

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat Unit Bisnis Kantor Region Jawa Barat. Dalam penelitian ini, objek penelitian yang menjadi variabel bebas (X) adalah Penilaian Prestasi Kerja dan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kepuasan kerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan sejauh mana penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Maka yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Sugiyono (2001:12) menyatakan bahwa :

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Zikmund

**Restu Restina, 2012**

**Pengaruh Penilaian Prestasi...**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

(2003:718) penelitian deskriptif adalah rancangan penelitian untuk menggambarkan karakteristik dari sebuah populasi atau fenomena yang sedang terjadi. Melalui jenis penelitian deskriptif, maka dapat diperoleh deskripsi mengenai tingkat efektifitas penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja pada PT PLN P3B RJB. Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran pengumpulan data di lapangan (Suharsimi, 2006:7). Dalam penelitian ini, akan diuji apakah tingkat efektifitas penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja pada PT PLN P3B RJB.

Berdasarkan jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode penelitian yang digunakan adalah *deskriptif survey* dan *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2007:49) metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Menurut Malhotra dalam Istijanto (2005:29) mendefinisikan desain riset sebagai berikut :

Suatu kerangka kerja atau cetak biru (*blueprint*) yang merinci secara detail prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi guna menjawab masalah riset dan menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi pengambilan keputusan. Dalam tahap ini, periset akan mengembangkan desain riset yang cocok untuk menjawab permasalahan riset.

Isjanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain riset dapat dibagi menjadi tiga macam. Pertama, riset eksplanatori yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar. Kedua, riset deskriptif yaitu desain riset yang

**Restu Restina, 2012**

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

digunakan untuk menggambarkan sesuatu. Dan ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji hubungan “sebab akibat”. Ketiga jenis riset ini menghasilkan informasi yang berbeda-beda sehingga penentuan desain riset yang akan digunakan tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset yang dilakukan.

Berdasarkan tujuannya, desain penelitian yang akan digunakan adalah riset eksplanatori, deskriptif dan kausal. Riset eksplanatori dilakukan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti yaitu penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja pada PT.PLN P3B RJB. Riset deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja pada PT.PLN P3B RJB. Sedangkan riset kausal digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini tingkat efektifitas penilaian prestasi kerja mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada kepuasan kerja pada PT.PLN P3B RJB.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.PLN (persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat”. Maka terdapat 2 variabel penelitian yaitu:

A. Penilaian prestasi kerja sebagai variabel (X).

B. Kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen (Y)

**TABEL 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel X**

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No
Penilaian	Penilaian Prestasi	• Faktor			

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Prestasi Kerja (X)	Kerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan.“ (Gary Dessler:2007)	<b>Kejelasan</b>			
		• Waktu	Tingkat ketepatan waktu pelaksanaan penilaian	Ordinal	1
		• Tujuan	Tingkat ketepatan tujuan pelaksanaan penilaian	Ordinal	2
		• Penilai	Tingkat kredibilitas penyelia	Ordinal	3
		• Kriteria penilaian	Tingkat kejelasan mengenai kriteria penilaian	Ordinal	4
		• Prosedur penilaian	Tingkat kemudahan prosedur penilaian	Ordinal	5
		<b>Faktor motivasi</b>			
		• Promosi	Tingkat motivasi mendapatkan promosi	Ordinal	6
		• Kompensasi	Tingkat motivasi mendapatkan kompensasi	Ordinal	7
		• Penghargaan	Tingkat motivasi mendapatkan penghargaan	Ordinal	8
		<b>Faktor keadilan</b>			
		• Objektivitas penilai	Tingkat objektivitas penilaian	Ordinal	9
<b>Faktor umpan balik</b>					
• Laporan hasil penilaian	Tingkat kecepatan hasil penilaian	Ordinal	10		
<b>Faktor tindak lanjut</b>					
• Pembinaan untuk perbaikan	Tingkat ketepatan tindak lanjut terhadap pegawai berkinerja rendah	Ordinal	11		
• Evaluasi penilaian	Tingkat transparansi hasil evaluasi penilaian prestasi kerja	Ordinal	12		

