BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3. 1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi, Adapun pendapat Husein Umar (2003:303) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut:

> "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 bebas atau *independent* (X) yang mencakup kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal. Motivasi kerja sebagai variabel terikat atau *dependent* (Y) yang mencakup kebutuhan fisiologis rasa aman dalam bekerja, kebutuhan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api (Persero) Bandung yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No.45 Bandung yang terbagi kedalam beberapa divisi, seperti terlihat pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Unit Kerja PT. Kereta Api (Persero) Bandung

No.	Unit Kerja
1	Bagian SDM dan umum
2	Bagian unit usaha kerja
3	Bagian keuangan
4	Bagian rel dan jalan jembatan
5	Bagian juru periksa jalan rel
6	Bagian penjaga pintu perlintasan
7	Bagian sarana
8	Bagian pelaksanaan di DIPO
9	Bagian masinis
10	Bagian assi. Masinis
11	Bagian UPT PUSDAL OPKAL
12	Bagian komersial

Sumber : PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

3. 2 Metode Penelitian

3. 2. 1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian.

Menurut Sugiyono (2008:13) proses penelitian dapat disimpulkan seperti teori sebagai berikut:

Proses penelitian meliputi:
1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrument penelitian
7. Kesimpulan

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

1. Sumber Masalah

   Peneliti melakukan survey awal untuk menentukan fenomena yang terjadi untuk dijadikan sebagai sumber masalah sebagai dasar penelitian.

2. Rumusan 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. Rumusan masalah dalam penelitian ini telah disebutkan dalam latar belakang penelitian dan diperinci dalam identifikasi masalah dan perumusan masalah. Masalah-masalah atau fenomena yang terjadi, nantinya akan dibahas pada bab IV pada saat penyusunan skripsi.

3. Konsep dan Teori 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 mempunyai tujuan untuk menyusun kerangka teoritis yang menjadi dasar untuk menjawab

masalah atau pertanyaan penelitian yang merupakan tahap penelitian dengan menguji terpenuhinya kriteria pengetahuan yang rasional.

4. Pengajuan Hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah penerapan manajemen kualitas terpadu berpengaruh terhadap efisiensi biaya produksi.

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 konsisten yang dikehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis adalah, tersedianya dana, waktu, dan kemudahan yang lain. Pada penelitian kali ini metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis data menggunakan metode analisis kualitatif dan metode kuantitatif.

6. Menyusun Instrumen Penelitian

   Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka peneliti dapat menyusun instrumen penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen pada penelitian ini berbentuk kuesioner dan data keuangan perusahaan berupa laporan biaya produksi. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrumen penelitian harus terlebih dulu diuji

validitas dan reabilitasnya. Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut dapat dipercaya. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tertentu. Selanjutnya peneliti menganalisis dan mengambil sampel untuk melakukan penelitian mengenai:

a. Penilaian Kinerja yang diperoleh dari data kuesioner yang akan diisi oleh manajer perusahaan
b. Motivasi kerja yang ukurannya diperoleh dari data kuesioner yang akan diisi oleh pegawai perusahaan

Selanjutnya penulis mulai menggunakan perhitungan dengan menggunakan MSI *(Method Succesive Interval)* untuk menaikkan skala ordinal menjadi interval, regresi linier sederhana untuk membuktikan sejauh mana pengaruh yang diperlihatkan antara penerapan manajemen kualitas terpadu terhadap efisiensi biaya produksi pada divisi produksi, Korelasi *Pearson Product Moment* untuk meneliti erat tidaknya pengaruh Penilaian Kinerja terhadap motivasi kerja, koefisien determinasi untuk menilai besarnya pengaruh Penilaian Kinerja terhadap motivasi kerja dan t_{hitung} untuk menguji tingkat signifikan.

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. Kesimpulan merupakan kristalisasi hasil analisis dan interpretasi yang dilakukan pada bab IV. Cara penulisan serta pembahasannya dirumuskan dalam bentuk pernyataan secara singkat dan padat, sehingga tidak menimbulkan penafsiran lain.Informasi yang disampaikan dalam kesimpulan bisa berupa pendapat baru, koreksi atas pendapat lama, dukungan terhadap pendapat lama,atau menentang pendapat lama.

