BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang diajukan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut, yang berjudul **"Analisis Penilaian kinerja Pengaruhnya Terhadap motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Nalendra Bandung".**

Menurut Husein Umar (2004:303), mengatakan bahwa "Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Objek dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja sebagai variabel X atau variabel *independent* yang mencakup kemampuan teknis,kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal. Sedangkan motivasi kerja karyawan sebagai variabel Y atau variabel *dependent* yang mencakup dalam hal kebutuhan fisik,kebutuhan rasa aman,kebutuhan sosial,kebutuhan pengakuan diri,kebutuhan aktualisasi diri.

Penelitian ini dilaksanakan pada hotel nalendra Bandung, yang terdiri dari 14 department yang berlokasi di Jln. Cihampelas No.229-225 Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian kesatu dan kedua.

Menurut Nazir (2003 : 54) mengatakan bahwa :

> Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Adapun deskriptif ini dilaksanakan untuk mengetahui gambaran sesungguhnya tentang analisis penilaian kinerja pengaruhnya terhadap motivasi kerja pada hotel nalendra Bandung.

Sedangkan Sugiyono (2001:16) mengatakan bahwa : Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk memilih metode penelitian, menyusun *instrument* penelitian, mengumpulkan data dan menganalisanya.

Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ketiga, yaitu untuk menganalisis besarnya pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pada hotel nalendra bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rancangan bentuk atau model dalam penelitian untuk mendapatkan kebenaran yang objektif dalam pengumpulan data yang diperlukan. Dalam melakukan penelitian, perlu adanya desain penelitian.

Husein Umar (2004:30) menyatakan bahwa :

"Desain penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Desain penelitian menurut **Moh. Nazir (2003:84)** adalah :

"Semua proses yang diperlakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Berdasarkan proses penelitian yang dijelaskan diatas, maka desain pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Sumber Masalah

   Peneliti melakukan survei awal untuk menentukan fenomena yang terjadi untuk dijadikan sebagai sumber masalah sebagai dasar penelitian. Fenomena dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja karyawan yang tidak berjalan secara optimal sesuai dengan ketentuan yang sudah ada, dimana hal ini dikhawatirkan akan menurunkan motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi.

2. Perumusan Masalah

   Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Proses penemuan masalah merupakan tahap penelitian yang paling sulit karena tujuan penelitian ini adalah menjawab masalah penelitian sehingga suatu penelitian tidak dapat dilakukan dengan baik jika masalahnya tidak dirumuskan secara jelas. Masalah dalam penelitian ini meliputi :

   1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan Hotel Nalendra-Bandung
   2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Hotel Nalendra-Bandung
   3. Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pada Karyawan Hotel Nalendra-Bandung.

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

   Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis) maka, peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan berpikir. Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang

relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis). Telaah teoritis dalam penelitian ini adalah :

Menurut Veithzal Rivai (2004:309) mendefinisikan penilaian kinerja :

"Penilaian kinerja adalah mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran."

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) mengatakan bahwa Motivasi adalah :

"Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya".

Menurut Veithzal Rivai (2004:312) mengatakan bahwa salah satu tujuaan penilaian adalah meningkatkan motivasi kerja. sependapat dengan Malayu S P Hasibuan (2006:89) yang mengatakan bahwa penilaian kinerja dilakukan agar motivasi kerja karyawan meningkat.

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah adanya pengaruh antara "Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Nalendra Bandung.

5. Metode Penelitian

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisiten yang dikehendaki.

Sedangkan pertimbangan praktis adalah tersedianya dana, waktu, dan kemudahan yang lain. Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik analisis data mengunakan statistik deskriptif dan verifikatif.

6. Menyusun Instrumen Penelitian

   Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka peneliti dapat menyusun instrumen penelitian. Instrumen penelitian ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen pada penelitian ini berbentuk kuesioner, untuk pedoman wawancara atau observasi. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrumen penelitian harus terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya. Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reabilitas digunakan untuk mengukur sejauhmana pengukuran tersebut dapat dipercaya. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tetentu.

7. Kesimpulan

   Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar untuk pembuatan keputusan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati (2007:61) menyatakan bahwa : Operasionalisasi variabel adalah proses penguraian variabel penelitian kedalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Sesuai dengan kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah disajikan sebelumnya, maka penulis membedakan obyek penelitian ke dalam dua variabel.

1. Variabel Bebas (Independent Variable) : Penilaian Kinerja (X)
2. Variabel Terikat (Dependent Variable) : Motivasi Kerja (Y)

Variabel Bebas *(Independent Variable)*

Menurut Umi Narimawati (2007 : 27) mengemukakan bahwa :

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang pengaruhnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang di observasi dalam kaitannya dengan variabel lain.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.1 dan 3.2 di bawah ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penilaian Kinerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Penilaian Kinerja (variabel X)	"Penilaian Kinerja adalah mengukur sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil,termasuk tingkat ketidakhadiran." **Veithzal Rivai** **(2004:309)**	- .Kemampuan teknis	- Tingkat kemampuan Kerja	Ordinal	1,2,	Karyawan Hotel Nalendra Bandung
			- kemampuan pemecahan Masalah		3,4	
		- Kemampuan konseptual	- kemampuan dalam kreativitas		5	
			- Inisiatif kemauan kerja		6	
		- Kemampuan hubungan interpersonal	- kemampuan berkomunikasi		7,8	
			- Tingkat kerjasama karyawan		9,10	

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Motivasi Kerja (variable Y)	”Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. **Anwar Prabu Mangkunegara** (**2002:93)**	- kebutuhan fisik	- kebutuhan makan dan minum	Ordinal	1	karyawan Hotel Nalendra Bandung
			- kebutuhan perlindungan fisik		2	
		- kebutuhan rasa aman	- perlindungan dari ancaman		3	
			- jaminan keselamatan		4	
		- kebutuhan sosial	- kebutuhan diterima oleh kelompok		5	
			- kebutuhan cinta dan kasih sayang		6	
		- kebutuhan pengakuan	- kebutuhan untuk dihormati		7	
			- kebutuhan untuk dihargai		8	
		- Kebutuhan aktualisasi diri	- pengembangan diri dan potensi		9	
			- mengemukakan ide dan pendapat		10	

3.2.3 Sumber Dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai "Analisis Penilaian Kinerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Nalendra Bandung" adalah data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari obyek penelitian.

Menurut Umi Narimawati (2007:47) menyatakan bahwa :

> Ada dua cara pokok untuk memperoleh data primer, yaitu dengan cara berkomunikasi dengan obyek yang diteliti atau responden dan melakukan observasi. Komunikasi dengan responden dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner. Kuesioner dapat secara tertulis maupun lisan. Sedang observasi dilakukan dengan tanpa pertanyaan.

Dalam penelitian ini data primer yang diambil langsung dari Hotel Nalendra Bandung. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer adalah sebagai berikut :

1) *Interview,* langsung dilakukan dengan pihak terkait di perusahaan tempat obyek penelitian yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang diteliti oleh penulis.
2) Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan *form* yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada obyek penelitian guna mendapat informasi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah perusahaan, yaitu berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis

Menurut Umi Narimawati (2007:51) menyatakan bahwa : “Data sekunder merupakan data yang sudah ada; data tersebut sudah dikumpulkan sebelumnya untuk tujuan-tujuan yang tidak mendesak”.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:72) menyatakan bahwa :

> Populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Sedangkan Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan krakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada pada Hotel Nalendra

Bandung berjumlah 195 orang. Terdiri dari 14 *departemen* data populasi seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3

Populasi Penelitian Pada Hotel Nalendra Bandung

No.	DEPARTEMENT	POPULASI
1	*Board of directors*	4
2	*Sekretaris*	3
3	*Human Recources Departement*	5
4	*Marketing*	6
5	*Accounting*	20
6	*Purchasing*	7
7	*Engineering*	16
8	*Front Office*	20
9	*Operator*	5
10	*Food Beverage*	35
11	*House Keeping*	35
12	*Office Boy*	10
13	*Driver*	8
14	*Laundry*	21
TOTAL		**195**

Sumber Hrd: Hotel Nalendra Bandung

1) Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008:77) menyatakan bahwa : “Sample itu bermakna sebagai komponen-komponen yang merupakan dan mewakili populasi”.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *stratified random sampling* berdasarkan unit lokasi karyawan dan jumlah responden masing-masing cluster.

Menurut Vincent Gasperz (1991:63) mengatakan bahwa *stratified random sampling* adalah sebagai berikut : *Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan Hotel Nalendra Bandung, sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n) menggunakan pendapat Slovin yang dikutip Husein Umar (2004:78), untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$n = \frac{195}{1 + 195(0{,}1)^2} = 66.10 \approx 66$$

Dimana: n = ukuran populasi
N = ukuran sampel
e = tingkat kesalahan dalam penelitian

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari

jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 66 orang karyawan

Ukuran alokasi pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:78) adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n_1 = Besarnya sampel pada strata ke-1
N_1 = Besarnya populasi pada strata ke-1
N = Besarnya populasi keseluruhan
n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. *Board of directors*

$$n_1 = \frac{4}{195} \times 66 = 1{,}35 = 1$$

2. *Secretary*

$$n_1 = \frac{3}{195} \times 66 = 1{,}01 = 1$$

3. *Human Recources Departement*

$$n_1 = \frac{5}{195} \times 66 = 1{,}69 = 2$$

4. *Marketing*

$$n_1 = \frac{6}{195} \times 66 = 2{,}03 = 2$$

5. *Accounting*

$$n_1 = \frac{20}{195} \times 66 = 6{,}76 = 7$$

6. *Purchasing*

$$n_1 = \frac{7}{195} \times 66 = 2{,}36 = 2$$

7. *Engineering*

$$n_1 = \frac{16}{195} \times 66 = 5{,}41 = 5$$

8. *Front Office*

$$n_1 = \frac{20}{195} \times 66 = 6{,}76 = 8$$

9. *Operator*

$$n_1 = \frac{5}{195} \times 66 = 1{,}69 = 1$$

10. *Food and Beverage*

$$n_1 = \frac{35}{195} \times 66 = 11{,}84 = 12$$

11. House Keeping

$$n_1 = \frac{35}{195} \times 66 = 11{,}84 = 12$$

12. Office Boy

$$n_1 = \frac{10}{195} \times 66 = 3{,}38 = 3$$

13. Driver

$$n_1 = \frac{8}{195} \times 66 = 2{,}70 = 3$$

14. Laundry

$$n_1 = \frac{21}{195} \times 66 = 7{,}10 = 7$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel

No.	DEPARTEMENT	Ukuran Populasi	Ukuran Sampel
1	*Board of directors*	4	1
2	*Sekretaris*	3	1
3	*Human Recources Departement*	5	2
4	*Marketing*	6	2
5	*Accounting*	20	7
6	*Purchasing*	7	2
7	*Engineering*	16	5
8	*Front Office*	20	8
9	*Operator*	5	1
10	*Food Beverage*	35	12
11	*House Keeping*	35	12
12	*Office Boy*	10	3
13	*Driver*	8	3
14	*Laundry*	21	7
TOTAL		**195**	**66**

Sumber : Hrd Hotel Nalendra Bandung

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 66 orang.

3.2.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui:

1. Wawancara *(Interview)*

Wawancara merupakan proses keterangan atau data yang diperlukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pimpinan serta karyawan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Angket *(Kuesioner)*

Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab, tentang variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja kayawan.

3. Pengamatan *(Observasi)*

Dengan mengadakan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan dialokasi penelitian guna memperoleh data dan informasi mengenai subyek penelitian.

4. Penelitian Kepustakaan (*Dokumentasi*)

Penelitian yang dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dari berbagai buku, catatan-catatan, gambar-gambar dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini. Adapun tujuan dari metodologi ini adalah untuk deskripsi, gambaran secara sistematis akurat, faktual mengenai hal-hal yang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner sebagai data penelitian. Sebelum hasil kuesioner atau instrument penelitian diolah terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya alat ukur yang digunakan, sedangkan pengujian reliabilitas untuk menunjukan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya.

3.2.4.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Menurut Umi Narimawati (2007:79) mengatakan bahwa : Sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrumen digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus diuji cobakan terlebih dahulu kepada sekurang-kurangnya 30 responden sebagai *try out.*

Kemudian menurut Masrun yang dikutip Sugiyono (2003:124) mengatakan : Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Apabila alat ukur tersebut berada < 0,3 (tidak valid) dan > 0,3 Valid).

Berdasarkan dari pengertian tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan dan pernyataan mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat signifikan r kritis = 0,300 apabila alat ukur tersebut berada < 0,300 (tidak valid). Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka tidak valid
- $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka valid

Untuk pengujian validitas instrumen penelitian ini, penulis menggunakan program *excel* dalam tabulasi data dan memasukkan data tersebut ke dalam program *SPSS 17.0 for windows.*

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas
Variabel Penilaian kinerja

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
(Variabel X Penilaian Kinerja)	Pert_1	0.390	0.300	Valid
	Pert_2	0.360	0.300	Valid
	Pert_3	0.394	0.300	Valid
	Pert_4	0.448	0.300	Valid
	Pert_5	0.369	0.300	Valid
	Pert_6	0.453	0.300	Valid
	Pert_7	0.400	0.300	Valid
	Pert_8	0.429	0.300	Valid
	Pert_9	0.416	0.300	valid
	Pert_10	0.468	0.300	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan Penilaian kinerja tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel pelaksanaan Penilaian kinerja dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas
Variabel Motivasi kerja

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
(Variabel y Motivasi Kerja Karyawan)	Pert_1	0.369	0.300	Valid
	Pert_2	0.353	0.300	Valid
	Pert_3	0.433	0.300	Valid
	Pert_4	0.641	0.300	Valid
	Pert_5	0.360	0.300	Valid
	Pert_6	0.497	0.300	Valid
	Pert_7	0.354	0.300	Valid
	Pert_8	0.531	0.300	Valid
	Pert_9	0.370	0.300	Valid
	Pert_10	0.571	0.300	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan motivasi kerja karyawan tersebut valid dalam artian item-item dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja karyawan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2.4.2 Uji reliabilitas

Menurut Muji Gunarto (2000 : wordpress.com) menyatakan bahwa :

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama intrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang

reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran *(measurement error).*

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut, selanjutnya dilakukan uji keandalan. Uji keandalan bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individual, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang sudah valid. Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Untuk teknik perhitungan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 17.0 for windows*. Item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis. Nilai r kritis yang ditetapkan adalah antara 0,6 dan 0,7 (Sugiyono, 2003:124). Kemudian *output* dibandingkan dengan uji signifikansi dengan uji t.

Pengujian ini dilakukan dengan teknik belah dua, dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Membagi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan menjadi dua, belahan pertama (total ganjil) dan belahan kedua (total genap);
2. Skor untuk masing-masing pertanyaan atau pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total untuk masing-masing responden;
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua dengan Pearson *Product Moment*;

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

Keterangan :

r_{xy} = korelasi Pearson *Product Moment*
$\sum_{xy}$ = jumlah perkalian butir variabel Penilaian kinerja (X) dengan butir variabel Motivasi Kerja (Y)
$\sum x^2$ = jumlah butir variabel Pelaksanaan Penilain kinerja (X) kuadrat
$\sum y^2$ = jumlah butir variabel Motivasi kerja (Y) kuadrat

4. Mencari reliabilitas untuk keseluruhan pertanyaan atau pernyataan dengan dengan rumus spearman brown:

Sugiyono (2010:359), menyatakan bahwa rumus *spearman brown* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_{xy} = Reliabilitas untuk seluruh instrumen.
r_b = Korelasi Pearson *Product Moment* antar belahan ganjil dan belahan genap dari instrumen.

Untuk mengetahui lebih jelas hasil uji reliabilitas tiap item pernyataan dengan menggunakan *SPSS for windows 17.0* dapat dilihat pada lampiran "hasil *output* spss uji validitas dan reliabilitas variabel *independent* dan variabel *dependent*".

Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.073
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	.224
		N of Items	5[b]
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.495
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.662
		Unequal Length	.662
		Guttman Split-Half Coefficient	.661

a. The items are: Pert_1, Pert_3, Pert_5, Pert_7, Pert_9.

b. The items are: Pert_2, Pert_4, Pert_6, Pert_8, Pert_10.

Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.046
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	.504
		N of Items	5[b]
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.495
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.662
		Unequal Length	.662
		Guttman Split-Half Coefficient	.650

a. The items are: Pert_1, Pert_3, Pert_5, Pert_7, Pert_9.

b. The items are: Pert_2, Pert_4, Pert_6, Pert_8, Pert_10.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja dan Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
X_Penilaian Kinerja	0.662	0.600	Reliabel
Y_Motivasi Kerja	0.662	0.600	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui bahwa dari semua item pertanyaan Penilaian kinerja positif dan > r_{kritis} sebesar 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa semua item butir pertanyaan Motivasi kerja karyawan sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.2.5 Metode Analisis dan Perancangan Hipotesis

3.2.5.1. Metode Analisis

1. Metode Analisis Deskriptif dan Kualitatif

Analisis Deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Sugiyono (2004:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel 3.8 berikut ini :

Tabel 3.8
Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai (Positif)
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2004:89)

a. Penilaian Kinerja

Untuk variabel sumber Penilaian Kinerja dari 3 indikator dengan 10 item kuesioner dengan jumlah responden 66, maka akan diperoleh kriteria berikut ini :

Skor Aktual : jawaban seluruh responden 66 atas kuesioner 10 yang diajukan.

Skor Aktual : jawaban seluruh responden 66 atas kuesioner 10 yang diajukan.

Skor Ideal : Bobot tertinggi 5 X 66 X 10 = 3300

b. Motivasi Kerja Karyawan

Untuk variabel sumber semangat kerja karyawan dari 5 indikator dengan 10 item kuesioner dengan jumlah responden 66, maka akan diperoleh kriteria berikut ini :

Skor Aktual : jawaban seluruh responden 66 atas kuesioner 10 yang diajukan.

Skor Ideal : Bobot tertinggi 5 X 66 X 10 = 3300

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.9 sebagai berikut :

Tabel 3.9
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik
2	36.01 - 52.00	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

2. Metode Analisis Verifikatif/ Kuantitatif

a. Analisis Koefisien Korelasi Pearson *Product Moment*

Didasarkan pada data yang ada pada penelitian ini dimana data berskala ordinal telah dirubah menjadi skala interval dengan *Method of Succesive Interval* (MSI) maka korelasi yang digunakan adalah koefisien korelasi Pearson *Product Moment* guna mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Rumus dari analisis Korelasi Pearson *Product Moment* adalah:

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

Sumber: Sugiyono, (2010 : 228)

Keterangan :

r_{xy} = korelasi Pearson *Product Moment*
$\sum_{xy}$ = jumlah perkalian butir variabel Penilaian Kinerja (X) dengan butir variabel Motivasi Kerja (Y)
$\sum x^2$ = jumlah butir variabel Penilaian Kinerja (X) kuadrat
$\sum y^2$ = jumlah butir variabel Motivasi Kerja (Y) kuadrat

Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan data, selain menggunakan langkah-langkah diatas, penulis menggunakan alat bantu *software* SPSS 17.0 *for windows*. Setelah koefisien korelasi Pearson *Product Moment* diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan melakukan pendistribusian (rs) kedalam pengujian uji t untuk menguji tingkat signifikan korelasi tersebut, dengan ketentuan kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

1. Jika nilai $r > 0$, artinya terjadi hubungan linear positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (*independent*), maka semakin besar pula nilai variabel Y (*dependent*).
2. Jika nilai $r < 0$, artinya terjadi hubungan linear negatif, makin kecil nilai variabel X (*independent*), maka semakin kecil nilai variabel Y (*dependent*).

3. Jika Nilai r = 0, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (*independent)* dengan variabel Y (*dependent*).
4. Jika nilai r =1 atau -1, artinya terjadi hubungan linear sempurna yaitu berupa garis lurus untuk r yang semakin mengarah angka 0, maka garis semakin tidak lurus.

Penafsiran nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2010:231) lebih jelasnya dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 3.10
Interprestasi Tingkat Hubungan 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

Sugiyono (2010:231)

b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap (ceteris paribus). Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh Husein Umar (2002:296) adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:
Kd = Koefisien Determinasi
r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

3.2.5.2 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah ada atau tidaknya dampak signifikan dari penilaian kinerja (variabel X) sebagai variabel bebas dengan motivasi kerja karyawan (variabel Y) sebagai variabel tidak bebas. Jika tidak terdapat dampak signifikan maka di formulasikan dalam hipotesis Nol (H_0), yaitu hipotesis untuk ditolak. Apabila kedua variabel tersebut dihipotesiskan memiliki dampak yang signifikan maka diformulasikan dalam Hipotesis alternatif (H_1) yaitu merupakan hipotesis yang diharapkan untuk diterima.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja (X) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu :

Ho : $\rho = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan.

H1 : $\rho \neq 0$, berarti terdapat pengaruh antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H0 ditolak; H1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H0 diterima; H1 ditolak

Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :
t = Statistik uji korelasi
r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
n = banyaknya sampel dalam penelitian

Kriteria pengujian adalah Ho jika harga dari rumus di atas (t_{hitung}) yang didapat dari tabel distribusi *t* dengan ά = 0.05 (5%) untuk mengetahui diterima atau ditolak, dinyatakan melalui kriteria yang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000:316-317) yaitu :

1. Jika nilai t_{tabel} > nilai t_{hitung}

   Maka Ho ada pada daerah penerimaan, berarti H1 diterima atau penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

2. jika nilai t_{tabel} < nilai t_{hitung}

   Maka Ho terdapat pada daerah penolakan, berarti H1 diterima atau penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

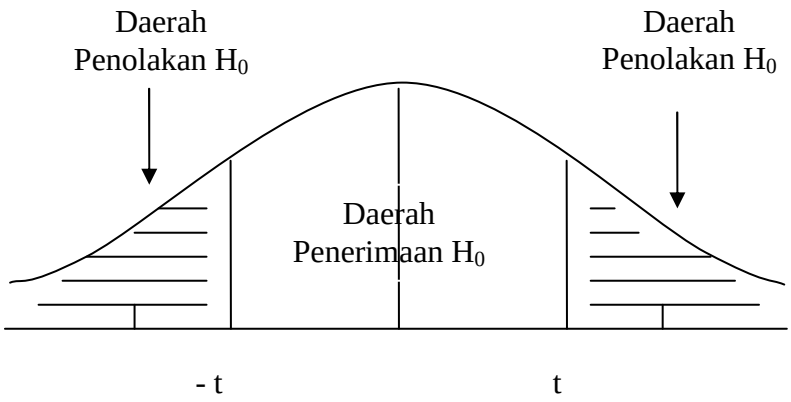
Kriteria :

Bila nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel}, maka Ho diterima

Bila nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel}, maka Ho ditolak

t_{hitung} > t_{tabel} maka Ho ditolak H1 diterima.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1 :



Gambar 3.1
Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan