

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini akan meneliti dua variabel yaitu variabel efektivitas penilaian prestasi kerja sebagai variabel independen (variabel bebas) dan variabel motivasi kerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat).

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang bekerja pada PT. Wirasukma Sejahtera, yang beralamat di lokasi kompleks Sukamenak Indah Blok H-09, jalan Kopo KM 7, Sayati-Bandung.

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

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

Metode penelitian merupakan suatu alat yang dapat membantu seorang peneliti guna mendapatkan hasil dan kesimpulan dari objek yang diteliti. Melalui metode penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian secara tepat dan benar.

Berdasarkan tingkat penjelasan serta tujuan dari penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Traver Trevens dalam Husain Umar (2002:21) mengemukakan bahwa “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (eksogen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memperoleh gambaran atau

deskripsi mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan serta tingkat motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung. Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Data-data dikumpulkan dari sumber data, baik primer maupun sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh fakta yang relevan dan *up to date* untuk kemudian diuji bagaimana hubungan antara efektivitas penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung.

Berdasarkan pada sifat penelitian yang bersifat deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey explanatory*. Masri Singarimbun (1995:5) mengemukakan bahwa:

“Metode *survey explanatory* merupakan penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama”.

Sedangkan menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2004:7) bahwa:

“Metode *survei* yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari *sample* yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Nazir (1999:99) mengatakan bahwa “Desain penelitian harus mengikuti metode penelitian”. Kerlinger (1990:484) mengemukakan bahwa “Desain penelitian dibuat untuk menjadikan peneliti mampu menjawab pertanyaan penelitian dengan sevalid, sesubjektif, setepat dan sehemat mungkin”.

Desain penelitian juga dapat diartikan sebagai rencana struktur, dan strategi. Desain penelitian sebagai rencana dan struktur merupakan penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data yang dituangkan secara tertulis dalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Desain penelitian sebagai strategi, merupakan penjelasan rinci tentang apa yang akan dilakukan peneliti dalam pelaksanaan penelitian.

Adapun desain penelitian yang digunakan penulis adalah desain penelitian kausal karena metode penelitian yang digunakan menjelaskan tentang hubungan kausal antar variabel dan metode penelitian yang digunakan juga menggambarkan hubungan atau pengaruh antar variabel yang di teliti, dalam hal ini hubungan antara efektivitas penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau aspek dari objek penelitian yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001:20). Definisi variabel penelitian dibuat agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan variabel yang

diteliti dan juga dapat dijadikan kerangka acuan bagi peneliti untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkapkan.

Terdapat dua variabel yang akan diuji hubungan keduanya, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah efektivitas penilaian prestasi kerja. Efektivitas penilaian prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan seorang manajer/organisasi dalam mengevaluasi atau menilai perilaku prestasi kerja para karyawannya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (T. Hani Handoko, 2000:135)

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang dapat memberikan energi, mendorong kegiatan serta menggerakkan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan dan juga dapat mengurangi ketidakseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan (A.A. Anwar P. Mangkunegara, 2001:99).

Secara lengkap, definisi dari kedua variabel diatas akan dijabarkan dalam tabel operasionalisasi variabel penelitian di bawah ini:

