

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui survei, yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan pada responden. Metode survei dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa aitem-aitem yang mewakili variabel *independen* yaitu motivasi kerja dan variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasional. Menurut kuncoro (2003 dalam Sugiyono 2010) Penelitian korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel. Metode tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel *independen*, motivasi kerja terhadap variabel *dependen*, kinerja karyawan.

B. Identifikasi Variabel

Kerlinger (1973 dalam Sugiyono 2010) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Di bagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Selanjutnya Kidder (dalam

Sugiyono, 2010), menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Dari sini dapat dipahami bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkannya.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Variabel bebas (X) : motivasi kerja dan Variabel tergantung (Y) : kinerja karyawan.

C. Definisi Oprasional

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat kerja karyawan untuk mau dan rela mengarahkan kemampuan, keahlian, dan waktunya demi tercapainya suatu tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam dirinya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja berdasarkan teori Gomez (1997), dengan indikator sebagai berikut : kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), kemampuan (*abilities*), pembayaran (*pay*). Keamanan kerja (*job security*), rekan kerja (*co-workers*),

pengawasan (*supervisor*), pujin (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencatatan hasil kerja (proses) dari kemampuan karyawan yang diperoleh dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala kinerja karyawan berdasarkan teori Bernandin & Russell (2001 dalam Riani 2011) dengan indikatornya sebagai berikut : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerja sama, ketergantungan, inisiatif dan kualiatas personal.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Sedangkan sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2010).

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu metode *Sampling Jenuh*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pertamina Retail di Bright bagian SA (Sales Attendant) yang berada di Surabaya sebanyak 41 orang.

E. Instrumen Penelitian

Prinsip dari meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2010).

Skala dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan Skala likert yaitu dengan pemberian bobot nilai jawaban dari (0) Sangat Tidak Setuju sampai dengan (4) Sangat Setuju. Skala ini dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan teori yang ada dan secara operasional mengacu pada *blue print*.

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi

Kinerja karyawan adalah pencatatan hasil kerja dari kemampuan karyawan yang diperoleh dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

b. Alat Ukur

Metode pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Ada dua bentuk pertanyaan yang menggunakan skala likert yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur sikap positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur sikap negatif .

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima jawaban alternatif yang digunakan yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Terdapat dua kelompok pernyataan sikap dalam penelitian ini yaitu pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 0 – 4. Pada pernyataan *favorable* sistem penilaiannya adalah SS = 4, S = 3, N = 2, TS = 1, STS = 0. Pada pernyataan *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu SS = 0, S = 1, N = 2, TS = 3, STS = 4.

Berikut *blueprint* skala kinerja karyawan yang disusun oleh peneliti untuk mengukur kinerja karyawan:

Tabel 3.1

Blue Print Kinerja Karyawan

NO	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah Item	
			Favoreable	Unfavoreable	F	%
1.	Kinerja karyawan	Kuantitas kerja	5	2	30	100
		Kuliatas kerja	9,23	12,30		
		Pengetahuan tentang pekerjaan	1,13	6,20		
		Kretivitas	17,27	14,26		
		Kerja sama	3,19	8,18		
		Tanggung jawab	11,25	16,22		
		Inisiatif	7,21	10,28		
		Kualitas pribadi	15,29	4,24		
JUMLAH			15	15	30	100

c. Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010).

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor. Menurut Sugiyono (2010) adalah dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dala satu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Kriteria yang harus dipenuhi untuk menilai validitas instrumen tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program statistical package for social sciene (SPSS).

Reliabilitas dalam penelitian ini akan di ukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Menurut saifuddin azwar (2012) 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. Sedangkan uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*, atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 adalah kurang baik.

Berikut ini hasil uji coba validitas dan reabilitas variabel kinerja karyawan sebelum diujikan kepada responden atau sampel yang akan dijadikan subjek dalam penelitian terdapat 30 aitem yang diuji cobakan, hasil setelah diuji cobakan dari 30 aitem terdapat aitem valid dan tidak valid. Beberapa item valid yaitu pada item 1, 2, 3, 7, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 3. Sedangkan Item yang tidak valid yaitu item 4, 5, 6, 8, 11, 14, 15, 19, 21 dan 22. Berdasarkan hasil uji reabilitas yaitu dengan hasil 0,806 yang artinya reliabel, karena hasil diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

Berikut distribusi item skala kinerja karyawan setelah di uji coba kepada responden yang akan dijadikan alat ukur penelitian selanjutnya.

Tabel 3.2

Distribusi Item Skala Kinerja Karyawan Setelah Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah Item	
			Favoreable	Unfavoreable	F	%
1.	Kinerja karyawan	Kuantitas kerja	5	2	20	100
		Kuliatas kerja	9	12,20		
		Pengetahuan tentang pekerjaan	1,13	6		
		Kretivitas	17,7	14		
		Kerja sama	3	18		
		Tanggung jawab	11	8		
		Inisiatif	15	10,16		
		Kualitas pribadi	19	4		
Jumlah			10	10	20	100

2. Motivasi Kerja

a. Definisi

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat kerja karyawan untuk mau dan rela mengarahkan kemampuan, keahlian, dan waktunya demi tercapainya suatu tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam dirinya.

b. Alat Ukur

Metode pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Ada dua

bentuk pertanyaan yang menggunakan skala likert yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur sikap positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur sikap negatif (Muljono & Djaali, 2007).

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima jawaban alternatif yang digunakan yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Terdapat dua kelompok pernyataan sikap dalam penelitian ini yaitu pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 0 – 4. Pada pernyataan *favorable* sistem penilaiannya adalah SS = 4, S = 3, N = 2, TS = 1, STS = 0. Pada pernyataan *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu SS = 0, S = 1, N = 2, TS = 3, STS = 4.

Berikut *blueprint* skala motivasi kerja yang disusun oleh peneliti untuk mengukur motivasi kerja:

Tabel 3.3**Blue Print Motivasi Kerja**

No	Dimensi/Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item	
			F	UF	F	%
1	Aspek Individual	Kebutuhan-kebutuhan	9	24	9	30
		Tujuan-tujuan	15,27	8,2		
		Kemampuan	1,19	10		
2	Aspek organisasional	Pembayaran	11,17	16,28	21	70
		Keamanan kerja	3,25	20,18		
		Rekan kerja	13,23	4,22		
		Pengawasan	5	12		
		Pujian	21,29	6,30		
		Pekerjaan itu sendiri	7,26	14		
Jumlah			16	14	30	100

c. Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010).

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor. Menurut Sugiyono (2010) adalah dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam satu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Kriteria yang harus dipenuhi untuk menilai validitas instrumen tersebut adalah sebagai berikut :

- c. Jika $r \geq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- d. Jika $r \leq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program statistical package for social sciene (SPSS).

Reliabilitas dalam penelitian ini akan di ukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Menurut saifuddin azwar (2012) 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. Sedangkan uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*, atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 adalah kurang baik.

Berikut ini hasil uji coba validitas dan reabilitas variabel kinerja karyawan sebelum diujikan kepada responden atau sampel yang akan dijadikan subjek dalam penelitian terdapat 30 aitem yang diuji cobakan, hasil setelah diuji cobakan dari 30 aitem terdapat aitem valid dan tidak valid

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel motivasi kerja terdapat beberapa item beberapa item dikatakan valid yaitu item 3, 4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 21, 24, 25, 28, dan 29. Sedangkan item tidak valid yaitu pada item 1, 2, 16, 17, 18, 22 , 23, 26, 27, dan 30. Berdasarkan hasil uji reabilitas yaitu dengan hasil 0,743 yang artinya reliabel, karena hasil diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

Berikut distribusi item skala motivasi kerja setelah di uji coba kepada responden yang akan dijadikan alat ukur penelitian selanjutnya.

Tabel 3.4

Distribusi Item Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

No	Dimensi/Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item	
			F	UF	F	%
1	Aspek Individual	Kebutuhan-kebutuhan	9	2	6	30
		Tujuan-tujuan	15	8		
		Kemampuan	1	10		
2	Aspek organisasional	Pembayaran	11	16	14	70
		Keamanan kerja	3,17	20		
		Rekan kerja	13	4		
		Pengawasan	5	18		
		Pujian	19,12	6		
		Pekerjaan itu sendiri	7	14		
Jumlah			11	9	30	100

F. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam penelitian ini, diuji dengan korelasi “*Product Moment*” untuk melihat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, uji korelasi *Product Moment* dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitian tingkat pengukurannya interval rasio. Kegunaan dari korelasi ini yaitu untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya pengaruh, dan besar retribusi.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis korelasi *product moment* adalah:

1. Uji normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah data subjek penelitian mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas dengan menggunakan teknik statistik uji *Kolmorov Smirnov Goodnes of Fit Test*.

2. Uji linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antar ke dua variabel.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*).

Adapun kriteria penilain korelasi menurut sugiyono (2010) yaitu:

Tabel 3.5. Kriteria penilain korelasi

Interval koefisian	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

