

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Data penelitian yang diperoleh tersebut diolah, analisis secara kuantitatif. Serta di proses lebih lanjut dengan alat bantu berupa dasar-dasar teori yang dipelajari sebelumnya sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti dan kemudian dari hasil tersebut ditarik kesimpulan.

Berikut pengertian penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2017:147) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diambil dari analisis data dan sampel yang bertujuan untuk menjelaskan ciri-ciri sampel yang mana hasil tersebut memiliki makna. Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

Sedangkan metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:21) penelitian verifikatif yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis tersebut akan diterima atau ditolak.

## 3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang di ambil yaitu pengaruh penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung masing masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel.

### 3.2.1 Definisi Variabel

Suatu penelitian terdapat variabel yang merupakan permasalahan permasalahan yang ada dalam penelitian. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Pengertian variabel menurut Sugiyono (2017:38) Variabel penelitian adalah atribut, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

#### 1) Variabel Bebas (*Independent* Variabel)

Variabel Bebas (*Independent* variabel) Menurut Sugiyono (2016: 39), variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor* dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (variabel terikat), yang disimbolkan dengan simbol (X).

Dalam penelitian ini yang termasuk variabel *independent* sebagai berikut:

##### a. Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ )

Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2017:154), penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang

lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Definisi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai tujuan menurut McClelland dalam Malayu SP Hasibuan (2019:143).

2) Variabel Terikat (*Dependent* Variabel)

Variabel *dependent* sering juga disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:59). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan penjabaran dari konsep serta indikator untuk masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang akan diteliti yaitu: Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini dapat dilihat tabel mengenai konsep dan indikator variabel: .

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
<p>Penilaian Prestasi Kerja (<math>X_1</math>)</p> <p>Penilaian Prestasi Kerja adalah untuk mempeoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan. Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2017:154)</p>	1) Kedisiplinan	a. Menaati peraturan perusahaan	a. Tingkat menaati peraturan perusahaan	Ordinal	
		b. Ketepatan waktu hadir pada jam kerja	b. Tingkat ketepatan waktu hadir pada jam kerja	Ordinal	
	2) Kesetiaan	a. Menjungjung tinggi loyalitas	a. Tingkat menjungjung tinggi loyalitas	Ordinal	
		b. Menjaga nama baik perusahaan	b. Tingkat menjaga nama baik perusahaan	Ordinal	
	3) Kepemimpinan	a. Mengambil resiko	a. Tingkat mengambil resiko	Ordinal	
		b. Mengambil keputusan dengan cepat	b. Tingkat dalam mengambil keputusan dengan cepat	Ordinal	
	4) Kejujuran	a. Tidak menyalahgunakan wewenang	a. Tingkat dorongan tidak menyalahgunakan wewenng	Ordinal	
		b. Jujur dalam bekerja	b. Tingkat kejujuran dalam bekerja	Ordinal	
	<p>Motivasi Kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.</p>	1) kebutuhan akan prestasi	a. Antusias untuk berprestasi tinggi	a. Tingkat antusias untuk berprestasi tinggi	Ordinal
			b. Mengembangkan kreativitas	b. Tingkat dorongan untuk mengembangkan kreativitas	Ordinal
c. Dorongan untuk mencapai target kerja			c. Tingkat dorongan untuk mencapai target kerja	Ordinal	
d. Dorongan untuk mengambil resiko			d. Tingkat dorongan untuk mengambil resiko	Ordinal	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Mc Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2019:143)		e. Tanggung jawab dalam pekerjaan	e. Tingkat dorongan untuk tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal
	2) Kebutuhan akan afiliasi	a. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting	a. Tingkat perasaan dihormati	Ordinal
		b. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia bekerja	b. Tingkat perasaan diterima oleh lingkungan kerja	Ordinal
		c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	c. Tingkat perasaan maju dan tidak gagal	Ordinal
		d. Kebutuhan akan prasaan ikut serta	d. Tingkat perasaan ikut serta	Ordinal
		e. Dorongan bekerja sama	e. Tingkat dorongan untuk bekerja sama	Ordinal
		f. Mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja	f. Tingkat dorongan untuk mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja	
	3) Kebutuhan akan kekuasaan	a. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	a. Tingkat mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Ordinal
		b. Memiliki kedudukan yang terbaik	b. Tingkat memiliki kedudukan yang terbaik	
		c. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain	c. Tingkat dorongan untuk mempengaruhi orang lain	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67)	1) Kualitas kerja	a. Kemampuan	a. Tingkat kesanggupan bekerja sesuai standar yang ditentukan	Ordinal
		b. Keterampilan	b. Tingkat keterampilan karyawan	Ordinal
	2) Kuantitas kerja	a. Waktu dalam bekerja	a. Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal
		b. Pencapaian target	a. Tingkat mengerjakan sesuai target	Ordinal
	3) Tanggung Jawab	a. Hasil kerja	a. Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal
		b. Mengambil keputusan	b. Tingkat tanggung jawab atas mengambil keputusan	Ordinal
	4) Kerjasama	a. Jalinan kerjasama	a. Tingkat menjalani kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal
		b. Kekompakan	b. Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan karyawan lain	Ordinal
	5) Inisiatif	a. Kemandirian	a. Tingkat kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan	Ordinal

Sumber: Data diolah, 2021

### 3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian tentu memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dan sampel ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil

bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu menurut Sugiyono (2017:80). Adapun populasi karyawan PT. JNE Station Center Gedebage Bandung berjumlah 115 Karyawan.

**Tabel 3.2**  
**Data Karyawan di PT. JNE Station Center Bandung Tahun 2020**

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Inbound	30
2	Customer Service	18
3	HC (Human Capital)	17
4	IT ( Information Technology)	9
5	GA (General Affair)	19
6	Finance & ACC (Accounting)	7
7	Sales	15
<b>Total</b>		<b>115</b>

Sumber: Bagian SDM PT. JNE Station Center Bandung

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan salah satu unsur dari populasi yang hendak dijadikan suatu objek penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2017:81). Dalam penelitian ini tidak

seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel, melainkan terbatas hanya sebagian dari populasi saja. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang terlalu banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus sangat representatif. Khususnya dalam penelitian ini, sampel tersebut diambil dari populasi dengan presentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5% (0,05) dan penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus Slovin, yang dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$\frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan yang di tolerir (5%)

Jumlah populasi yaitu sebanyak 115 orang dengan tingkat kesalahan yang dapat di tolerir sebesar 5% (0,05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 95% sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebesar:

$$\frac{115}{1 + 115 (0,05)^2}$$

$$n = 89$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diperoleh ukuran sampel sebanyak 89 responden.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampel merupakan teknik pengumpulan sampel untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan penulis dalam melakukan penelitian. Menurut



Sugiyono (2018:133) Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampel pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017:82) sampel random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

**Tabel 3.3**  
**Pembagian Sampel di PT. JNE Gedebage Station**  
**Center Kota Bandung**

No	Unit Kerja	Jumlah	Sampel
1	Inbound	30	24
2	Customer Service	18	12
3	HC (Human Capital)	17	15
4	IT ( Information Technology)	9	6
5	GA (General Affair)	19	17
6	Finance & ACC (Accounting)	7	3
7	Sales	15	12
<b>Total</b>		<b>115</b>	<b>89</b>

Sumber: Bagian SDM PT. JNE Station Center Bandung

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang ada di dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang

dilakukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:308) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Kualitas instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) dan kualitas pengumpulan data (cara yang digunakan untuk mengumpulkan data) adalah hal penting dalam penelitian untuk mendapatkan dan menghasilkan kualitas data penelitian yang baik. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- a. Pengamatan Langsung (*Observasi*), yaitu teknik untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung. Menurut sugiyono (2017:203) obeservasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.
- b. Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan responden atau pihak yang bersangkutan yaitu dari pihak PT. JNE Station Center Gedebage Bandung yang tujuannya untuk memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan 104 untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

c. Penyebaran Angket (*Kuesioner*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan angket yang berisi pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan agar mendapatkan informasi objek yang dijadikan permasalahan pada penelitian. Menurut Sugiyono (2017:192) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## 2) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data melalui sumber-sumber tidak langsung yang berkaitan dengan topik bahasan, seperti penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, literatur-literatur, dokumen, dan informasi melalui internet yang ada kaitannya dengan objek penelitian.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Uji instrument penelitian meliputi uji validitas dan reabilitas. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Sementara uji reabilitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistensn pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

Menurut Sugiyono (2017:102) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun

sosial yang diamati. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti.

### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesalahan setiap item pertanyaan mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total untuk seluruh item.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = Skor yang diperoleh dari subjek tiap item

y = Skor total instrumen

n = Jumlah responden dalam uji

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\Sigma xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel X

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel Y

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek 89 yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* (Ca) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama 0,60. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel. Skala dikelompokkan dalam lima kelas dengan *range* atau rentang nilai yang sama, ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Rumus reliabilitas *alpha cronbach* sebagai berikut :

$$a = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\Sigma Vi}{Vt} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir

$\sum V_i$  = Jumlah varian butir

$V_t$  = Varian total skor butir

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* dalam kuisisioner. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, fenomena sosial ini ditetapkan dengan spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017:93) “*Skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial”. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan ataupun pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi yang dari yang sangat positif sampai yang sangat negatif. Terdapat alternatif jawaban dalam *skala likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

### 3.6.1 *Method Of Succesive Interval (MSI)*

Analisis *Method Of Succsuve Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Dalam melakukan *Method Of Succsive Interval* (MSI) terdapat langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut:

- 1) Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur
- 2) Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
- 3) Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi
- 4) Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
- 5) Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
- 6) Menentukan nilai skala (*scale value/SV*)

$$SV = \frac{\text{Destiny of Lower Limit} - \text{Destiny of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

- 7) Menghitung skor hasil transformasional untk setiap hasil jawaban dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV+(k)$$

$$K = 1+(SVmin)$$

### 3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (*skor*) variabel penelitian masuk kedalam kategori: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\sum P = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata-rata}$$

Setelah mengetahui skor rata-rata kemudian hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria jawaban}}$$

Dimana:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$NJI = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

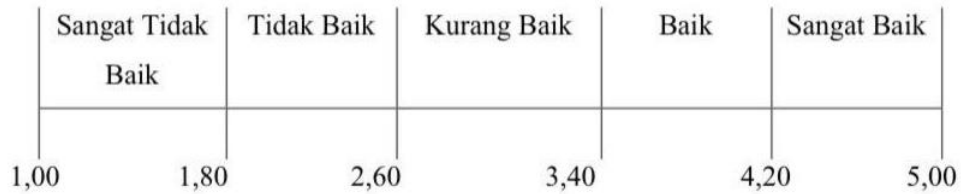
**Tabel 3.5**  
**Kategori Skala**

Skala Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 – 2,60	Kurang Baik (KB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: Sugiyono (2017:134)



Secara Kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan garis kontinum adalah sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00-1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81-2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61-3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41-4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21-5,00 : Sangat Baik

### 3.6.3 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:55) Analisis verifikatif yaitu mode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis verifikatif adalah analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.

#### 3.6.3.1 Analisis Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:210) analisis linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui

pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif ataupun negatif terhadap variabel dependen (terikat). Berikut ini merupakan persamaan dari regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
a	= Bilangan konstanta
X1	= Variabel bebas (Penilaian Prestasi Kerja)
X2	= Variabel bebas (Motivasi Kerja)
$b_1 b_2$	= Koefisien regresi dari masing-masing variabel
e	= Residual ( <i>error</i> )

### 3.6.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui dan mengukur derajat hubungan atau kekuatan variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan variabel tersebut terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2$	= Koefisien korelasi berganda
JK <sub>regresi</sub>	= Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat tital korelasi

Dimana ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila  $r = 1$ , maka terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$
2. Apabila  $r = 0$ , maka terdapat hubungan korelasi
3. Apabila  $r = -1$ , maka terdapat hubungan antara variabel negatif

Koefisien korelasi menunjukkan adanya kekuatan (*strength*) hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap hubungan/korelasi antar variabel yang diteliti dan untuk mengetahui pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.6**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

### 3.6.3.3 Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya persentase dan pengaruh variabel penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

- a. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ),

terhadap variabel kinerja karyawan (Y), secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd= Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi *product moment*

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui dan menentukan seberapa besar persentase variabel penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial:

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat

### 3.6.4 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2017:64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah

penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017:64). Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel  $X_1$  (Penilaian Prestasi Kerja),  $X_2$  (Motivasi Kerja) dan  $Y$  (Kinerja Karyawan).

#### 3.6.4.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji simultan dengan F-est ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-K-1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

$K$  = Banyaknya variabel bebas

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) = derajat kebebasan

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang ( $K$ ) dan penyebut ( $n-k-1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel} \longrightarrow H_a$  diterima (signifikan)
- b) Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel} \longrightarrow H_a$  ditolak (tidak signifikan)

#### 3.6.4.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan antar variabel tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk statistik sebagai berikut:

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh penialain prestasi kerja terhadap kinerja karyawan  
 $H_1 : b_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh penialain prestasi kerja terhadap kinerja karyawan
2.  $H_0 : b_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  
 $H_1 : b_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji hipotesis parsial atau uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-k-1}{1-r^2}}$$

Dimana:

n = Jumlah anggota sampel

r = Nilai kolerasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t table dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Rancangan kuesioner ini menggunakan *skala likert* (Sugiyono, 2017:93). *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan konsumen. Dalam *skala likert* variabel yang diukur dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian sub variabel dijadikan indikator, dan indikator-indikator ini kemudian dijadikan instrumen penyusun pertanyaan atau pernyataan yang akan diisi oleh responden. Kuesioner itu berisi pernyataan mengenai variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana yang tercantum di operasionalisasi variabel penelitian. Rancangan kuesioner yang dibuat peneliti adalah kuesioner

yang bersifat pernyataan yang diberikan, dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh peneliti.

### **3.8 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung cabang Gedebage yang berlokasi di JL. Soekarno-Hatta No. 829, Mekar Mulya, Kec. Panyileukan, Kota Bandung, Jawa Barat 402614. Adapun waktu pelaksanaan dimulai dari November 2021 sampai dengan selesai.