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

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja (X)	Tingkat keberhasilan seorang manajer /organisasi dalam mengevaluasi atau menilai perilaku prestasi kerja para karyawannya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (T. Hani Handoko, 2000:135).	1. Pengetahuan karyawan akan penilaian prestasi kerja	- Tingkat pengetahuan karyawan akan ada atau tidaknya penilaian prestasi kerja	Ordinal
		- Pengetahuan akan ada atau tidaknya penilaian prestasi kerja	- Tingkat pengetahuan karyawan akan ada atau tidaknya penilaian prestasi kerja	Ordinal
		- Pengetahuan akan isi rambu-rambu penilaian prestasi kerja	- Tingkat pengetahuan karyawan akan isi rambu-rambu penilaian prestasi kerja	Ordinal
		- Pengetahuan akan tujuan penilaian prestasi kerja	- Tingkat pengetahuan karyawan akan tujuan penilaian prestasi kerja	Ordinal
		2. Proses penilaian prestasi kerja	- Tingkat kebenaran dalam penentuan waktu pelaksanaan penilaian prestasi kerja	Ordinal
		- Kebenaran dalam penentuan waktu pelaksanaan penilaian prestasi kerja	- Tingkat keadilan dalam melakukan penilaian prestasi kerja	Ordinal
		- Keadilan dalam melakukan penilaian prestasi kerja	- Tingkat keobjektifan dalam melakukan penilaian prestasi kerja	Ordinal
		- Keobjektifan dalam melakukan penilaian prestasi kerja	- Tingkat keobjektifan dalam melakukan penilaian prestasi kerja	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		3. Hasil penilaian prestasi kerja		
		- Transparansi hasil penilaian prestasi kerja	- Tingkat transparansi hasil penilaian prestasi kerja	Ordinal
		- Kemudahan hasil penilaian prestasi kerja untuk di mengerti dan di fahami	- Tingkat kemudahan hasil penilaian prestasi kerja untuk di mengerti dan di fahami	Ordinal
		4. <i>Follow up</i> penilaian prestasi kerja		
		- Tindak lanjut penilaian prestasi kerja terhadap karir karyawan	- Tingkat tindak lanjut penilaian prestasi kerja terhadap karir karyawan	Ordinal
		- Tindak lanjut penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan kompetensi karyawan	- Tingkat tindak lanjut penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan kompetensi karyawan	Ordinal
		- Tindak lanjut penilaian prestasi kerja terhadap peningkatan motivasi karyawan	- Tingkat tindak lanjut penilaian prestasi kerja terhadap peningkatan motivasi karyawan	Ordinal
		- Tindak lanjut penilaian prestasi kerja terhadap kebijakan kompensasi	- Tingkat tindak lanjut penilaian prestasi kerja terhadap kebijakan kompensasi	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (Y)	Keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan dan mengurangi ketidak-seimbangan. (A.A anwar P. Mangkunegara, 2001:99)	a. Motivator:		
		1. Keinginan untuk maju dan berkembang	- Tingkat kompetensi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya	Ordinal
			- Tingkat keinginan karyawan untuk meningkatkan mutu kerja	Ordinal
		2. Pencapaian prestasi	- Tingkat konsistensi karyawan dalam memperbaiki dan mempertahankan hasil kerja yang telah di capai	Ordinal
			- Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	Ordinal
	3. Tanggung jawab	- Tingkat kedisiplinan karyawan ketika bekerja	Ordinal	
		- Tingkat konsistensi kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan	Ordinal	
	4. Tantangan pekerjaan	- Tingkat kemenarikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan	Ordinal	
		- Tingkat tantangan pekerjaan dan kepuasan karyawan saat melakukan pekerjaan	Ordinal	
	5. Kesempatan dalam memperoleh penghargaan	- Tingkat kesempatan karyawan dalam memperoleh penghargaan	Ordinal	

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		b. <i>Hygiene Factors:</i>		
		1. Upah/gaji	- Tingkat kesesuaian upah/gaji dengan prestasi yang di capai	Ordinal
			- Tingkat konsistensi ketepatan waktu pembayaran upah/gaji	Ordinal
		2. Kondisi/ lingkungan kerja	- Tingkat ukuran ruangan kerja dalam beraktifitas	Ordinal
			- Tingkat kecukupan penerangan kantor untuk kelancaran menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			- Tingkat kesesuaian <i>lay out</i> kantor dengan efisiensi kerja	Ordinal
			- Tingkat kecukupan sirkulasi udara diruangan kantor	Ordinal
		3. Kebijakan perusahaan	- Tingkat kejelasan jenjang karir karyawan yang ditawarkan oleh perusahaan	Ordinal
			- Tingkat peluang karyawan untuk mendapatkan karir yang lebih tinggi	Ordinal
			- Tingkat dorongan perusahaan pada karyawan untuk mendapatkan karir yang lebih tinggi	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		4. Supervisi/ pengawasan	- Tingkat perhatian pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			- Tingkat bimbingan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan	Ordinal
		5. Hubungan sosial kerja	- Tingkat kerjasama dengan sesama rekan kerja dalam lingkungan kantor	Ordinal
			- Tingkat konflik yang dialami dalam lingkungan kerja	Ordinal
			- Tingkat perhatian yang diberikan oleh sesama rekan kerja	Ordinal
			- Tingkat hubungan dengan atasan/pimpinan perusahaan	Ordinal

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

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data-data penelitian dapat diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2002:102). Sumber data penelitian juga merupakan sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian dapat diperoleh secara langsung maupun tidak langsung. Sumber data yang dipergunakan oleh penulis meliputi:

### 1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2005:32). Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, dan yang menjadi sumber data primer adalah seluruh karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung.

