

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT INTI (Persero) Bandung. Yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas (*independent*) atau variabel X dalam penelitian ini adalah Penilaian Prestasi Kerja yang terdiri dari *relevance*, *sensitivity*, *realibility*, *acceptability*, dan *practically*. Kemudian yang menjadi variabel Y (*dependent*) adalah tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu perbandingan antara harapan dengan kenyataan.

Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT INTI (Persero) Bandung.

3.2 Metode dan Disain Penelitian

Suatu penelitian harus dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, oleh karena itu peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode penelitian yang dianggap tepat sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Metode penelitian adalah suatu ilmu yang mempelajari atau membahas berbagai metode, desain, dan prosedur penelitian. Metode penelitian merupakan suatu cara atau langkah yang ditempuh dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, serta menginterpretasikan data. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan

oleh Sugiyono (2007:1), bahwa “Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.”

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Iqbal Hasan (2002:22) menjelaskan bahwa :

Deskriptif artinya melukiskan variabel demi variabel, satu demi satu. Metode deskriptif digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu, dalam hal ini bidang secara aktual dan cermat. Metode deskriptif bukan saja menjabarkan (analitis), tetapi juga memadukan. Bukan saja melakukan klasifikasi, tetapi juga organisasi.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi MSDM PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian tersebut, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2008:7):

Metode survey yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Berdasarkan kurun waktu penelitian yang dilaksanakan pada saat tertentu, yaitu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah *cross sectional*. *Cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang (Husein Umar, 2004:45).

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2007:38) mengemukakan bahwa "Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Untuk menghindari kesalahan atau perbedaan persepsi, dalam hal ini definisi dan istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian ini maka penulis menganggap perlu menjelaskan makna istilah-istilah sebagai berikut :

a Penilaian Prestasi Kerja

Adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawannya yang dilaksanakan secara efektif, dan dalam hal ini penilaian prestasi kerja dilakukan dengan adil dan akurat.

b Kepuasan Kerja

Adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item
Penilaian Prestasi Kerja (X) ”Penilaian prestasi merupakan gambaran atau deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok” (Cascio, 2003:336)	1. <i>Relevance</i> (Keterkaitan)	▪ Tingkat kesesuaian antara alat ukur penilaian dengan <i>job description</i>	Ordinal	1
		▪ Tingkat keterkaitan antara standar kinerja dengan <i>job description</i>	Ordinal	2
	2. <i>Sensitivity</i> (Kepekaan)	▪ Tingkat kepekaan alat ukur dalam menilai	Ordinal	3
		▪ Tingkat kemampuan alat ukur dalam menilai	Ordinal	4
	3. <i>Reliability</i> (Keterandalan)	▪ Tingkat keefektifan penilaian	Ordinal	5
		▪ Tingkat kecermatan dalam pengukuran	Ordinal	6
		▪ Tingkat ketelitian dalam penilaian	Ordinal	7
		▪ Tingkat objektivitas alat ukur penilaian	Ordinal	8
	4. <i>Acceptability</i> (Kemampuserimaan)	▪ Tingkat pemahaman karyawan terhadap petunjuk teknis penilaian	Ordinal	9
		▪ Tingkat pemahaman karyawan terhadap sistem penilaian	Ordinal	10
		▪ Tingkat penerimaan terhadap hasil penilaian	Ordinal	11
		▪ Tingkat kesesuaian antara hasil penilaian dengan harapan karyawan	Ordinal	12
	5. <i>Practically</i> (Kepraktisan)	▪ Tingkat keahlian penyelia dalam menilai	Ordinal	13
		▪ Tingkat kemudahan dalam penerapan hasil evaluasi prestasi kerja pada pekerjaan	Ordinal	14

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item
Kepuasan Kerja (Y) ”Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting” (Fred Luthans, 2006:243)	1. <i>The Work Itself</i> (Pekerjaan Itu Sendiri)	▪ Tingkat kemudahan dalam pelaksanaan penilaian	Ordinal	15
		▪ Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan	Ordinal	16
		▪ Tingkat ketertarikan terhadap pekerjaan	Ordinal	17
		▪ Tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan	Ordinal	18
		▪ Tingkat kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	19
	2. <i>Pay</i> (Gaji)	▪ Tingkat kesesuaian imbalan dengan pengorbanan yang telah dilakukan	Ordinal	20
		▪ Tingkat kesesuaian antara gaji yang diterima dengan pekerjaan	Ordinal	21
		▪ Tingkat kepuasan terhadap perbandingan dengan penghasilan untuk pekerjaan yang sejenis	Ordinal	22
	3. <i>Promotion</i> (Promosi)	▪ Tingkat kepuasan terhadap jenjang karir yang jelas	Ordinal	23
		▪ Tingkat kepuasan terhadap promosi yang adil	Ordinal	24
▪ Tingkat kepuasan terhadap promosi yang berdasarkan prestasi		Ordinal	25	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item
	4. <i>Supersivion</i> (Pengawasan)	▪ Tingkat penghargaan yang diterima	Ordinal	26
		▪ Tingkat penilaian terhadap pekerjaan	Ordinal	27
	5. <i>Co-Workers</i> (Rekan Kerja)	▪ Tingkat kerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	28
		▪ Tingkat perhatian dari rekan sekerja	Ordinal	29
		▪ Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	30