**TABEL 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Y**

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil interaksi manusia dengan	• Faktor psikologis			
		• Minat	Tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan minat	Ordinal	13
		• Bakat	Tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan minat	Ordinal	14

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

lingkungan kerjanya. (Moh. As'ad:2004)	• Keterampilan	Tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan minat	Ordinal	15
	• Ketentruman	Tingkat ketentruman ketika melaksanakan pekerjaan	Ordinal	16
	• <b>Faktor sosial</b>			
	• Interaksi dengan atasan	Tingkat frekuensi komunikasi yang baik dengan atasan	Ordinal	17
	• Keharmonisan dengan rekan kerja	Tingkat keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	18
	• <b>Faktor fisik</b>			
	• Pegaturan waktu kerja	Tingkat kesesuaian lama jam kerja yang ditetapkan	Ordinal	19
	• Pengaturan waktu istirahat	Tingkat kecukupan lama jam istirahat	Ordinal	20
	• Kelengkapan alat kerja	Tingkat kelengkapan alat untuk bekerja	Ordinal	21
	• Suhu	Tingkat ketepatan suhu dalam ruangan	Ordinal	22
	• Pencahayaan	Tingkat ketepatan pencahayaan dalam ruangan	Ordinal	23
	• Regulasi udara	Tingkat ketepatan regulasi udara dalam ruangan	Ordinal	24
	• <b>Faktor finansial</b>			
	• Sistem penggajian	Tingkat ketepatan sistem penggajian	Ordinal	25
	• Besar gaji	Tingkat kecukupan besar gaji menunjang kebutuhan	Ordinal	26
	• Jaminan kesehatan	Tingkat ketersediaan jaminan kesehatan	Ordinal	27
• Macam tunjangan dan fasilitas	Tingkat keberagaman jenis tunjangan dan fasilitas	Ordinal	28	
• Promosi	Tingkat kesempatan memperoleh jenjang karir yang jelas	Ordinal	29	

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:129) yang dimaksud dengan sumber data adalah “subjek dari mana data dapat diperoleh”. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari PT. PLN (Persero) P3B RJB terutama dari bagian personalia PT. PLN (Persero) P3B RJB.

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah arsip di dinas SDM dan umum PT. PLN (Persero) P3B RJB , literatur, artikel, serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati secara langsung kegiatan PT. PLN P3B RJB. Khususnya yang berhubungan dengan tingkat efektifitas penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Wawancara (*Interview*) yaitu dialog atau wawancara langsung dengan pihak perusahaan diantaranya dengan bagian Sumber Daya Manusia serta karyawan PT. PLN P3B RJB, sebagai wakil dari perusahaan untuk memperoleh data

mengenai profil perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

3. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan cara mempelajari bahan-bahan yang dianggap perlu dan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh bahan-bahan yang dapat dijadikan landasan teori.

#### 3.4.2.1 Alat Pengumpul Data

Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket. Cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti. Daftar pertanyaan ini disebarkan langsung kepada karyawan PT. PLN (Persero) P3B RJB.

Berikut langkah-langkah pembuatan angket:

1. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan
2. Merumuskan item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan bersifat tertutup, yaitu karyawan hanya perlu mengisi angket dengan jawaban yang telah disediakan dalam bentuk pilihan ganda.
3. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden dihitung dengan menggunakan skala likert.

**TABEL 3.3**  
**Alternatif jawaban menurut skala likert**

Alternatif Jawaban	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
--------------------	---------------	--------	--------	--------	---------------

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

### 3.4.2.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Mengingat pengumpulan data atau informasi dilakukan dengan menggunakan angket, maka kesungguhan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan dari angket merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus *valid* dan *reliable*.

#### 1. Pengujian Validitas Instrumen

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keshahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah rumus Korelasi *Product Moment*. Dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2007:212)

Dimana :

- $r_{xy}$  = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan
- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
- $X$  = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- $Y$  = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



$N$  = Banyaknya responden

Pengujian keberartian koefisien ( $r_b$ ) dilakukan dengan taraf signifikan 5%.