### 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang secara tidak langsung memberikan informasi kepada peneliti, sifatnya hanya membantu dan mendukung dalam memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh dari pihak lain dan sumber umum seperti buku teks, ensiklopedi, internet, majalah, surat kabar, jurnal, buletin, dan lain-lain.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan. Teknik pengumpulan datanya antara lain:

##### 1. Studi Kepustakaan

Yaitu studi untuk memperoleh data sekunder yang digunakan sebagai landasan teoritis masalah yang diteliti dengan membaca, menalaah, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber buku sebagai pendukung analisis dan mengaplikasikannya sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan penulisan ini.

## 2. Angket/Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran serangkaian pernyataan secara tertulis kepada responden. Angket atau kuesioner ini dirancang sendiri dan disesuaikan dengan kebutuhan. Bentuk kuesioner yang disebar adalah kuesioner tertutup. Pada setiap pernyataan telah disediakan sejumlah alternatif jawaban untuk dipilih oleh setiap responden dengan kategori skala likert.

Instrumen sebagai alat pengumpulan data, sangatlah perlu diuji kelayakannya. Hal ini akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Pengujian instrumen ini dilakukan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen pengumpulan data yang layak adalah yang telah memenuhi syarat valid dan reliabel.

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang sah berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2002:145). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing pernyataan dengan skor total pernyataan yang mempunyai skala

pengukuran ordinal dan pilihan jawaban yang lebih dari dua. Alat uji korelasi yang digunakan untuk menghitung tingkat validitas instrumen ini adalah alat uji *pearson product moment corelation* dengan rumus sebagai berikut:

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

(Suharsimi Arikunto, 2002:146)

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$  = 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
- n = Banyaknya responden

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, yaitu dua variabel yang dikorelasikan.

Teknik penghitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas ini adalah teknik korelasional biasa, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor-skor yang divalidasikan dengan skor-skor yang tolak ukurnya adalah dari peserta/responden yang sama. Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi ( $r_b$ ) dilakukan dengan tingkat *alpha* sebesar 5%. Keputusan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan tingkat *alpha* 5% adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan/pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

2. Item pertanyaan/pernyataan responden penelitian tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $r_{tabel}$ .

Pengujian validitas instrumen-instrumen penelitian ini dilakukan terhadap 10 responden dengan tingkat *alpha* 5%, dan derajat kebebasan (df) sebesar  $n-2$  atau  $10-2=8$ .

Berdasarkan hasil penghitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.500. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan-pernyataan dapat dikatakan valid apabila item-item pernyataan tersebut memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , sehingga item-item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti. Hasil dari pengujian validitas setiap instrumen untuk variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) dapat terlihat pada tabel 3.2 di bawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X**

No Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.657	0.500	Valid
2	0.589	0.500	Valid
3	0.666	0.500	Valid
4	0.717	0.500	Valid
5	0.789	0.500	Valid
6	0.593	0.500	Valid
7	0.563	0.500	Valid
8	0.611	0.500	Valid
9	0.566	0.500	Valid
10	0.789	0.500	Valid
11	0.745	0.500	Valid
12	0.587	0.500	Valid

**Sumber:** Teknik perhitungan SPSS 13.

Tabel 3.2 di atas, menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan yang terdapat pada variabel X dinyatakan valid, sehingga instrumen yang akan digunakan untuk selanjutnya dari variabel X terdiri dari 12 item pernyataan. Hasil pengujian validitas variabel Y (motivasi kerja karyawan) dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y**

No Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0.565	0.500	Valid
2	0.840	0.500	Valid
3	0.532	0.500	Valid
4	0.726	0.500	Valid
5	0.720	0.500	Valid
6	0.703	0.500	Valid
7	0.516	0.500	Valid
8	0.893	0.500	Valid
9	0.636	0.500	Valid
10	0.854	0.500	Valid
11	0.648	0.500	Valid
12	0.582	0.500	Valid
13	0.877	0.500	Valid
14	0.778	0.500	Valid
15	0.666	0.500	Valid

**Sumber:** Teknik perhitungan SPSS 13.

Berdasarkan pada tabel 3.3 di atas, maka semua instrumen yang terdapat pada variabel Y pun dinyatakan valid, sehingga instrumen yang akan digunakan untuk selanjutnya terdiri dari 15 item pernyataan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk tingkat

keterandalan sesuatu (Suharsimi Arikunto, 2002:154). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan nilai angket, artinya instrumen penelitian dikatakan reliabel bila diujikan pada kelompok yang sama, walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya tetap akan sama.

Koefisien *Alpha Cronbach* ( $C\alpha$ ) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998:88). Berikut rumus yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini:

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

(Azwar, 2003:184)

Keterangan:

k = jumlah item,

$\sum Si^2$  = jumlah varians setiap item pertanyaan,

$\sum St^2$  = varians skor total.

Adapun hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) dan variabel Y (motivasi kerja karyawan) dapat di lihat pada tabel 3.4 di bawah ini:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y**

Variabel	$C\alpha$ hitung	$C\alpha$ minimal	Keterangan
X	0.854	0.700	Reliabel
Y	0.916	0.700	Reliabel

Sumber: Teknik perhitungan SPSS 13.

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, maka dapat diketahui bahwa tingkat reabilitas instrumen variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) sebesar 0.854 dan variabel Y (motivasi kerja karyawan) sebesar 0.916. Dengan demikian dapat diketahui bahwa angket/instrumen penelitian yang digunakan dapat dikatakan reliabel, karena hasil  $C\alpha_{hitung} > C\alpha_{tabel}$ , sehingga pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam kuesioner, kapanpun dan dimanapun, apabila ditanyakan terhadap responden akan memberikan hasil ukur yang sama. Mengenai besarnya tingkat reliabilitas koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini:

**Tabel 3. 5**  
**Interpretasi Besarnya Reliabilitas**

Interval Reliabilitas	Makna
0.800 – 1.000	Sangat tinggi
0.600 – 0.800	Rendah
0.400 – 0.600	Cukup
0.200 – 0.400	Rendah
0.000 – 0.200	Sangat rendah

**Sumber:** *Suharsimi Arikunto (2002:165).*

Dilihat dari tabel 3.5 di atas, maka dapat dikatakan bahwa tingkat reliabilitas instrumen variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) dan variabel Y (motivasi kerja karyawan) tergolong sangat tinggi, sehingga setiap instrumen pernyataan yang ada pada angket/kuesioner bisa dikatakan sudah tepat.

Pengujian tingkat validitas dan tingkat reabilitas instrumen-instrumen penelitian ini dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan software SPSS 13.

### 3. Wawancara

Dilakukan oleh peneliti melalui pembicaraan berupa tanya jawab dengan kepala bagian sumber daya manusia PT. Wirasukma Sejahtera Bandung Bpk. Budi Harjo.

### 4. Observasi

Yaitu dengan cara melakukan pengamatan, penelitian, serta pencatatan pada subjek penelitian untuk mendapatkan data yang langsung dari sumbernya.

#### 3.4.3 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006:72).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung yang berjumlah 32 orang. Suharsimi Arikunto (1998:120) mengemukakan bahwa: *“Untuk sekedar ancer-ancer, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”*. Dikarenakan jumlah populasi dari penelitian ini kurang dari 100 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana seluruh karyawan diteliti dan dijadikan sasaran penelitian, sehingga didapatkan hasil yang optimal dan resiko kekeliruan dalam penelitian dapat di minimalisir.

### 3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.5.1 Rancangan Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yang di teliti, yaitu variabel efektivitas penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas (variabel X) dan variabel motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (variabel Y). Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*

Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.