3.4 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian tersebut diperoleh, baik secara langsung berhubungan dengan objek penelitian maupun secara tidak langsung.

Penulis mengelompokkan data berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang memerlukannya. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dianggap telah memiliki populasi, dalam hal ini adalah pegawai pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT INTI (Persero).
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder diperoleh dari laporan tahunan perusahaan (*Annual Report*), situs internet, dan penelitian kepustakaan yang digunakan sebagai landasan

teoritis masalah yang diteliti dan mengaplikasikannya sehingga dapat membantu penyelesaian penulisan ini.

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data Penelitian

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1.	Profil Perusahaan	Sekunder	Situs Internet
2.	<i>Annual Report</i>	Sekunder	PT INTI (Persero)
3.	Tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan	Primer	Karyawan Divisi MSDM PT INTI (Persero)
4.	Tanggapan karyawan tentang kepuasan kerja karyawan	Primer	Karyawan Divisi MSDM PT INTI (Persero)
5.	Data absensi karyawan Divisi MSDM PT INTI (Persero)	Sekunder	PT INTI (Persero)
6.	Data rekapitulasi karyawan Divisi MSDM PT INTI (Persero)	Sekunder	PT INTI (Persero)
7.	Penilaian prestasi kerja	Sekunder	Literatur
8.	Kepuasan kerja	Sekunder	Literatur

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu studi untuk memperoleh data sekunder yang digunakan sebagai landasan teoritis masalah yang diteliti yaitu pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan membaca, menelaah, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber buku sebagai pendukung analisis dan mengaplikasikannya sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan penulisan ini.

2. Kuesioner (Angket)

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Kuesioner dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu angket terbuka dan tertutup. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu pada setiap pernyataan telah disediakan sejumlah alternatif jawabannya untuk dipilih oleh setiap responden.

3. Observasi

Teknik pengamatan menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek yang diteliti dengan menggunakan instrumen berupa pedoman penelitian dalam bentuk lembar pengamatan atau lainnya. Teknik ini memiliki dua cara yaitu pengamatan terstruktur dan tidak terstruktur.

4. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

5. Telaah dokumen

Yaitu mempelajari dan menganalisis sumber-sumber informasi tertulis tentang dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Dalam hal ini penelitian yang dilakukan lebih banyak melakukan teknik

analisa karena penelitian bersumber pada dokumentasi dan arsip-arsip perusahaan.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Menurut Sugiyono (2008:72), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung sebanyak 47 orang dengan komposisi sebagai berikut :

Tabel 3.3
Rekapitulasi Karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia
PT INTI (Persero) Bandung

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja	15
2	Pengembangan Sistem SDM dan Organisasi	12
3	Manajemen Kualitas	4
4	Pelayanan SDM dan Remunerasi	16
TOTAL		47

Sumber : Bagian Pengembangan SDM

3.5.2 Sampel

Suharsimi Arikunto (2006:111) mengemukakan bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Pengambilan sampel harus diperhatikan agar pemilihan tersebut dapat benar-benar disesuaikan dengan yang dibutuhkan dalam penelitian dan dapat mewakili populasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto (2006:111) bahwa : “Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya”.

Dikarenakan jumlah karyawan pada divisi MSDM PT INTI (Persero) Bandung kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau karyawan divisi MSDM PT INTI (Persero) Bandung yaitu sebanyak 47 orang.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara sampling jenuh, seperti yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto (2006:134), apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah 47 orang (Sumber : Bagian Pengembangan SDM, Desember 2009).

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Teknik Analisis Data

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

1. Pemeriksaan Data (*editing*), sebelum dilakukan pengolahan data, data tersebut perlu diperiksa terlebih 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 sistem *Skala Likert*. Adapun pola pembobotan untuk *coding* tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan Positif	Bobot Pertanyaan Negatif
Sangat setuju/selalu/sangat positif	5	1
Setuju/positif	4	2
Kurang setuju/kurang positif	3	3
Tidak setuju/tidak pernah/negatif	2	4
Sangat tidak setuju/negatif	1	5

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

Tabel 3.5
Tabel Rekapitulasi Perubahan Data

Responden	Item Pertanyaan					
	1	2	3	4	...	n
1						
2						
3						
4						
...						
n						

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam bentuk tabel 3.7 sebagai berikut :

Tabel 3.6
Kriteria Penafsiran

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moch Ali (1985:184)

4. Analisis Data. Analisis deskripsi dapat diketahui melalui rekapitulasi skoring penelitian, untuk kemudian diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel (Sugiyono, 2007:94). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

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

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

Keterangan : SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

- b) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus :

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{5}$$

- c) Selanjutnya menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari kontinum tinggi sampai rendah.



