengan persamaan:

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

Kriteria pengujian :  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  : reliabel  
 $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  : tidak reliabel

**Tabel 3.5**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

| <b>Interval Koefisien</b> | <b>Tingkat Hubungan</b> |
|---------------------------|-------------------------|
| 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             |

Sumber : Sugiyono (2004 : 216)

### 3.5.2 Uji Hipotesis

Secara statistik, jika statistik menghasilkan suatu harga yang ada dalam daerah penolakan, maka  $H_0$  ditolak. Hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan dan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ , menunjukkan tidak adanya pengaruh antara efektivitas penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_a : \rho \neq 0$ , menunjukkan adanya pengaruh antara efektivitas penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jadi dalam penelitian ini tes statistiknya menggunakan rumus analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi sampai seberapa besar pengaruh efektivitas penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2004:244})$$

Keterangan: Y = Kepuasan kerja  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien korelasi  
 X = Efektivitas penilaian prestasi kerja

Dengan ketentuan harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut ini:

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

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

Koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yaitu berbentuk  $r^2$ , digunakan untuk mengukur besarnya peranan variabel X terhadap variabel Y serta untuk memilih variabel X yang dapat menerangkan secara lebih baik mengenai perubahan yang terjadi dalam variabel Y. Pengujian parameter  $\rho$

$$t_{hitung} = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}} \text{ dengan derajat kebebasan } n-2$$

Dari hasil perhitungan t hitung tersebut maka diadakan suatu kriteria:

- Ho, diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- Ha, diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Penelitian ini menggunakan korelasi dalam menganalisis data. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2004:212) yang menyatakan bahwa jika data interval dan hipotesis asosiatif maka statistik yang digunakan salah satunya adalah



korelasi *Pearson*. Teknik korelasi digunakan untuk menganalisis kuatnya hubungan antar variabel.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:213})$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara  $x$  dan  $y$
- $x$  = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel  $x$
- $y$  = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel  $y$
- $n$  = Jumlah responden

Kriteria pengujian :  $r$  hitung  $\leq r$  tabel :  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak  
 $r$  hitung  $> r$  tabel :  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi antara pengaruh efektivitas penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu dengan menggunakan rumus :  
 $KD = \Gamma^2 \times 100\%$ .