2. *Scoring*

kegiatan ini dilakukan dengan cara memberikan skor atau bobot pada setiap item pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Pemberian skor atau bobot untuk setiap item instrumen pada kuesioner berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Pedoman Nilai Angket**

No	Keterangan	Skor pernyataan positif	Skor pernyataan negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat tidak setuju (STS)	1	5

**Sumber :** Sugiyono (2005:87).

### 3. *Tabulating*

Data hasil *scoring*, di tabulasikan dengan cara menuangkannya ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item instrumen yang terdapat pada variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) dan variabel Y (motivasi kerja karyawan). Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Tabulasi Data Penelitian**

No Resp	Skor Item Pernyataan							Total
	1	2	3	4	5	...	n	
1								
2								
3								
4								
5								
...								
n								

### 4. Analisis data

a. Menentukan kedudukan variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) dan variabel Y (motivasi kerja karyawan) dengan cara:

1. Menentukan skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2005:81)

Keterangan:

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

2. Mencari jumlah skor hasil kuesioner variabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum xi = x_1 + x_2 + x_3 \dots + x_{32}$$

Keterangan:

$\sum x_i$  = Jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_{32}$  = Jumlah skor kuesioner masing-masing responden

3. Membuat daerah kontinum

Untuk melihat gambaran mengenai variabel secara keseluruhan, maka penulis menggunakan daerah kontinum sebagai berikut:

Sangat Rendah = SR x JB x JR

Rendah = R x JB x JR

Sedang = D x JB x JR

Tinggi = T x JB x JR

Sangat Tinggi = ST x JB x JR

Selanjutnya menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi lima.

$$R = \frac{ST - SR}{5}$$

4. Menentukan daerah kontinum untuk tiap variabel.
- b. Mencari korelasi atau hubungan antara variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) dengan variabel Y (motivasi kerja karyawan).

Untuk menguji hubungan tersebut digunakan rumus koefisien rank spearman dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memberikan rangking pada variabel X dan Y dari 1 sampai n
2. Menentukan harga di setiap subjek dengan mengurangkan rangking X terhadap Y dan selanjutnya mengkuadratkan harga pada masing-masing subjek untuk mendapatkan nilai  $di^2$
3. Menjumlahkan harga-harga  $di^2$  untuk mendapatkan harga  $\sum di^2$
4. Mensubtitusikan harga-harga yang telah diperoleh kearah rumus koefisien korelasi rank Spearman ( $r_s$ ). Dari hasil analisis pada jumlah total skor setiap item pernyataan pada masing-masing variabel, terdapat rank kembar yang cukup banyak. Maka rumus uji korelasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Siegel, 1997:256)

Keterangan:

$r_s$  = Koefisien korelasi rank spearman

$\sum x^2$  = Jumlah rangking yang sama pada variabel X

$\sum y^2$  = Jumlah rangking yang sama pada variabel Y

$\sum di^2$  = Jumlah hasil pengurangan antara rangking yang terdapat pada variabel X dan variabel Y melalui pengkuadratan

Rumus yang digunakan untuk mencari  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$  adalah:

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

(Siegel, 1997: 257)

Keterangan:

$\sum Tx$  = faktor korelasi variabel X

$\sum Ty$  = faktor korelasi variabel Y

n = banyaknya data

Rumus yang digunakan untuk mencari Tx dan Ty adalah:

$$Tx = \frac{t^3 - t}{12} \quad Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel, 1997: 257)

Keterangan:

T = faktor korelasi

t = jumlah rank kembar

Tinggi rendahnya derajat hubungan antara variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) dengan variabel Y (motivasi kerja karyawan), dapat di ketahui dengan mengkonsultasikan harga koefisien korelasi rank spearman ( $r_s$ ) yang dihasilkan dengan batas-batas nilai r (korelasi) yang telah ditentukan. Berikut ini tabel mengenai batas-batas nilai korelasi tersebut, antara lain:

**Tabel 3.8**  
**Batas-batas Nilai r (Korelasi)**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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 (2006:183).

### 3.5.2 Uji Hipotesis

Mengingat penelitian ini merupakan penelitian populasi, maka secara statistik tidak ada pengujian signifikansi hipotesis. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis korelasi rank Spearman.