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

3.6.1.1 Uji Validitas

Untuk uji validitas, peneliti menyebarkan angket pada 30 orang karyawan divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung.

Suharsimi Arikunto (2006:168) mengemukakan bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu

instrument". Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu instrumen penelitian mengukur dengan benar apa yang akan diukur. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan rumus Korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 2006 : 170)

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 = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan

Kriteria uji validitas :

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika r hitung > r tabel

Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika r hitung \leq r tabel

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel penilaian prestasi kerja (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PENILAIAN PRESTASI KERJA (X)				
Relevance (Keterkaitan)				
1	Kesesuaian antara alat ukur penilaian dengan <i>job description</i>	0,628	0,374	Valid
2	Keterkaitan antara standar kinerja dengan <i>job description</i>	0,607	0,374	Valid
Sensitivity (Kepekaan)				
3	Kepekaan alat ukur dalam menilai	0,556	0,374	Valid
4	Kemampuan alat ukur dalam menilai	0,795	0,374	Valid
Reliability (Keterandalan)				
5	Keefektifan penilaian	0,482	0,374	Valid
6	Kecermatan dalam pengukuran	0,611	0,374	Valid
7	Ketelitian dalam penilaian	0,663	0,374	Valid
8	Objektivitas alat ukur penilaian	0,584	0,374	Valid
Acceptability (Kemampuserimaan)				
9	Pemahaman karyawan terhadap petunjuk teknis penilaian	0,572	0,374	Valid
10	Pemahaman karyawan terhadap sistem penilaian	0,632	0,374	Valid
11	Penerimaan terhadap hasil penilaian	0,728	0,374	Valid
12	Kesesuaian antara hasil penilaian dengan harapan karyawan	0,641	0,374	Valid
Practically (Kepraktisan)				
13	Keahlian penyelia dalam menilai	0,397	0,374	Valid
14	Kemudahan dalam penerapan hasil evaluasi prestasi kerja pada pekerjaan	0,557	0,374	Valid
15	Kemudahan dalam pelaksanaan penilaian	0,461	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen penilaian prestasi kerja (X) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator *sensitivity* (kepekaan) dengan item pernyataan kemampuan alat ukur dalam menilai yang bernilai 0,795, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya kuat.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KEPUASAN KERJA (Y)				
<i>The Work Itself (Pekerjaan Itu Sendiri)</i>				
1	Kepuasan terhadap pekerjaan	0,541	0,374	Valid
2	Ketertarikan terhadap pekerjaan	0,667	0,374	Valid
3	Kemampuan melaksanakan pekerjaan	0,522	0,374	Valid
4	Kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan	0,407	0,374	Valid
<i>Pay (Gaji)</i>				
5	Kesesuaian imbalan dengan pengorbanan yang telah dilakukan	0,713	0,374	Valid
6	Kesesuaian antara gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukukan	0,723	0,374	Valid
7	Kepuasan terhadap perbandingan dengan penghasilan untuk pekerjaan yang sejenis	0,525	0,374	Valid
<i>Promotion (Promosi)</i>				
8	Kepuasan terhadap jenjang karir yang jelas	0,563	0,374	Valid
9	Kepuasan terhadap promosi yang adil	0,680	0,374	Valid
10	Kepuasan terhadap promosi yang berdasarkan prestasi	0,771	0,374	Valid
<i>Supervision (Pengawasan)</i>				
11	Penghargaan yang diterima	0,715	0,374	Valid
12	Penilaian terhadap pekerjaan	0,586	0,374	Valid
<i>Co-Workers (Rekan Kerja)</i>				
13	Kerja sama dengan rekan kerja	0,478	0,374	Valid
14	Perhatian dari rekan sekerja	0,499	0,374	Valid
15	Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja	0,650	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 3.8 pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator *promotion* (promosi) dengan item pernyataan kepuasan terhadap promosi yang berdasarkan prestasi yang bernilai 0,771 sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator *the work itself* (pekerjaan itu sendiri) dengan item pernyataan kemudahan dalam

melaksanakan pekerjaan yang bernilai 0,407.

