

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi perbedaan antara variabel yang diteliti (Azwar, 2004). Pendekatan kuantitatif yaitu sebuah pendekatan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh dengan signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti (Masrun, 1976).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2007). Penelitian korelasional mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu faktor atau lebih faktor yang lain berdasarkan koefisien korelasi (Nazir, 1988).

B. Identifikasi variabel penelitian

Menurut Suryabrata (1999) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan obyek penelitian dan merupakan faktor-faktor yang

berpengaruh dalam suatu penelitian atau gejala yang diteliti. Menurut Arikunto (2002) variabel adalah obyek penelitian, atau sesuatu yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Jadi variabel penelitian adalah obyek dalam suatu penelitian yang memengaruhi suatu penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

Variabel bebas (x) : komunikasi interpersonal

Variabel terkait (y) : motivasi kerja

C. Definisi operasional variabel penelitian

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, merupakan penegasan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya, definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan dalam mengukur suatu variabel atau definisi operasional adalah penegasan arti variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya (Kerlinger, 1990). Definisi operasional ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesesatan dalam menentukan alat pengumpul data. Agar konsep dalam suatu penelitian mempunyai batasan yang jelas dalam pengoperasiannya, maka diperlukan suatu definisi operasional dari masing-masing variabel.

Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

1. Variabel komunikasi interpersonal (X)

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih dimana terjadi kontak langsung dalam

bentuk percakapan maupun tindakan sehingga menimbulkan kenyamanan dalam berinteraksi. Aspek yang diukur berdasarkan indikator komunikasi interpersonal adalah keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan. Komunikasi interpersonal akan diukur dengan menggunakan skala komunikasi interpersonal.

2. Variabel motivasi kerja (Y)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pemberi kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk tercapainya keinginan atau pemenuhan kebutuhan. Aspek yang diukur berdasarkan indikator motivasi kerja adalah kompetisi, pemacu, ganjaran dan hukuman, kejelasan dan kedekatan tujuan, pemahaman hasil, pengembangan minat dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja akan diukur dengan menggunakan skala motivasi kerja.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Hadi (2000) populasi merupakan sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Populasi adalah kumpulan obyek yang akan diteliti dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Ciri-ciri populasinya yaitu laki-laki maupun perempuan yang menjadi karyawan kontrak di CV. Candi

Oxigen. Target populasi pada penelitian ini adalah semua para karyawan kontrak yang total keseluruhannya sebanyak 65 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan teknik *exhaustive sampling*. Menurut Murti (2006) *exhaustive sampling* yaitu teknik memilih sampel dengan melakukan survei kepada seluruh populasi yang ada atau mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan ialah seluruh karyawan kontrak yang bekerja di perusahaan tersebut sebanyak 65 orang.

E. Instrumen penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen juga merupakan alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengumpulan (Sugiono, 2008).

Sebuah instrumen penelitian sangat dibutuhkan adanya unsur reliabilitas dan validitas. Validitas dalam instrumen ini adalah mengkorelasikan skor yang diperoleh setiap aitem dengan skor totalnya (Ancok, 1987). Sedangkan reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana

pengukuran ini dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya (Azwar, 1999).

Untuk keperluan analisis data, maka dibutuhkan sejumlah data pendukung yang berasal dari individu yang bersangkutan (subjek penelitian). Penelitian ini menggunakan skala yang berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala. Skala yang dijadikan alat ukur dapat dengan mudah mengungkap indikator yang hendak di ukur dengan stimulus berupa pernyataan tanpa disadari oleh subjek yang bersangkutan karena jawaban yang diberikan subjek bersifat refleksi (Azwar, 2003). Penelitian ini menggunakan jenis skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur komunikasi interpersonal dan motivasi kerja yang terdiri atas 4 pilihan jawaban yang menggunakan SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai).

Berikut ini penjelasan prosedur pengembangan instrumen pengumpul data, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi Interpersonal

a. Definisi operasional

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih dimana terjadi kontak langsung dalam bentuk percakapan maupun tindakan sehingga menimbulkan kenyamanan dalam berinteraksi.

Aspek yang diukur berdasarkan indikator komunikasi interpersonal adalah:

1). Keterbukaan

Keterbukaan disini bisa juga diartikan dengan kesediaan membuka diri, mereaksi kepada orang lain, merasakan pikiran dan perasaan orang lain.

2). Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan orang lain, yaitu mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3). Dukungan

Komunikasi interpersonal akan efektif bila dalam diri seseorang ada perilaku suportif. Artinya seseorang dalam menghadapi suatu masalah tidak bersikap bertahan / defensif.