Rumus uji  $t$  yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

$$db = n - 2$$

Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
2. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

Untuk mempermudah dan mempercepat dalam pengolahan data, maka penulis menggunakan program SPSS 17.0. Berikut Tabel 3.6 menyajikan hasil uji validitas :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Variabel	No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Penilaian Prestasi Kerja (X)	1	Ketepatan waktu pelaksanaan penilaian	0.520	0.374	Valid
	2	Kejelasan tujuan pelaksanaan penilaian	0.437	0.374	Valid
	3	Kredibilitas penyelia	0.561	0.374	Valid
	4	Kejelasan kriteria penilaian	0.477	0.374	Valid
	5	Kemudahan prosedur penilaian	0.633	0.374	Valid
	6	Tingkat kesesuaian promosi	0.744	0.374	Valid
	7	Tingkat kesesuaian kompensasi	0.489	0.374	Valid
	8	Tingkat kesesuaian penghargaan	0.524	0.374	Valid
	9	Keadilan penyelia	0.462	0.374	Valid
	10	Kecepatan hasil penilaian	0.478	0.374	Valid
	11	Ketepatan tindak lanjut	0.463	0.374	Valid

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	12	Ketepatan evaluasi terhadap pedoman dan pelaksanaan penilaian	0.507	0.374	Valid
<b>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</b>	13	Kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan minat	0.603	0.374	Valid
	14	Kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan bakat	0.462	0.374	Valid
	15	Kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan keterampilan	0.555	0.374	Valid
	16	Ketentrangan anda ketika bekerja	0.622	0.374	Valid
	17	Frekuensi komunikasi anda dengan atasan	0.559	0.374	Valid
	18	Keharmonisan dengan rekan kerja	0.399	0.374	Valid
	19	Kesesuaian lama jam kerja	0.637	0.374	Valid
	20	Kecukupan lama jam istirahat	0.604	0.374	Valid
	21	Ketersediaan peralatan penunjang pekerjaan	0.423	0.374	Valid
	22	Ketepatan suhu ruangan	0.463	0.374	Valid
	23	Ketepatan pencahayaan ruangan	0.782	0.374	Valid
	24	Kenyamanan sirkulasi udara dalam ruangan	0.404	0.374	Valid
	25	Ketepatan sistem penggajian	0.633	0.374	Valid
	26	Kecukupan gaji menunjang kebutuhan hidup	0.679	0.374	Valid
	27	Ketersediaan jaminan kesehatan	0.667	0.374	Valid
	28	Keberagaman jenis tunjangan dan fasilitas	0.441	0.374	Valid
	29	Kesempatan memperoleh jenjang karir yang jelas	0.498	0.374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan pengujian kuesioner terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $(30-2=28)$ , maka di dapat nilai rtabel sebesar 0,374. Sehingga dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari instrumen dinyatakan valid karena skor rhitung lebih besar dari skor rtabel, sehingga item-item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur dari variabel yang akan diteliti.

## 2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliable*). Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen

cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena

**Restu Restina, 2012**

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

instrumen tersebut sudah baik. Untuk menunjukkan dalam penelitian ini digunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \dots\dots\dots (\text{Arikunto. 2002:171})$$

Dimana :

- r<sub>11</sub> = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- Σσ<sub>b</sub><sup>2</sup> = Jumlah varians butir
- Σ1<sup>2</sup> = varians total

Untuk mencari tiap butir gunakan rumus varians sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (\text{Arikunto. 2002:160})$$

Dimana :

- σ<sup>2</sup> = Varians
- Σx = Jumlah skor
- N = Jumlah responden

Keputusan pengujian :

1. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan reliabel jika r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>.
2. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan tidak reliabel jika r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub>.

Perhitungan reliabilitas item pada penelitian ini menggunakan bantuan dari program SPSS 17.00 Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 3.7 berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**  
**Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Variabel	C α <sub>hitung</sub>	C α <sub>nominal</sub>	Keterangan
1	Penilaian Prestasi Kerja (X)	0.728	0.70	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	0.743	0.70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan terhadap 30 responden, dari hasil pengujian reliabilitas tersebut diketahui bahwa nilai dari setiap pernyataan sub variabel dikatakan reliabel, karena  $C\alpha_{hitung} \geq C\alpha_{minimal}$ . Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut kapanpun dan dimanapun ditanyakan terhadap responden akan memberikan hasil ukur yang sama.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:90).