3.6.1.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Suharsimi Arikunto, 2006:178). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kemantapan atau kekonsistenan suatu instrumen penelitian mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian reliabilitas instrumen rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Croanbach alpa*, sebaga berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right) \quad (\text{Sumber : Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan :

r_{11} = Realibilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varians total

Kriteria uji validitas :

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliabel jika r hitung $>$ r tabel

Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak reliabel jika r hitung \leq r tabel

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai nilai $C\alpha$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{\text{minimal}}$ sebesar 0,700.

3.6.1.3 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yaitu :

1. Analisis deskriptif tanggapan responden, yaitu karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja.
2. Analisis deskriptif tanggapan responden, yaitu karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung mengenai tingkat kepuasan kerja.

Dalam mengolah hasil angket untuk mengkategorikan hasil perhitungan angket, maka digunakan kriteria penafsiran dengan teknik persentase (0-100%). Penafsiran pengelolaan data berdasarkan batas-batas menurut Moch Ali (1985:184) adalah :

Tabel 3.9
Kriteria Penafsiran

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moch Ali (1985:184)

3.6.1.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linier sederhana, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu penilaian prestasi kerja sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah untuk analisis verifikatif adalah sebagai berikut :

1. *Method of Successive Interval (MSI)*

Mengingat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mesyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval sedangkan skala pengukuran dalam penelitian ini seluruhnya diukur dalam data ordinal, maka data tersebut terlebih dahulu perlu dilakukan transformasi ke tingkat interval dengan bantuan program excel windows XP melalui *method of successive intervals*.

2. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Dalam regresi linier diasumsikan bahwa residual u_i merupakan variabel acak yang mengikuti distribusi normal dengan rata-rata $E(u_i) = 0$ dan Varians $E(u_i^2) = \sigma^2$. (Gujarati, 2001:66). Untuk mengetahui apakah residual u_i memenuhi asumsi tersebut maka diperlukan suatu

pengujian yang disebut Normalitas. Untuk menguji kenormalan variabel pengganggu digunakan pendekatan grafik *normal probability plot* program SPSS. Normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka data tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Linieritas Data

“Pengujian linieritas data dapat dibuktikan melalui F_{test} ” (Husaini dan R. Purnomo, 2008:113). Berdasarkan table ANOVA dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, k-2) dan dk penyebut (dk kesalahan, n-k) dengan taraf kesalahan (α)= 0,05.

Keterangan : k = jumlah kelompok untuk data yang sama

n = jumlah sampel

Kriterian pengambilan keputusan pengujian linieritas (Wibowo, 2005:11):

H_0 = Data tidak berpola linier

H_a = Data berpola linier

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya data berpola linier.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya data tidak berpola linier.

4. Uji Homogenitas Melalui Koefisien Korelasi

“Koefisien variasi (KV) adalah ukuran keberagaman (homogeny atau bervariasinya) suatu data” (Luhut P. Panggabean, 2001:84). Koefisien variasi diperoleh dari perbandingan antara standar deviasi dengan rata-rata suatu data. “Makin kecil simpangan baku atau standar deviasinya maka makin seragam/homogeny suatu data, dengan kata lain homogenitas datanya tinggi, begitu pula sebaliknya” (Furqon, 2004:65-66). Atau makin kecil koefisien variasi, makin homogeny suatu data (Luhut P. Panggabean, 2001:85).

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien variasi menurut Luhut (2001:84) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10
Kategori Tafsiran Koefisien Variasi

No	Kategori (%)	Interpretasi KV
1.	45 lebih	Sangat Heterogen
2.	40-44	Heterogen
3.	30-39	Normal
4.	25-29	Homogen
5.	Kurang dari 25	Sangat Homogen

Sumber: Luhut (2001:84)

5. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Kepuasan Kerja) dapat diprediksikan melalui variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja) atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan

variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX \quad (\text{Sumber : Husein Umar, 2008:114})$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Harga a dihitung dengan rumus :

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

Harga b dihitung dengan rumus :

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

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan).

6. Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arrah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-), atau $(-1 \leq r \leq +1)$, artinya jika :

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$, 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 Coefficient of Correlation*)

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

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 2006:274)

Berikut merupakan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi :

Tabel 3.11
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2008 : 250)

7. Koefisien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam prosentase, dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 * 100\% \quad \text{dengan asumsi } 0 < r^2 < 1 \quad (\text{Sugiyono, 2008:249})$$

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y-nya. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan peranan dari variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 dan 1.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada tabel berikut :

Tabel 3.12
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (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 - 1,00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:250)

3.6.2 Uji Hipotesis

Hipotesis yang ditetapkan penulis adalah sebagai berikut:

- a. H_0 : tidak terdapat pengaruh positif antara penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan
- b. H_a : terdapat pengaruh positif antara penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan