

BAB III

OBJEK dan METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian dari skripsi ini adalah di Bagian Kepegawaian Biro Administrasi Umum dan Keuangan atau disingkat BAUK Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), yang bertempat di jalan Dr. Setiabudhi No. 229 Bandung.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang diperoleh melalui penelitian atau data empirik untuk tujuan tertentu sebagai cara kerja dalam memahami objek penelitian, seperti yang dikemukakan oleh Bohar Soeharto (1993: 77) bahwa “Metode penelitian adalah cara berfikir, berbuat yang dipersiapkan secara baik untuk mengadakan penelitian dan untuk mencapai suatu tujuan penelitian”.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif-survey explanatory, dimana selain tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dengan cara menuturkan informasi yang diperoleh, penelitian ini juga menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dengan cara menguji hipotesis melalui pengolahan dan pengujian data secara statistik.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Seperti yang dikemukakan oleh Moh. Nazir (2003: 54) dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian” yaitu:

Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap-pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Sugiyono (2005: 11) mendeskripsikan penelitian deskriptif adalah “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.”

Winarno Surakhmad (1990: 140) juga mengemukakan ciri-ciri dari metode deskriptif sebagai berikut:

- 1) Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang dihadapi pada masa sekarang atau masalah-masalah aktual.
- 2) Data yang dikumpulkan di susun, dijelaskan, kemudian di analisis.
- 3) Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk menjawab pertanyaan mengenai hakekat gejala atau pertanyaan mengenai apa itu atau mendeskripsikan apa itu.

Metode ini dilakukan dengan menggunakan data dari perusahaan yang kemudian dianalisis sehingga dapat dibuat kesimpulan dan saran. Alasan dipergunakannya metode ini, karena tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dan penyelidikan ini menuturkan, mengklasifikasi dan mengelola data yang terkumpul.

C. Operasional Variabel Penelitian

Maksud dari penetapan definisi variabel adalah untuk menghindari perbedaan mempersepsi istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian sehingga diharapkan akan terdapat keseragaman landasan berpikir antara peneliti dengan pembaca. Oleh karena itu, penulis merasa perlu menguraikan definisi variabel yang akan menyamakan persepsi mengenai istilah-istilah yang berkaitan dengan judul penelitian ini, dan pengertian dari masing-masing bagiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Sistem adalah susunan yang teratur dari gagasan-gagasan atau konsepsi-konsepsi yang saling bergantung ataupun serangkaian unsur yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. (Gordon B. Davis dalam Malayu S.P Hasibuan, 1996: 256)

- 2) Informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata atau yang dapat dirasakan dalam keputusan-keputusan yang sekarang atau yang akan datang. (Gordon B. Davis dalam Malayu S.P Hasibuan, 1996: 256)
- 3) Manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. (Gordon B. Davis dalam Malayu S.P Hasibuan, 1996: 256)
- 4) Pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. (Malayu S.P Hasibuan, 2003: 12)
- 5) Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah Suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpulan prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan yang meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian. (Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 tahun 2000)
- 6) Penilaian kinerja merupakan proses berkelanjutan dalam menilai kualitas kerja pegawai dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja pegawai dalam organisasi. (Hall dalam Sadili Samsudin, 2006: 162)

Untuk lebih jelasnya, maka penulis menggambarkan lebih rinci variabel, konsep dan indikator seperti dalam tabel berikut ini

Tabel 3. 1
Operasional variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	Nomor Item
----------	-----------	--------	------------------	------------

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Sumber: Modifikasi Raymond McLeod & George Schell (2004), Veithzal Rivai (2005) dan Sadili Samsudin (2006)	1. Perencanaan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kelengkapan informasi mengenai data pegawai • Tingkat ketepatan informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja • Tingkat ketepatan informasi mengenai kualitas pegawai • Tingkat kelengkapan informasi pelaksanaan mutasi dan pensiun • Tingkat kepuasan kebutuhan pegawai • Tingkat kelengkapan informasi untuk menghindari terjadinya mismanajemen 	Ordinal	1
			Ordinal	2
			Ordinal	3
			Ordinal	4
			Ordinal	5
			Ordinal	6
	2. Daftar gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kelengkapan data riwayat gaji • Tingkat kenaikan setiap tahun • Tingkat pemberian bonus 	Ordinal	7
			Ordinal	8
			Ordinal	9
	3. Seleksi dan Penempatan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan • Tingkat ketersediaan pekerjaan • Tingkat kemampuan kerja 	Ordinal	10
			Ordinal	11
			Ordinal	12
	4. Perencanaan dan pengembangan karir	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan memajukan karir • Tingkat kepuasan karir • Tingkat kesempatan berkarir • Tingkat pergantian 	Ordinal	13
			Ordinal	14
			Ordinal	15
			Ordinal	16

		karyawan		
	5. Pelatihan dan Pengembangan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat intensitas pelatihan dan pengembangan Tingkat monitoring oleh pimpinan Tingkat kesesuaian tugas dan jabatan dengan keahlian Tingkat evaluasi 	Ordinal	17
			Ordinal	18
			Ordinal	19
			Ordinal	20
Penilaian Kinerja Sumber: Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan Malayu Hasibuan	1. Kesetiaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat loyalitas terhadap pekerjaan dan jabatan Tingkat loyalitas terhadap organisasi 	Ordinal	1
			Ordinal	2
	2. Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kualitas kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja Tingkat kesungguhan untuk mencapai prestasi kerja Tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal	3
			Ordinal	4
			Ordinal	5
	3. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Tingkat kemampuan menjaga dan memelihara sarana dan prasarana milik organisasi 	Ordinal	6
				Ordinal
	4. Ketaatan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketaatan terhadap peraturan organisasi Tingkat ketaatan 	Ordinal	8
			Ordinal	9

		terhadap perintah dari pimpinan		
5. Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat menjaga wewenang yang diberikan pimpinan Tingkat kejujuran terhadap orang lain 	Ordinal	10	
6. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kerjasama dengan pegawai lain dalam pekerjaan Tingkat kerjasama dengan pegawai lain di luar pekerjaan Tingkat kerjasama dengan pimpinan di dalam dan di luar pekerjaan 	Ordinal	12	
		Ordinal	13	
		Ordinal	14	
7. Prakarsa	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan berpikir yang orisinal Tingkat kemampuan berpikir berdasarkan inisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan Tingkat kemampuan berpikir berdasarkan inisiatif sendiri untuk membuat keputusan dalam penyelesaian masalah pekerjaan 	Ordinal	15	
		Ordinal	16	
		Ordinal	17	
8. Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan dalam mengemukakan pendapat Tingkat penguasaan terhadap bidang pekerjaan Tingkat kemampuan untuk memotivasi pegawai lain 	Ordinal	18	
		Ordinal	19	
		Ordinal	20	

D. Populasi Penelitian

Di dalam penelitian dikenal istilah populasi. Sugiyono (2005: 72) mengartikan populasi sebagai berikut:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek

atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar

jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Fraenkel dan Wallen (1990: 68) dalam Yatim Riyanto (2001: 51) mendefinisikan populasi adalah “Kelompok yang menarik peneliti dimana kelompok tersebut oleh peneliti dijadikan sebagai objek untuk menggeneralisaikan hasil penelitian”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan suatu kelompok atau himpunan yang dapat terdiri dari orang, hewan, tumbuhan, benda, dan lain-lain yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan sebagai objek penelitian kemudian ditarik kesimpulan untuk dijadikan hasil penelitian.

Dalam penelitian yang dilakukan pada bagian kepegawaian BAUK UPI ini memiliki populasi sebanyak 25 orang pegawai, yang terdiri dari sepuluh orang pegawai sub bagian tenaga administrasi, dua belas orang pegawai sub bagian tenaga akademik, dua orang kepala sub bagian dan satu orang kepala bagian. Oleh karena jumlah populasi yang sedikit, maka jumlah sampel yang akan diteliti pun sebanyak jumlah populasi atau sebanyak 25 orang.

E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini guna melakukan pengumpulan data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. (Riyanto, 2001: 77)

Observasi sebagai sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2005: 139) mengemukakan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses

yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan”.

Observasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu observasi langsung dan tidak langsung. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara observasi langsung. Pengumpulan data dengan observasi langsung adalah pengamatan langsung yang dilakukan peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang masalah dan petunjuk-petunjuk tentang cara pemecahannya. Pada penelitian deskriptif, observasi langsung bermanfaat untuk mengumpulkan data dan informasi, baik mengenai aspek-aspek material maupun tingkah laku manusia yang lebih kompleks tanpa usaha disengaja untuk mempengaruhi, mengatur atau memanipulasikan.

Dengan observasi diharapkan dapat memperoleh data yang benar-benar alami dari berbagai aktivitas subjek dan objek penelitian, dan observasi ini dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan SIMPEG dalam menghasilkan informasi yang berguna bagi pelaksanaan kegiatan kepegawaian bagian kepegawaian BAUK UPI, salah satunya adalah kegiatan penilaian kinerja pegawai. Selain mengamati secara langsung objek penelitian, juga mencatat segala yang dilihat dan didengar dalam melakukan kegiatan observasi ini.

2) Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (paduan wawancara). (Nazir, 2003: 195)

Dalam wawancara ini, peneliti menyediakan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan. Pertanyaan yang digunakan dalam bentuk terbuka. Dengan pertanyaan terbuka, subjek diharapkan dapat menjawab menggunakan kata-kata sendiri sebanyak mungkin.

Wawancara terjadi ketika peneliti datang ke tempat responden, baik secara formal maupun informal untuk mengajukan beberapa pertanyaan kepada sumber yang ada di lokasi penelitian sehingga menemukan permasalahan mengenai pelaksanaan penilaian kinerja pegawai yang tidak objektif padahal objek penelitian memiliki sumber atau catatan lengkap mengenai pegawai tersebut.

3) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyusunan angket beranjak dari ruang lingkup variabel yang diteliti. Oleh karena itu untuk kepentingan penelitian ini dikonstruksi dua jenis angket, yaitu untuk variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan angket untuk penilaian kinerja pegawai. Penyusunan angket ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan atau pernyataan
- 2) Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup dengan lima alternatif jawaban, yaitu:

ST = Sangat Tinggi

T = Tinggi

RR = Ragu-Ragu

R = Rendah

SR = Sangat Rendah

- 3) Menetapkan skala penilaian angket

Skala penilaian yang penulis gunakan dalam membuat angket menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2001:74), tiap alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Penilaian Jawaban Angket

ALTERNATIF JAWABAN	Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat tinggi	5	1
Tinggi	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Rendah	2	4
Sangat Rendah	1	5

a. Pengujian Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2005: 97) mendefinisikan instrumen penelitian adalah “Suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.”

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang merupakan penjabaran dari indikator variabel, sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. (Sugiyono, 2003:110) Oleh karena itu setelah instrumen itu valid dan reliabel, maka dapat digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan.

1) Pengujian Validitas

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, terlebih dahulu diuji validitasnya kepada responden dengan menggunakan korelasi *Product Moment* (Arikunto, 2002:146) sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh dari subyek tiap item

Y = Skor yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

N = Jumlah responden

Koefisien validitas dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2) Pengujian Reliabilitas

Instrumen penelitian ini di samping harus valid (sah) juga harus reliabel (dapat dipercaya) yaitu memiliki nilai ketetapan, artinya instrumen penelitian yang reliabel akan sama hasilnya apabila diteskan pada kelompok yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda.

Pengujian reliabilitas yang penulis gunakan adalah dengan menggunakan Alpha Cronbach (r_{11}) dibawah ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:171})$$

keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrument

K : Banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians bulir soal

σ_t^2 : Varians total

Untuk rumus varian total (σ_t^2) yaitu:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \left[\frac{\sum(X)^2}{N} \right]}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

Keterangan:

σ_t^2 = Varians total

$\sum x$ = Jumlah Skor

N = Jumlah Peserta

Hasil perhitungan r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 5\%$, dengan kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

- a) $r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel
- b) $r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel

F. Teknik Analisis Data

Penulis akan menghitung data dengan bantuan microsoft excel dan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Analisis korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan, serta arah hubungan antara variabel independen (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) dengan variabel dependen (Penilaian kinerja karyawan).

1) Analisis Koefisien Korelasi

Rumus koefisien korelasi Rank Spearman menurut Sidney Siegel, (1997:253) adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 - \sum Y^2}}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

Dan:

$$T_x = T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

rs = Koefisien korelasi Rank Spearman (rs)

di = Selisih rank X dan Y

n = Jumlah sample

Tx = Faktor korelasi X

Ty = Faktor korelasi Y

t = Banyaknya data yang memiliki rank kembar

X = Variabel independen (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)

Y = Variabel dependen (penilaian kinerja karyawan)

Adapun interpretasi dari hasil perhitungan koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

- Apabila $rs = 0$ atau mendekati nol, berarti hubungan antara kedua variabel sangat lemah, atau tidak terdapat hubungan sama sekali
- Apabila $rs = 1$ atau mendekati satu, berarti terdapat suatu hubungan yang kuat dan searah antara kedua variabel (jika X naik maka Y naik)
- Apabila $rs = -1$, atau mendekati min satu, berarti terdapat suatu hubungan yang kuat namun berlawanan arah antara kedua variabel (jika X naik maka Y turun)

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah dengan membandingkan nilai r_s terhadap tabel dari Guilford.

Tabel 3. 3
Guilford Empercial Rule

Besar r_{xy}	Interpretasi
0.00 - < 0.20	Korelasi sangat lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
≥ 0.20 - < 0.40	Korelasi rendah
≥ 0.40 - < 0.70	Korelasi sedang/cukup

≥ 0.70 - < 0.90	Korelasi kuat/tinggi
≥ 0.90 - ≤ 1.00	Korelasi sangat kuat/tinggi

Sumber: JP. Guilford (dalam Ating Somantri, 2006:214)

G. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi yang dihasilkan signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian hipotesis.

Menurut Ating Somantri (2006:339-340) langkah-langkah uji keberartian koefisien korelasi (uji hipotesis), yaitu sebagai berikut:

- 1) Nyatakan hipotesis statistik (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

$H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

$H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

- 2) Tentukan taraf kemaknaan α (*level of significance* α)

Taraf kemaknaan $\alpha = 5\%$ (0,05)

- 3) Gunakan statistik uji yang tepat, yaitu $t = r_s \cdot \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$

t = Distribusi Student dengan Derajat Kebebasan $dk = n - 2$

r_s = Koefisien Korelasi

N = *Number of case*

- 4) Menentukan titik kritis (titik penolakan) dan daerah kritis (daerah penolakan) H_0 .

$$t_{\alpha/2}(dk=n-2)$$

- 5) Hitung nilai statistik uji berdasarkan data yang dikumpulkan

6) Hitung nilai ρ (ρ Value), H_0 diterima atau ditolak.

7) Berikan kesimpulan (statistic conclusion dan research conclusion)