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi dari karyawan PT. PLN (Persero) P3B RJB . Berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan PT. PLN (Persero) P3B RJB adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Populasi Karyawan PT. PLN (Persero) P3B RJB**

DEPARTEMEN	JUMLAH PEGAWAI		JUMLAH
	Level Dasar	Level Spesifik	
ENJINIRING	5	11	16
KONSTRUKSI	5	8	13
OPERASI SISTEM	7	8	15
PEMELIHARAAN	7	8	15
KEUANGAN	2	7	9
SDM DAN ADM	1	10	11
HUKOM & BINA LINGKUNGAN	0	6	6
<b>JUMLAH POPULASI</b>			<b>85</b>

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Sumber : Bagian SDM & ADM PT.PLN Region Jawa Barat, 2009

Maka, objek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat untuk level kompetensi supervisor kebawah yaitu level Spesifik dan Basic beserta karakteristiknya yang diperlukan. Jumlah populasi yang akan diteliti adalah sebanyak 85 pegawai.

### 3.2.2 Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono,2006:56).

Husain Umar (2002:59), mengemukakan bahwa untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *slovin* dengan rumus:

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

Keterangan: n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (e=0,05)

$$n = \frac{85}{1 + 85_e^2} \longrightarrow n = \frac{85}{1,4} = 64$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 orang karyawan dari populasi sebanyak 85 orang pegawai PT. PLN (Persero) P3B RJB. Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penelitian ini

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dan pengambilan sampel dilakukan melalui teknik undian. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata, yaitu tujuh departemen pada PT. PLN (Persero) P3B RJB. Rumus penarikan sampel ini adalah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Akdon, 2008:108})$$

Dimana:

- $n_i$  : jumlah sampel menurut stratum
- $n$  : jumlah sampel seluruhnya
- $N_i$  : jumlah populasi menurut stratum
- $N$  : jumlah populasi seluruhnya

Dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel pada masing-masing direktorat. Berikut perhitungannya:

- Departemen Enjiniring  $= \frac{16}{85} \times 64 = 12.05 \approx 12$  orang
- Departemen Konstruksi  $= \frac{13}{85} \times 64 = 9.79 \approx 10$  orang
- Departemen Opsi  $= \frac{15}{85} \times 64 = 11.29 \approx 11$  orang
- Departemen Pemeliharaan  $= \frac{15}{85} \times 64 = 11.29 \approx 11$  orang
- Departemen Keuangan  $= \frac{9}{85} \times 64 = 6.78 \approx 7$  orang
- Departemen SDM & ADM  $= \frac{11}{85} \times 64 = 8.28 \approx 8$  orang

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- Departemen Huk & Kom  $= \frac{6}{85} \times 64 = 4.52 \approx 5$  orang

Setelah mendapatkan jumlah sample yang diperoleh dari perhitungan *proportionate stratified random sampling*, maka pengambilan sample dilakukan dengan teknik undian (dapat dilihat pada lampiran 1). Berikut jumlah sampel yang diperoleh dari perhitungan *proportionate stratified random sampling* dengan teknik undian:

**Tabel 3.7**  
**Sampel Karyawan PT. PLN (Persero) P3B RJB**

DEPARTEMEN	POPULASI	SAMPEL
ENJINIRING	16 orang	12 orang
KONSTRUKSI	13 orang	10 orang
OPERASI SISTEM	13 orang	11 orang
PEMELIHARAAN	15 orang	11 orang
KEUANGAN	9 orang	7 orang
SDM DAN ADM	13 orang	8 orang
HUKOM DAN BINA LINGKUNGAN	6 orang	5 orang
<b>JUMLAH</b>	<b>85 orang</b>	<b>64 orang</b>

Sumber : Bagian SDM & ADM PT.PLN Region Jawa Barat, 2009

### 3.6 Rancangan Analisis Data dan Hipotesis

#### 3.6.1 Rancangan Analisis Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disebarakan langsung pada sampel penelitian yaitu 64 orang karyawan PT. PLN (Persero) P3B RJB. Sebelumnya angket penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah angket terkumpul kembali, angket dianalisis dengan cara sebagai berikut :

**Restu Restina, 2012**

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

1. *Editing*, dalam hal ini adalah pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.
2. *Coding*, dalam hal ini adalah pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert* yaitu kuesioner yang disebarkan dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal member tanda *checklist* pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden masing-masing.

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

**Tabel 3.8**  
**Rekapitulasi Pengubahan Data**

Responden	Skor Item				n
	1	2	3	4	
1					
2					
3					
4					
n					



4. Mengingat skala pengukuran dalam menjangkau data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain. Data yang diperoleh dari pengukuran skala ini disebut data ordinal yaitu data yang berjenjang yang jarak antara satu data dengan data yang lain tidak sama (Sugiyono, 2007:70). Tetapi di lain pihak, pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka terlebih dahulu data skala ordinal tersebut ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Method Successive Interval*. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan banyaknya frekuensi (f)
- b. Menghitung proporsi dengan rumus :  $P_i = f/N$
- c. Menerapkan nilai Z yang diperoleh dari tabel kurva normal baku
- d. Menghitung *Scala Value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area Under upper limit} - \text{Area Under lower limit}}$$

Berdasarkan langkah-langkah tersebut dapat dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.9**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi kumulatif					
Nilai					
Scale value					

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

---

kala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +1

5. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel dengan jumlah skor kriterium variabel untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus.

c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Sedang} = SD \times JB \times JR$$

$$\text{Rendah} = SR \times JB \times JR$$

d. Menentukan daerah kontinum variabel

6. Analisis regresi digunakan untuk menaksir harga variabel Y berdasarkan harga variabel X yang diketahui, serta taksiran perubahahn variabel Y untuk setiap perubahan variabel X.

Analisis Regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan

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

Dimana:

$$\hat{Y} = \text{Kepuasan Kerja Karyawan}$$

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- X = Penilaian Prestasi Kerja
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu:  $\sum Xi$ ,  $\sum yi$ ,  $\sum Xi * yi$ ,  $\sum Xi^2$  dan  $\sum Yi^2$
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \quad b = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

#### 7. Analisis korelasi

Setelah data yang terkumpul berhasil diubah menjadi data interval, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar  $(-1 \leq r \leq 1)$  artinya jika:

- r = 1, hubungan antara X dan Y sempurna positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)

**Restu Restina, 2012**

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- r = -1,, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)
- r = 0, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *pearson* (*pearson's product Moment Coeeficient of Correlation*). Dalam hal ini  $r_{yxi}$  adalah korelasi antara variabel  $X_i$  dan Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{yxi} = \frac{n \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_h - (\sum X_{ih})(\sum Y_h)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{h=1}^n X_{ih}^2 - (\sum X_{ih})^2 \right\} \left\{ n \sum_{h=1}^n Y_h^2 - \left( \sum_{h=1}^n Y_h \right)^2 \right\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:144)

i-1,2,3,...,9 dan k=banyaknya variabel bebas

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

**Tabel 3.10**  
**Derajat Hubungan Antar Variabel Guilford**

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah / Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi / Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2003:183)

Restu Restina, 2012

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 3.6.1.1 Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Akdon, 2007:127})$$

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

### 3.6.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel X (Penilaian Prestasi Kerja) dengan Variabel Y (Kepuasan Kerja), yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2004:215).

Untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2004:215). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad (\text{Sugiyono, 2004:215})$$

Keterangan:

- t = Distribusi student dengan derajat kebebasan ( dk ) = n – 2
- $r^2$  = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sample

**Restu Restina, 2012**

Pengaruh Penilaian Prestasi...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

$H_0 : \beta = 0$  : Kolerasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y

$H_1 : \beta \neq 0$  : Kolerasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ( dk ) = n – 2 serta pada uji dua pihak.