4). Kepositifan

Kepositifan yaitu menyatakan sikap positif terhadap diri sendiri, orang lain dan situasi.

5). Kesamaan

Kesamaan adalah mengakui bahwa kedua belah pihak mempunyai kepentingan yang sama, pertukaran komunikasi secara seimbang. Komunikasi interpersonal akan lebih berhasil apabila orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan.

b. Alat ukur skala komunikasi interpersonal

Untuk mengetahui aspek apa saja yang diukur dalam skala komunikasi interpersonal, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3. 1
***Blueprint* Skala Variabel Komunikasi Interpersonal**

Dimensi	Komunikasi Interpersonal		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Keterbukaan	1, 11, 18	2, 9, 20	6
Empati	3, 10	4, 17	4
Dukungan	5, 12, 21	22, 23, 24	6
Kepositifan	6, 16	13, 15	4
Kesamaan	7, 14	8, 19	4
Jumlah	12	12	24

Skala komunikasi interpersonal terdiri dari: SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai) berupa pernyataan yang berbentuk *favorable* dan *unfavorable*. Pemberian skor untuk pernyataan *favorable*, yaitu: SS memperoleh skor 4, S memperoleh skor 3, TS memperoleh skor 2, STS memperoleh skor 1. Untuk *unfavorable*, yaitu SS memperoleh skor 1, S memperoleh skor 2, TS memperoleh skor 3, STS memperoleh skor 4. Untuk lebih jelas, *blueprint* terdapat pada lampiran.

2. Variabel Motivasi Kerja

a. Definisi operasional

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pemberi kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk tercapainya keinginan atau pemenuhan kebutuhan.

Aspek yang diukur berdasarkan indikator motivasi kerja adalah:

1). Kompetisi

Kompetisi intra pribadi atau *self competition* adalah kompetisi dalam diri pribadi masing-masing dari tindakan atau unjuk kerja dalam dimensi tempat dan waktu. Kompetisi antar pribadi adalah persaingan antar individu yang satu dengan individu yang lain.

2). Pemacu

Pemacu ini dapat berupa informasi, nasehat, amanat, peringatan, percontohan, dan sebagainya. Dalam hal ini motif individu ditimbulkan dan ditingkatkan melalui upaya secara teratur untuk mendorong selalu melakukan berbagai tindakan sebaik mungkin.

3). Ganjaran dan hukuman

Ganjaran yang diterima oleh seseorang dapat meningkatkan motivasi untuk melakukan tindakan yang dilakukan. Setiap unjuk kerja yang baik apabila diberikan ganjaran yang memadai, cenderung akan meningkatkan motivasi.

4). Kejelasan dan kedekatan tujuan

Makin jelas dan makin dekat suatu tujuan maka akan makin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan.

5). Pemahaman hasil

Perasaan sukses yang ada pada diri seseorang akan mendorongnya untuk selalu memelihara dan meningkatkan unjuk kerjanya lebih lanjut. Pengetahuan tentang imbal balik mempunyai kaitan erat dengan tingkat kepuasan yang dicapai.

6). Pengembangan minat

Minat dapat diartikan sebagai rasa senang atau tidak senang dalam menghadapi suatu obyek. Prinsip dasarnya adalah bahwa motivasi seseorang cenderung akan meningkat apabila yang bersangkutan memiliki minat yang besar dalam melakukan tindakannya.

7). Lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif.

b. Alat ukur skala motivasi kerja

Untuk mengetahui aspek apa saja yang diukur dalam skala motivasi kerja, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3. 2

***Blueprint* Skala Variabel Motivasi Kerja**

Dimensi	Motivasi Kerja		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Kompetisi	1	12	2
Pemacu	20	11	2
Ganjaran dan hukuman	2, 19	9, 10	4
Kejelasan dan kedekatan tujuan	18	3	2
Pemahaman hasil	13	4	2
Pengembangan minat	5, 17	14, 15	4
Lingkungan kerja kondusif	6, 16	7, 8	4
Jumlah	10	10	20

Skala motivasi kerja terdiri dari: SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai) berupa pernyataan yang berbentuk *favorable* dan *unfavorable*. Pemberian skor untuk pernyataan *favorable*, yaitu: SS memperoleh skor 4, S memperoleh skor 3, TS memperoleh skor 2, STS memperoleh skor 1. Untuk *unfavorable*, yaitu SS memperoleh skor 1, S memperoleh skor 2, TS memperoleh skor 3, STS memperoleh skor 4. Untuk lebih jelas, *blueprint* terdapat pada lampiran.

c. Uji Reliabilitas dan Validitas

1). Reliabilitas

Reliabilitas dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Menurut Azwar (2002) tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka

yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Reliabilitas kurang 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2009). Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS. Untuk mengetahui hasil uji coba reliabilitas skala komunikasi interpersonal dan motivasi kerja, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3. 3
Hasil Uji Coba Reliabilitas Skala Variabel Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja

Variabel	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	0,769
Motivasi Kerja	0,873

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa kedua alat ukur atau skala yang digunakan tersebut reliabel. Koefisien reliabilitas untuk skala komunikasi interpersonal adalah 0,769. Koefisien reliabilitas untuk skala motivasi kerja adalah 0,873.