Saran merupakan kelanjutan dari kesimpulan berupa anjuran, yang dapat menyangkut aspek operasional, kebijakan, maupun konseptual. Saran hendaknya bersifat konkrit, realistik, bernilai praktis dan terarah.

3. 2. 2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan proses penguraian variabel penelitian ke dalam subvariabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasioanlisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor.

Berdasarkan judul usulan penelitian yang telah dikemukakan diatas yaitu “Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja

Pegawai Pada Pt Kereta api Indonesia (Persero) Bandung ” maka variabel-variabel yang diteliti dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Variabel Bebas / *Independent* (variabel X)

> “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”. (Sugiyono 2008: 4)

Dalam hal ini variabel bebas yang akan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah Evaluasi pelaksanaan Penilaian Kinerja. Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala Likert.

“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. (Sugiyono 2008: 86)

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (*item* positif) atau tidak mendukung pernyataan (*item* negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Penilaian Kuesioner Variabel X

No.	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Kadang-kadang	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono, 2008

b. Variabel tidak bebas /*Dependent* (Variabel Y)

"Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". (Sugiyono 2008: 4)

Dalam hal ini variabel yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah Motivasi kerja pegawai. Selengkapnya mengenai operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	skala	No Kuesioner	Sumber data
Penilaian Kinerja (X)	"Penilaian Kinerja adalah mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran." **Veithzal Rivai (2009:549)**	1. Kemampuan Teknis	1. Tingkat Kualitas Kerja	ordinal	1	Karyawan PT.Kereta Api (persero) Bandung
			2. Tingkat Kerapihan Kerja	ordinal	2	
			3. Tingkat kemampuan menggunakan alat	ordinal	3	
			4.tingkat kuantitas kerja	ordinal	4	
		2. Kemampuan Konseptual	1. Tingkat pengalaman dalam bekerja	ordinal ordinal	5	Karyawan PT.Kereta Api (persero) Bandung
			2. Tingkat pemahaman	ordinal	6	
			3. tingkat tanggung jawab	ordinal	7	

		3. Kemampuan Hubungan Interpersonal	1. tingkat kerja sama dalam bekerja	ordinal	8	Karyawan PT.Kereta Api (persero) Bandung
			2. tingkat hubungan atasan dengan bawahan	ordinal	9	
			3. tingkat hubungan antar karyawan		10	
Motivasi Kerja (Y)	" Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya . Anwar prabu mangkunegara	1.Kebutuhan fisiologis	1. Tingkat pemenuhan makan dan minum	ordinal	1	Karyawan PT.Kereta Api (persero) Bandung
			2.Tingkat tunjangan kesehatan	ordinal	2	
		2.Kebutuhan rasa aman	1. Tingkat kebebasan dari ancaman	ordinal	3	
			2.Tingkat jaminan	ordinal	4	Karyawan

	(2009:93)	3. Kebutuhan untuk rasa memiliki	keselamatan dan keamanan			PT.Kereta Api (persero) Bandung
			1.tingkat terpenuhinya akan teman dan interaksi	ordinal	5	
			2.Tingkat cinta dan kasih sayang		6	
		4. Kebutuhan akan harga diri	1. Tingkat kesesuaian pekerjaan dan kinerja	ordinal	7	Karyawan PT.Kereta Api (persero) Bandung
			2.Tingkat penghargaan yang diberikan oleh perusahaan	ordinal	8	
		5.Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	1. Tingkat untuk mengembangkan kompetensi diri	ordinal	9	Karyawan PT.Kereta Api (persero) Bandung
			2.tingkat untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja	ordinal	10	

3. 2. 3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian mengenai “Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Kinerja Kinerja Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja ” adalah data sekunder dan primer.

1. Data Primer

   “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. (Sugiyono 2008: 137)

   Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini pihak Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Bandung)

2. Data Sekunder

   “Sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan”. (Sugiyono 2009:139)

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis karena penelitian ini berkaitan dengan pendapat atau opini individu akan kinerja manajemen perusahaan. Objek penelitian dalam studi kasus ini dititik beratkan pada masalah evaluasi pelaksanaan Penilaian Kinerja dimana pengambilan data dilakukan secara observasi langsung pada divisi sdm serta penyebaran kuesioner pada

pegawai PT Kereta Api Indonesia (bandung) untuk mengetahui secara langsung pandangan responden.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

”Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiyono 2009: 80)

Populasi yang menunjukkan penilaian kinerja terhadap motivasi dalam penelitian ini adalah 12 unit bagian yaitu semua pegawai PT Kereta Api Indonesia (Bandung) berjumlah 573 orang.

Tabel 3.4

populasi penelitian

Pada PT. Kereta Api (persero) Daop II Bandung

No	Unit	Ukuran Populasi
1	Bagian SDM dan umum	31
2	Bagian Unit Usaha Kesehatan	24
3	Bagian Keuangan	24
4	Bagian Jalan Rel dan Jembatan	45
5	Bagian Juru Periksa Jalan Rel	24
6	Bagian Penjaga Pintu Perlintasan	27
7	Bagian Sarana	19
8	Bagian Pelaksana di DIPO	142
9	Bagian Masinis	147
10	Bagian Ass. Masinis	43
11	Bagian UPT PUSDAL OPKA	20
12	Bagian Komersial	27
Total		**573**

Sumber : PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. (Sugiyono 2008: 73)

Jumlah sampel perusahaan yang akan dijadikan subyek penelitian didasarkan pada teknik analisis data yang digunakan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling*, berdasarkan unit lokasi karyawan dan jumlah responden masing-masing strata.

Menurut Vincent Gasperz yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:76), mengemukakan bahwa :

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 PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Pendapat Slovin yang dikutip Husein Umar (2004:78), untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian

Sehingga untuk perhitungan sampelnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{573}{1 + 573(0.1)^2}$$

$$n = \frac{573}{6.73}$$

$$n = 85{,}14$$

$$n = 85$$

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 85 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. Bagian SDM dan Umum

$$n_1 = \frac{31}{573} \times 85 = 4{,}59 = 5$$

2. Bagian Unit Usaha Kesehatan

$$n_1 = \frac{24}{573} \times 85 = 3{,}56 = 4$$

3. Bagian Keuangan

$$n_1 = \frac{24}{573} \times 85 = 3{,}56 = 4$$

4. Bagian Jalan Rel dan Jembatan

$$n_1 = \frac{45}{573} \times 85 = 6{,}67 = 7$$

5. Bagian Juru Periksa Jalan Rel

$$n_1 = \frac{24}{573} \times 85 = 3{,}56 = 4$$

6. Bagian Penjaga Pintu Perlintasan

$$n_1 = \frac{27}{573} \times 85 = 4{,}00 = 4$$

7. Bagian Sarana

$$n_1 = \frac{19}{573} \times 85 = 2{,}81 = 2$$

8. Bagian Pelaksana di DIPO

$$n_1 = \frac{142}{573} \times 85 = 21{,}06 = 21$$

9. Bagian Masinis

$$n_1 = \frac{147}{573} \times 85 = 21{,}80 = 21$$

10. Bagian Ass. Masinis

$$n_1 = \frac{43}{573} \times 85 = 6{,}37 = 6$$

11. Bagian Bagian UPT PUSDAL OPKA

$$n_1 = \frac{20}{573} \times 85 = 2{,}96 = 3$$

12. Bagian Komersial

$$n_1 = \frac{27}{573} \times 85 = 4{,}00 = 4$$

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 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5
Populasi dan Sampel Penelitian
Pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

No.	Unit	Ukuran Populasi	Ukuran Sampel
1	Bagian SDM dan Umum	31	5
2	Bagian Unit Usaha Kesehatan	24	4
3	Bagian Keuangan	24	4
4	Bagian Jalan Rel dan Jembatan	45	7
5	Bagian Juru Periksa Jalan Rel	24	4
6	Bagian Penjaga Pintu Perlintasan	27	4
7	Bagian Sarana	19	2
8	Bagian Pelaksana di DIPO	142	21
9	Bagian Masinis	147	21
10	Bagian Ass. Masinis	43	6
11	Bagian UPT PUSDAL OPKA	20	3
12	Bagian Komersial	27	4
TOTAL		**573**	**85**

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 85 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Sehubungan dengan tingkat pengukuran untuk variabel X (Penilaian Kinerja) dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dan variabel Y (Motivasi Kerja) berskala ordinal, Teknik yang digunakan untuk menaikkan data tersebut adalah MSI *(Method of Succesive Intervals)* atau disebut metode interval berurutan. Teknik tersebut merupakan teknik yang paling sederhana dalam mentransformasi skala ordinal menjadi skala interval. Dengan demikian semua data yang telah dinaikkan dari skala ordinal ke interval ini dapat digunakan sebagai data input untuk analisis korelasi *pearson product moment.* Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval menurut Hay's (1999:39) adalah sebagai berikut :

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan
2. Pada setiap butir ditentukan dihitung masing-masing frekuensi jawaban responden
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Menentukan proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Menggunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan Tabel Tinggi Densitas)
7. Menentukan skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{\textbf{(Density at Lower Limit) - (Density at Upper Limit)}}{\textbf{(Area Below Upper Limit) – (Area Below Lower Limit)}}$$

Dimana :

Density at Lower Limit = kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit = daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit = daerah dibawah batas bawah

8. Menentukan nilai transformasi dengan rumus :

$$[NS + |NS_{min}| + 1] = Y$$

Proses pentransformasian data ordinal menjadi data interval dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu *Microsoft Office Excel 2007 (Analize)*

Selanjutnya untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observation*)

   Merupakan teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Hasil dari

observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan. Observasi dalam penelitian ini akan dilaksanakan pada PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung

2. Kuesioner

   Merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban, tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti memberikan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan yang terkait dengan Penilaian Kinerja terhadap motivasi kerja pada Pegawai PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung

3. Wawancara (*Interview*)

   Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung secara lisan dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan khususnya yang menyangkut evaluasi pelaksanaan Penilaian Kinerja terhadap motivasi kerja. Adapun sumber informasi dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Sdm PT kereta Api Indonesia (persero) Bandung

4. Dokumentasi

   Merupakan proses pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisa dokumen yang ada pada perusahaan berkaitan dengan evaluasi pelaksanaan Penilaian Kinerja pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai berupa dokumen Penilaian kinerja dan motivasi.

3.2.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang dikumpulkan melalui kuesioner diuji melalui pengujian data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Agar proses pengujian maupun pengolahan data dapat dilakukan dengan cepat dan tepat, maka pengolahan data menggunakan sarana komputer yaitu aplikasi program SPSS 13.0.

3.2.4.1.1 Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720) validitas adalah *"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure*".

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat *test* (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap *item* pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh *item*. Teknik korelasi yang

digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *person product moment*.

3.2.4.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) reliabilitas adalah ”*Reliability is a characteristic of measurenment concerned with acuracy, precision, and consistency*”.

Berdasarkan definisi tersebut, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan.

Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori *valid*. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan suatu teknik perhitungan reliabilitas. Teknik yang digunakan untuk menguji keandalan kuesioner pada penelitian ini adalah metode *split-half* dari *Spearman-Brown* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membagi pertanyaan menjadi belah dua yaitu *item* ganjil dan genap
2. Skor untuk masing-masing pertanyaan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden
3. Mengkorelasikan skor total satu dengan skor total dua dengan korelasi *pearson product moment*

4. Mencari reliabilitas untuk keseluruhan pertanyaan dengan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Sumber: Sugiyono, 2008

Keterangan:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua.

Tabel 3.6
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

criteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002

Nilai koefisien reliabilitas dikatakan *reliable* apabila bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,7.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. Analisis Kualitatif/Deskriptif

> ”Merupakan metode análisis yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi”. (Sugiyono 2008: 14)

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian penelitian ini digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n\,(m - 1)}{m}$$

Sumber: Umi Narimawati, 2008

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap *item*

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat 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, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden, misalnya untuk variabel sumber penilaian kinerja dan motivasi terdiri dari masing - masing 10 *item* kuesioner dengan jumlah 85 responden, maka akan diperoleh kriteria sebagai berikut:

Skor aktual : jawaban seluruh responden 85 atas kuesioner 10 yang diajukan.

Skor Ideal : Bobot tertinggi 5 X 85 X 10 = 4250

Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

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

Sumber: Umi Narimawati, 2008

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{85}{4250} \text{ X } 100\% = 2\%$$

Selanjutnya hasil tersebut, dikonfirmasi dengan kriteria yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 3.7

Kriteria 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, 2008

2. Analisis Kuantitatif

> **"**Merupakan metode analisis yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif atau lebih dikenal dengan statistik dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan". (Sugiyono 2008: 13)

Selanjutnya untuk mengolah data-data tersebut peneliti menggunakan beberapa metode antara lain:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada penelitan ini digunakan analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

> "Analisis regresi adalah analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari satu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variabel bebas". (Jonathan Sarwono,2006: 65)

Dalam penelitian ini digunakan regresi linier sederhana karena data-data yang ada di dalam penelitian ini masih bersifat sedarhana yaitu hanya ada satu variabel dependen dan satu variabel independen.

> "Regresi linier sederhana mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung". (Jonathan Sarwono 2006: 66)

Penulis juga akan melakukan uji statistik analisis regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sugiyono, 2008

Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan :

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

X = Penilaian Kinerja

Y = Motivasi Kerja

a = Nilai Konstan

b = Angka Arah / Koefisien Regresi

n = Banyaknya sampel

b. Analisis Korelasi Pearson *Product Moment*

Analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan korelasi.

"Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan tergantung" (Jonathan Sarwono,2006: 37)

Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment,* karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran rasio. Analisis *Korelasi Product Moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan Penilaian Kinerja dengan motivasi kerja karyawan

Rumus dari analisis *Korelasi 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, 2008

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Penilaian Kinerja

Y = Motivasi

n = Banyaknya sampel

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

a. Apabila r = +1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
b. Apabila r = 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.
c. Apabila r = -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Penafsiran nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2004:214) lebih jelasnya dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 3.8
Interkinerja 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 (2004:183)

c. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat Kd, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

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

Sumber: Sugiyono, 2008

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Koefisien *korelasi product moment*

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

3.2.5.2 Uji Hipotesis

> ”Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan atau dugaan jawaban itu dapat diterima atau tidak”. (Sugiyono 2008: 377)

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan sejauh mana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, yaitu pengaruh Penilaian Kinerja terhadap motivasi kerja. langkah-langkah pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Menentukan variabel pengukuran

   Variabel X = Penilaian Kinerja

   Variabel Y = Motivasi Kerja

2. Menentukan hipotesis nol (Ho)

   Ho : $\rho = 0$ Penilaian Kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

3. Menentukan hipotesis alternatif (Hi)

   Hi : $\rho \neq 0$ Penilaian Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

4. Menguji tingkat signifikan

   Untuk menguji signifikansi suatu koefisien *Korelasi Product Moment* menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono, 2008

Keterangan :

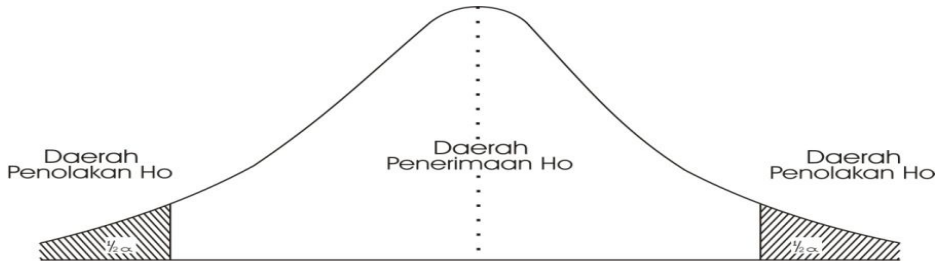
t : Nilai uji t

r : Koefisien *Korelasi Product Moment*

n : Jumlah sampel

Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan dengan taraf nyata $\alpha = 0{,}05$ uji dua pihak dan dari hipotesis yang telah ditetapkan tersebut akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut :

- jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.1
Uji dua pihak daerah penerimaan dan penolakan hipótesis

5. Penarikan Kesimpulan Hipotesis

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria yang telah ditetapkan dengan didukung teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Untuk mengetahui penerimaan dan penolakan tersebut digunakan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.