# BAB III

# OBJEK DAN METODE PENELITIAN

## 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. Sesuai dengan pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2010:13) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang sesuatu hal (variabel tertentu).

Mendefinisikan objek penelitian Menurut (Sugiyono 2009:38) adalah "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *Independent* (variabel bebas), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruh variabel *Dependent* (variabel tidak bebas). Variabel *Independent* (variabel X1) dalam penelitian ini adalah Penilain Kinerja karyawan dan (variabel X2) adalah Efikasi Diri .
2. Variabel *Dependent* (variabel tidak bebas), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel *Independent.* Variabel *Dependent* (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

Dari penjelasan diatas, maka objek dari penelitian ini adalah Penilaian Kinerja , Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja.

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian ini dilakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang

bersifat logis. (Sugiyono, 2010) mengemukakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Sugiyono (2010:53) berpendapat pengertian pendekatan deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap kebenaran variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih. Sugiyono (2010:55) mengemukakan Pengertian metode pendekatan verifikatif merupakan pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan antara dua variabel atau lebih. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin

mendeskripsikan Pencapaian Kepuasan Kerja Melalui Penilaian Kinerja dan Efikasi Diri.

Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah, maka diperoleh deskripsi mengenai:

1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan, efikasi diri dan kepuasan kerja pada Koperasi Inti Bandung

Menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati, et all (2010:29) mngemukakan bahwa metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Dalam penelitian ini, metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Pencapaian Kepuasan Kerja Melalui Penilaian Kinerja dan Efikasi Diri.

Dengan menggunakan metode penelitian verifikatif, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu peneliti yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Dengan menggunakan metode penelitian verifikatif ini, sesuai dengan rumusan masalah, maka diperoleh verifikatif mengenai :

2. Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Inti Bandung

3. Seberapa besar pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Inti Bandung

### 3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian, perlu dibuat desain penelitian yang bertujuan agar data dan informasi yang diperoleh lengkap dan akurat. Selain itu dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif.

Desain penelitian menurut Moh Nazir (dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Isnawati 2011;30) adalah "Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Langkah-langkah penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada Koperasi Inti Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Koperasi Inti Bandung.
3. Menetapkan rumusan masalah pada Koperasi Inti Bandung.
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Koperasi Inti Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Koperasi Inti Bandung berdasarkan teori.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan data sampel dan teknik pengumpulan data
8. Melakukan analisis data.
9. Menyusun hasil penelitian melalui data yang diperoleh.

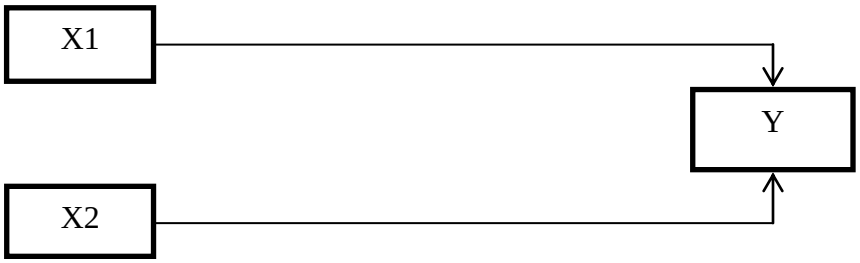
Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**
**Desain Penelitian**

| Tujuan Penelitian | Jenis Penelitian | Metode Penelitian | Unit Analisis | Time Horizon |
|---|---|---|---|---|
| T – 1 | *Deskriptif* | *Deskriptif & Survey* | KOPERASI INTI BANDUNG | Cross sectional |
| T – 2 | *Deskriptif* | *Deskriptif & Survey* | KOPERASI INTI BANDUNG | Cross sectional |
| T – 3 | *Deskriptif* | *Deskriptif & Survey* | KOPERASI INTI BANDUNG | Cross sectional |
| T – 4 | *Deskriptif & Verifikatif* | *Deskriptif & Explanatory Survey* | KOPERASI INTI BANDUNG | Cross sectional |

Sumber : Umi Narimawati (2010 : 31)

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:




**Gambar 3.1 Desain Penelitian**

### 3.2.2 Operasional Variabel

Umi Narimawati (2008:30) berpendapat pengertian operasional variabel adalah Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor.

Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu Pencapaian kepuasan kerja melalui penilaian kinerja karyawan dan efikasi diri, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas / *Independent variabel*

   Sugiyono (2012:39) berpendapat bahwa dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Penilaian Kinerja (X1) dan Efikasi Diri (X2).

2. Variabel Terikat / *Dependent Variabel*

   Sugiyono (2012:39) berpendapat bahwa dalam bahasa Indonesia sering disebut variable terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Kepuasan Kerja (Y).

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

**Tabel 3.2**

**Operasional Variabel**

| Variabel/ Konsep Pengertian Variabel | Indikator | Ukuran Pengertian Indikator | Skala | No. Kuesioner | Sumber Data |
|---|---|---|---|---|---|
| Penilaian Kinerja (X1)<br><br>kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibidang kerjanya masing-masing*Oleh :*<br><br>*Nawawi (2003, p395)* | 1. Relevansi | Sesuai dengan standar kinerja dan tujuan organisai serta kesesuain penilaian kinerja | Ordinal | 1 & 2 | Koperasi Inti Bandung |
| | 2. Sensitivitas | Penilaian dijadikan sebagai alat evaluasi | Ordinal | 3 & 4 | |
| | 3. Reliabilitas | Penilaian yang konsisten | Ordinal | 5 & 6 | |
| | 4. Akseptabilitas | Penilaian yang harus di terima oleh semua pihak | Ordinal | 7 & 8 | |
| | 5. Praktis | Instrument penilaian harus mudah di mengerti | Ordinal | 9 & 10 | |
| Efikasi Diri (X2) | 1. Pengalaman | Prestasi yang | Ordinal | 11 & 12 | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang di harapkan *Oleh: alwisol (2009:287)* | Menguasai sesuatu Prestasi | pernah di capai di masalalu | | | Koperasi Inti Bandung |
| | 2. pengalaman vikarius | Pengalaman orang lain yang menggambarkan naik atau turunnya semangat karyawan | Ordinal | 13 & 14 | |
| | 3. Persuasi sosial | Komunikasi yang di gunakan untuk mempengaruhi orang lain | Ordinal | 15 & 16 | |
| | 4. Pembangkitan Emosi | Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan di bidang tertentu | Ordinal | 17 & 18 | |
| Kepuasan Kerja (Y)<br><br>Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang<br><br>*Oleh : luthas*<br><br>*(2006:243)* | 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri | Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyenangkan | Ordinal | 19 & 20 | Koperasi Inti Bandung |
| | 2. kepuasan terhadap gaji | Upah yang diterima | Ordinal | 21 & 22 | |
| | 3. kepuasan terhadap kesempatan promosi | Kesempatan mengembangkan diri | Ordinal | 23 & 24 | |
| | 4. kepuasan terhadap pengawas | Kemampuan penyelia untuk memberikan | Ordinal | 25 & 26 | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | an | bantuan dan dukungan perilaku | | | |
| | 5. kepuasan Terhadap sesame rekan kerja | Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial | | 27 & 28 | |

### 3.2.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.2.3.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakankan untuk penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sekunder. Menurut pendapat Sugiyono (2010:137) sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

   Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari responden ataupun dengan cara wawancara terhadap pegawai yang berhubungan tentang kepuasan kerja melalui penilaian kinerja dan efikasi diri.

2. Data Sekunder

   Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari

perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dengan menggunakan data sekunder, peneliti bermaksud untuk mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah sebelumnya oleh peneliti lain, yang dimana informasi tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja melalui penilaian kinerja dan efikasi diri.

**3.2.3.2. Teknik Penentuan Data**

Untuk memfokuskan diri pada data yang ingin diperoleh dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan data ke dalam dua kelompok, yaitu:

1. Populasi

   Sugiyono (2012:80) populasi didefenisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Koperasi Inti  berjumlah sebanyak 31 orang, bisa dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.3**
**Jumlah Karyawan Koperasi Inti Bandung**

| NO | BAGIAN | JUMLAH |
|---|---|---|
| 1 | Manager | 4 |
| 2 | Pelaksana Muda | 8 |
| 3 | Pelaksana Madya | 13 |
| 4 | Pelaksana | 2 |
| 5 | Pelaksana Pratama | 1 |
| 6 | Ahli Madya | 2 |
| 7 | Ahli Muda | 1 |
| **JUMLAH** | | **31** |

Sumber : KOPERASI INTI BANDUNG

2. Sampel

Umi Narimawati (2008:77) berpendapat bahwa Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 31 responden dari jumlah populasi yang berjumlah karyawan.

Sampel jenuh Menurut Sugiyono (2013:122-123) adalah Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan 2 cara, yaitu penelitian lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan (*library research*).

Mengambil data primer dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada Koperasi Inti Bandung yang menjadi objek penelitian. Untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan cara:

   a. Observasi (Pengamatan)

      Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung di lokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, diadakan pengamatan pada Koperasi Inti Bandung.

   b. Wawancara (*Interview*)

      Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk bisa mendapatkan informasi. Adapun informasi tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja melalui penilaian kinerja karyawan dan efikasi diri pada Koperasi Inti Bandung.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Adapun kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang berhubungan dengan kepuasana kerja melalui penilaian kinerja karyawan dan efikasi diri dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Koperasi Inti Bandung. Teknik pengumpulan data hasil kuesioner digunakan skala *Likert*. Dimana jawaban dari setiap pertanyaan diberi skor dari nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor ini dilakukan atas jawaban pertanyaan mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja, Penilaian Kinerja Karyawan dan Efikasi diri.

karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini:

**Tabel 3.4**
**Interprestasi Alternatif Jawaban**

| Alternatif Jawaban | Pernyataan Positif | Pernyataan Negatif |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

Sumber: Sugiyono 2013

Data sekunder pada penelitian ini didapatkan melalui cara berikut ini:

1. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan mengkaji catatan atau dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini berarti mengenai Pencapaian Kepuasan Kerja Melalui Penilaian Kinerja Karyawan dan Efikasi diri.

2. Studi Literatur

   Studi literature adalah mengumpulkan data-data yang ada pada setiap variabel yang akan diteliti. Termasuk didalamnya mengumpulkan jurnal dan berbagai teori dari berbagai ahli dalam bidangnya serta penelitian terdahulu sebagai pedoman yang akan dilakukan penelitian berikutnya yang sejenis atau serupa.

### 3.2.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data Sugiyono (2009:121) menjelaskan mengenai validitas adalah Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Lebih dalam uji validitas yang di kemukakan oleh Cooper dalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah :*"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure"*.

Dari definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (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. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variabel Kepuasan Kerja (Y), Penilaian Kinerja Karyawan ($X_1$) dan Efikasi Diri ($X_2$).

**Tabel 3.5**

**Standar Penilaian untuk Validitas**

| Kriteria | Validity |
|---|---|
| Good | 0,50 |
| Acceptable | 0,30 |
| Marginal | 0,20 |
| Poor | 0,10 |

Sumber *:* Barker *et al*, 2002:70

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyatan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakanrumus korelasi *pearson product moment* (r).

Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang

digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment.* Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *software SPSS 17.0 for windows* dengan metode korelasi untuk mencari koefisien korelasi antar variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$rx = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)-(\sum y)}{N}}{\sqrt{[n\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}}}$$

(Sumber: Umi Narimawati 2010: 42)

Keterangan:

r : koefesien validitas item yang dicari

X : skor total yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y : skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ : jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum Y$ : jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\sum X^2$ : jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ : jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n : banyaknya responden

Uji validitas digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya validitas instrumen penelitian yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi antar masing-masing item dari keseluruhan indikator yang

mengukur suatu variabel dengan skor total variabel tersebut. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas keseluruhan instrumen penelitian :

**Tabel 3.6**
**Hasil Uji Validitas**
**Variabel Peniliaian Kinerja Karyawan ($X_1$)**

| No. Instrumen | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,820 | 0.30 | Valid |
| 2 | 0,952 | 0.30 | Valid |
| 3 | 0,851 | 0.30 | Valid |
| 4 | 0,948 | 0.30 | Valid |
| 5 | 0,693 | 0.30 | Valid |
| 6 | 0,831 | 0.30 | Valid |
| 7 | 0,831 | 0.30 | Valid |
| 8 | 0,859 | 0.30 | Valid |
| 9 | 0,519 | 0.30 | Valid |
| 10 | 0,920 | 0.30 | Valid |

**Tabel 3.7**
**Hasil Uji Validitas**
**Variabel Efikasi Diri ($X_{2)}$**

| No. Instrumen | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,771 | 0.30 | Valid |
| 2 | 0,591 | 0.30 | Valid |
| 3 | 0,812 | 0.30 | Valid |
| 4 | 0,632 | 0.30 | Valid |
| 5 | 0,902 | 0.30 | Valid |
| 6 | 0,521 | 0.30 | Valid |
| 7 | 0,916 | 0.30 | Valid |
| 8 | 0,778 | 0.30 | Valid |

**Tabel 3.8**
**Hasil Uji Validitas**
**Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

| No. Instrumen | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,959 | 0.30 | Valid |
| 2 | 0,861 | 0.30 | Valid |
| 3 | 0,872 | 0.30 | Valid |
| 4 | 0,825 | 0.30 | Valid |
| 5 | 0,721 | 0.30 | Valid |
| 6 | 0,643 | 0.30 | Valid |
| 7 | 0,565 | 0.30 | Valid |
| 8 | 0,643 | 0.30 | Valid |
| 9 | 0,870 | 0.30 | Valid |
| 10 | 0,434 | 0.30 | Valid |

Pada ketiga tabel diatas dapat dilihat untuk hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung}$ yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,30 yang artinya seluruh pernyataan tersebut layak digunakan sebagai intrumen penelitian atau dengan kata lain item-item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

**3.2.4.2 Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2009:3) mengemukakan bahwa reliabiltas adalah "Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu".

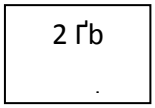
Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan,

atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman-Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.

b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.

c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.



Umi Narimawati (2010:44)

d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r1 = \frac{2rb}{1+rb}$$

Sumber : Umi Narimawati (2010:44)

Dimana:

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ*b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

**Tabel 3.9**
**Standar Penilaian Untuk Reliabilitas**

| Kriteria | Reability |
|---|---|
| Good | 0,80 |
| Acceptable | 0,70 |
| Marginal | 0,60 |
| Poor | 0,50 |

Sumber *:* Barker *et al,* 2002:70

Selain valid instrument penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrument penelitiam menunjukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

**Tabel 3.10**
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian**

| Indikator | Cronbach's Alpha | Kriteria | Interpretasi | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Penilaian Kinerja Karyawan | 0,789 | 0.70 | Acceptable | Reliabel |
| Efikasi Diri | 0.770 | 0.70 | Acceptable | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,774 | 0.70 | Acceptable | Reliabel |

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,70 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada masing-masing variabel andal untuk mengukur variabelnya masing-masing.

**3.2.4.3 Uji MSI** (*Method of Successive Interval*)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, karena data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval melalui "*Method of Successive Interval*" Harun al rasyid (1996:33) Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data menjadi interval adalah sebagai berikut:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
2. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya..
3. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data n>30 dianggap mendekati luas daerah di bawah kurva normal.
4. Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus dstribusi normal.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

$$Means\ of\ Interval = \frac{Density\ at\ Lower\ \text{Limit} - Density\ at\ Upper\ \text{Limit}}{Area\ Under\ Upper\ \text{Limit} - Area\ Under\ Lower\ \text{Limit}}$$

Keterangan:

| | |
|---|---|
| *Means of Interval* | : rata-rata Interval |
| *Density at lower limit* | : kepadatan batas bawah |
| *Density at upper limit* | : kepadatan batas atas |
| *Area under lower limit* | : daerah di bawah batas bawah |
| *Area under upper limit* | : daerah di bawah batas atas |

6. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

| | |
|---|---|
| Rumus : | Nilai Transformasi = Nilai Skala + \| Nilai Skala minimum \| +1 |

**3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**

**3.2.5.1 Rancangan Analisis**

**3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif/ Kualitatif**

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

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

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor actual dengan skor ideal. Skor actual diperoleh melalui hasil perhitungan antara skor actual dengan skor ideal. Skor actual 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.

$$\%\ Skor = \frac{skor\ Aktual}{skor\ Ideal} \times 100\%$$

Sumber : Narimawati Umi (2010:45)

Keterangan:

1. Skor actual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
2. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.8 sebagai berikut:

**Tabel 3.11**
**Kriteria Pengklasifikasian Persentase Skor Tanggapan Responden**

| 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)

### 3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganaliisis data diperlukan data interval, mala untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Method of Successive Interval*" (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel menggunakan analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*).

**1. Analisis Regresi dan Asumsi Klasik**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) bersama-sama. Persamaan Regresi Linier Berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :

Y : variabel dependen

$X_1$, $X_2$ : variabel independen

A : konstanta

$\beta_1$, $\beta_2$ : koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah ($X_1$) dan ($X_2$), sendangkan variabel dependen adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \propto + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : variabel dependen

α : konstanta dari persamaan regresi

$\beta_1$ : koefesien regresi dari variabel $X_1$

$\beta_2$ : koefesien regresi dari variabel $X_2$

$X_1$ : variabel independen

$X_2$ : variabel independen

ε : faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas :

**a. Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. model regresi yang baaik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. jika data menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181). dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probalitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

1. Jika probalitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
2. Jika probalitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270) dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Sulistyastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesame variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefesien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi

kurang atau melebihi dari yang semestinya. Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas digunakan uji *Rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heterokedastisitas (varian dari residual tidak homogen)

**2. Analisis Korelasi**

Menurut Sujana (1989) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:49) pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefesien korelasi Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi^2)\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r : koefesien korelasi

x : variabel independen

y : variabel dependen

n : jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel dibawah ini:

**Tabel 3.12**
**Tingkat Keeratan Korelasi**

| | |
|---|---|
| 0 – 0.20 | Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan) |
| 0.21 – 0.40 | Korelasi yang lemah |
| 0.41 – 0.60 | Korelasi sedang |
| 0.61 – 0.80 | Cukup tinggi |
| 0.81 – 1 | Korelasi tinggi |

Sumber: Syahri Alhusin, 2003 : 157

**3. Analisis Koefisien Determinasi**

Persentasi peranan semua variabel bebas antas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefesien determinasi ($R^2$). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefesien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$.

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

Dimana:

d ; Koefesien determinasi

r : Koefesien Korelasi

### 3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah Pencapaian Kepuasan Kerja Melalui Penilaian Kinerja dan Efikasi Diri pada KOPERASI INTI BANDUNG. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

**1. Pengujian Secara Parsial**

Untuk pengujian secara parsial, digunakan rumus uji-t, dimana ini dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun rumusnya sebagai berikut:

a. Rumus uji-t

$t_{hitung}$ diperoleh dari nilai koefesien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

$$t_{hitung}(x_{1,2}) =$$

b. Hipotesis

$H_0$, $\beta = 0$, Penilain Kinerja Karyawan tidak dapat di tentukan melalui Kepuasan Kerja pada Koperasi Inti Bandung.

$H_1$, $\beta \neq 0$, Penilain Kinerja Karyawan dapat di tentukan melalui Kepuasan Kerja pada Koperasi Inti Bandung.

$H_0$, $\beta = 0$, efikasi diri tidak dapat di tentukan melalui Kepuasan Kerja pada Koperasi Inti Bandung.

$H_2$, $\beta \neq 0$, efikasi diri dapat di tentukan melalui Kepuasan Kerja pada Koperasi Inti Bandung.

c. Kriteria Pengujian

$H_0$ ditolak apabila $t_{hitung}$ < dari $t_{tabel}$ ($\alpha = 0{,}05$). Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk di uji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka $H_0$ ada di daerah penerimaan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka $H_0$ ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.




Sumber: Sugiyono (2009:185)

**Gambar 3.2**

**Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$**