2). Validitas

Menurut Suryabrata (2005) validitas soal adalah derajat kesesuaian antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (*item-item correlation*) yang biasa disebut

korelasi biserial. Jadi makin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sasarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS.

Validitas yang telah dilakukan dalam alat ukur skala komunikasi interpersonal dan motivasi kerja yang akan dipakai dalam penelitian ini sebelumnya telah dilakukan validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian isi tes atau aitem pada alat ukur dengan analisis rasional melalui *professional judgement*. Dalam penelitian ini validitas isi diperiksa oleh Dosen Pembimbing Skripsi. Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validitas ini adalah sejauh mana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur dan sejauh mana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (Azwar, 2005). Validitas isi yang dipakai adalah relevansi isi (*content relevance*) merujuk pada kesesuaian antara masing-masing aitem pengukuran dengan isi variabel yang diukur.

Untuk melakukan perhitungan untuk mencari indeks daya beda aitem menggunakan analisis statistik SPSS. Fungsi perhitungan ini adalah untuk menyeleksi aitem yang layak dipakai. Batasan koefisien korelasi antara aitem dengan skor total biasa digunakan 0,30 (Azwar, 2009). Apabila aitem mempunyai koefisien korelasi

lebih besar dari yang ditentukan, maka aitem tersebut akan lolos seleksi dan digunakan sebagai bagian dari skala dalam bentuk final. Sebaliknya, aitem dianggap mempunyai daya diskriminasi rendah dan tidak diikutkan dalam skala bentuk akhir.

Hasil uji coba yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan korelasi antar aitem ada yang dibawah 0,30. Sehingga dilakukan penghapusan beberapa aitem yang mempunyai korelasi yang kecil dengan keseluruhan skor alat ukur untuk mendapatkan aitem-aitem yang layak pakai dan dianggap mampu mengukur apa yang hendak diukur.

Berdasarkan uji coba validitas alat ukur yang diberikan pada 30 karyawan kontrak, 24 aitem yang diuji coba terdapat 5 indeks daya tidak baik, yaitu aitem nomor 1, 5, 14, 21 dan 22. Untuk mengetahui indeks daya baik dan tidak baik pada skala komunikasi interpersonal, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4
Hasil Uji Coba Skala Variabel Komunikasi Interpersonal

Dimensi	Komunikasi Interpersonal		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Keterbukaan	(1), 11, 18	2, 9, 20	6
Empati	3, 10	4, 17	4
Dukungan	(5), 12, (21)	(22), 23, 24	6
Kepositifan	6, 16	13, 15	4
Kesamaan	7, (14)	8, 19	4
Jumlah	12	12	24

Pada skala motivasi kerja yang diberikan kepada 30 karyawan kontrak yang terdiri dari 20 aitem untuk uji coba, terdapat 6 indeks daya tidak baik, yaitu aitem nomor 2, 3, 7, 9, 15 dan 19. Untuk mengetahui indeks daya baik dan tidak baik pada skala motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 5
Hasil Uji Coba Skala Variabel Motivasi Kerja

Dimensi	Motivasi Kerja		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Kompetisi	1	12	2
Pemacu	20	11	2
Ganjaran dan Hukuman	(2), (19)	(9), 10	4
Kejelasan dan Kedekatan Tujuan	18	(3)	2
Pemahaman Hasil	13	4	2
Pengembangan Minat	5, 17	14, (15)	4
Lingkungan Kerja Kondusif	6, 16	(7), 8	4
Jumlah	10	10	20

F. Analisis data

Penelitian ini data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan, karena data yang diperoleh berwujud angka-angka dan metode statistik dapat memberikan hasil yang obyektif. Sebelum dilakukan uji hipotesis terhadap hasil penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi sebagai prasyarat dan anggapan sementara yang kebenarannya masih harus dibuktikan kembali.

Uji asumsi dalam hal ini dibagi menjadi dua, yakni uji normalitas sebaran variabel penelitian dan uji linieritas hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung.