

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Definisi Operasional

1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Hatch dan Farhady (Sugiyono, 2011) variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan variabel lain ingin diketahui.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain, variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Azwar, 2004). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) adalah motivasi kerja dan kinerja dijadikan variabel dependen (terikat).

2. Definisi Operasional

Penelitian ilmiah tentu tidak dapat didasarkan pada konsep yang bermakna ganda, yang terbuka pada penafsiran subjektif setiap orang. Sifat ilmiah menuntut pengertian objektif yang paling tidak harus merupakan kesepakatan bersama mengenai makna sesuatu. Pada saat itulah memerlukan definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak, yang dinamakan definisi operasional. Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2004).

a. Kinerja

Kinerja adalah keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Dimensi kinerja menurut Miner:

- 1) Kualitas ditunjukkan dengan tingkat kesalahan, kerusakan, tingkat kecermatan.
- 2) Kuantitas ditunjukkan dengan produk pelayanan, sarana prasarana, biaya.
- 3) Penggunaan waktu ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran, tingkat keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama ditunjukkan dengan kompetensi prestasi kerja.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat kerja untuk melakukan sesuatu dalam memuaskan kebutuhan, kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri. Dimensi motivasi kerja karyawan menurut Abraham Maslow, yaitu :

1) Fisiologis atau kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pemberian fasilitas kerja dan lain sebagainya.

2) Keamanan (*Safety*)

Ditunjukkan dengan adanya dana pensiun, asuransi kesehatan, keamanan kerja.

3) Sosial (*affiliation*)

Ditunjukkan dengan menjalin hubungan yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh karyawan lain, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Penghargaan (*self esteem*)

Ditunjukkan dengan kebutuhan dihormati oleh karyawan lain, pemimpin terhadap prestasi kerjanya,

5) Aktualisasi diri (*self actulation*)

Ditunjukkan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, pengambilan keputusan.

B. Populasi

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 (Sugiyono, 2011). Populasi didefinisikan juga sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian.

Penelitian ini adalah penelitian populasi, jadi semua populasi akan dijadikan subjek penelitian oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lantamal V Surabaya, lima tahun menjelang masa pensiun yaitu sebanyak 33 orang dengan karakteristik sebagai berikut.

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang aktif di Lantamal V Surabaya
- b. Rentang usia 53-58 tahun
- c. Di bagian Fasharkan dan bagian Diskes.

C. Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diambil melalui skala. Skala adalah daftar pernyataan yang akan mengungkap performansi yang menjadi karakter tipikal pada subjek yang akan diteliti, yang akan dimunculkan dalam bentuk respon-respon terhadap situasi yang dihadapi (Azwar, 2013).

Adapun jenis skala yang digunakan adalah skala model Likert. Skala model likert adalah metode penskalaan pernyataan individu yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentu nilai skalanya

(Azwar, 2013). Subjek akan diberikan lima alternatif pilihan jawaban, antara lain SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu-Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Skala ini ada yang mengandung sikap *favorable* (mendukung) dan ada juga yang mengandung *unfavorable* (tidak mendukung). Untuk itu menentukan skor terhadap jawaban subjek, maka ditetapkan norma penskoran terhadap jawaban sebagai berikut:

Tabel 1.

Penilaian Pernyataan *Favorable* Dan Pernyataan *Unfavorable*

Jawaban	<i>Favorable</i> (F)	<i>Unfavorable</i> (UF)
Sangat Setuju (SS)	4	0
Setuju (S)	3	1
Ragu-Ragu (R)	2	2
Tidak Setuju (TS)	1	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	4

a. Skala Kinerja

Variabel kinerja menurut Miner ini mengukur 6 dimensi, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Penggunaan Waktu dan Kerjasama. Skala ini terdiri dari 30 pernyataan.

Tabel 2.

Blue print Skala Kinerja

No.	Dimensi	Indikator	Favoravbel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kualitas	Tingkat Kesalahan	1, 2	3	3
		Tingkat Kerusakan	7, 27	19	3
		Tingkat Kecermatan	13, 15	26	3
2	Kuantitas	Produk Pelayanan	5, 25		2
		Sarana Prasarana	14, 18	6	3
		Biaya	4		1
3	Penggunaan Waktu	Tingkat Ketidakhadiran	8, 16, 22		3
		Tingkat Keterlambatan	12, 21	29	3
		Waktu	9, 23, 28		3
4	Kerjasama	Kompetensi	17, 24, 30		3
		Prestasi Kerja	10, 11	20	3
Jumlah			24	6	30

b. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja ini berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow yang memiliki lima dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kasih sayang, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Skala motivasi kerja terdiri dari 30 aitem pernyataan.

Tabel 3.
Blue Print Skala Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kebutuhan Fisiologis	Pemberian gaji	2	6	6
		Pemberian bonus	3	5	
		Pemberian fasilitas	1	4	
2	Kebutuhan Keamanan	Dana pensiun	8, 10		6
		Asuransi kesehatan	9	11	
		Keamanan kerja	7	12	
3	Kebutuhan Sosial dan Kasih Sayang	Menjalin hub. kerja yg harmonis	14, 18		6
		kebutuhan untuk diterima dalam kelompok	13	17	
		Kebutuhan untuk mencintai dan dicintai	15	16	
4	Kebutuhan Harga Diri	Kebutuhan dihormati oleh karyawan lain	23	20, 24	6
		Pemimpin terhadap prestasi kerjanya	19, 22	21	
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pekerjaan yang menarik dan menantang	26, 28, 29		6
		Pengambilan keputusan	25, 27	30	
Jumlah			19	11	30

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data yang hendak di teliti secara tepat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pertanyaan (Azwar, 2005). Biasanya digunakan batasan *corrected item-total correlation* ≥ 0.30 . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya bedanya dianggap memuaskan, item yang memiliki

harga *corrected item-total correlation* kurang dari 0.30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Validitas suatu instrument dapat dilihat dari hasil SPSS.

Pada skala kinerja yang telah diuji cobakan pada 30 responden terdapat 14 aitem yang memiliki daya diskriminasi yang tinggi yaitu pada nomor 3, 5, 11, 12, 13, 15, 16, 19, 22, 23, 24, 25, 27, 28. Sedangkan aitem yang memiliki daya deskriminasi yang rendah ada 17 aitem yaitu pada nomor 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 17, 18, 20, 21, 26, 29, 30.

Dari hasil uji daya diskriminasi skala kinerja didapat aitem yang valid berjumlah 14 aitem dan semua aitem yang tidak valid dibuang. Sehingga hanya indikator yang memiliki item valid yang digunakan untuk mengukur aspek-aspek kinerja dan diajukan pada final tes. Adapun *blue print* skala kinerja yang digunakan untuk final tes sebagai berikut.

Tabel 4.

Blue Print final tes Skala Kinerja

No.	Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
		Tingkat Kesalahan		1	1
1	Kualitas	Tingkat Kerusakan	13	8	2
		Tingkat Kecermatan	5, 6		2
2	Kuantitas	Produk Pelayanan	2, 12		2
		Tingkat Ketidakhadiran	9	7	2
3	Penggunaan Waktu	Tingkat Keterlambatan	4		1
		Waktu	10, 14		2
4	Kerjasama	Kompetensi	11		1
		Prestasi Kerja	3		1
Jumlah			11	3	14

Pada skala motivasi kerja yang telah diuji cobakan pada 30 responden terdapat 23 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi yaitu aitem nomor 1, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, dan 29. Sedangkan aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah ada 7 aitem yaitu pada nomor 2, 4, 5, 11, 27, 28, 30.

Dari hasil uji daya diskriminasi skala motivasi kerja didapat aitem yang valid berjumlah 23 aitem dan semua aitem yang tidak valid dibuang. Sehingga hanya indikator yang memiliki aitem valid yang digunakan untuk mengukur aspek-aspek motivasi kerja dan diajukan pada final tes. Adapun *blue print* skala motivasi kerja yang digunakan untuk final tes sebagai berikut.

Tabel 5.

Blue Print final tes Skala Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Indikator	<i>Favoravel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	Kebutuhan Fisiologis	Pemberian gaji		3	3
		Pemberian bonus	2		
		Pemberian fasilitas	1		
2	Kebutuhan Keamanan	Dana pensiun	5, 7		5
		Asuransi kesehatan	6		
		Keamanan kerja	4	8	
		Menjalin hub. kerja yg harmonis	10, 14		
3	Kebutuhan Sosial dan Kasih Sayang	kebutuhan untuk diterima dalam kelompok	9	13	6
		kebutuhan untuk mencintai dan dicintai	11	12	
4	Kebutuhan Harga Diri	kebutuhan dihormati oleh karyawan lain	19	16, 20	6
		Pemimpin terhadap prestasi kerjanya	15, 18	17	
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pekerjaan yang menarik dan menantang	22, 23		3
		Pengambilan keputusan	21		
Jumlah			16	7	23

2. Reliabilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Aitem-aitem yang valid diajukan reliabilitasnya dengan menggunakan teknik uji konsistensi internal alpha cronbach melalui program SPSS.

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas skala kinerja dan motivasi kerja adalah rumus alpha cronbach dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, juga sebaliknya (Azwar, 2010).

Menurut Sugiyono (2010) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Apabila korelasi 0.7 atau lebih maka dikatakan aitem tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0.7 maka dikatakan aitem tersebut kurang reliabel.

Tabel 6.
Reliabilitas Skala Motivasi Kerja dan Kinerja

Variabel	Nilai Reliabilitas Alpha Cronbach	Jumlah
Motivasi Kerja	0.866	30
Kinerja	0.752	30

Dalam tabel uji coba diatas dapat dilihat alpha cronbach untuk skala motivasi kerja sebesar 0.866 dan alpha cronbach untuk skala kinerja sebesar 0.752 maka instrumen tersebut valid. Jadi dapat disimpulkan bahwa skala motivasi kerja dan kinerja tersebut reliabel.

E. ANALISIS DATA

Menganalisis data merupakan langkah kritis dalam suatu penelitian, berdasarkan proses penarikan sampel dan pengumpulan data akan diperoleh data kasar agar data kasar dapat dibaca dan di interpretasikan, maka dibutuhkan adanya metode analisis data. Dalam hal ini metode statistik yang merupakan cara untuk memperoleh data dan menarik kesimpulan yang diteliti serta kesimpulan yang logis dari pengolahan data.

Dalam Penelitian ini menggunakan teknik statistik korelasi *product moment pearson*. Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi masa pensiun di Lantamal V Surabaya. Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan program SPSS.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. Uji ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi > 0.05 maka dikatakan distribusi normal, begitu pula sebaliknya jika

signifikansinya < 0.05 maka dikatakan distribusi tidak normal (Azwar, 2012).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan kinerja memiliki hubungan yang linier, antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu, uji linieritas ini juga diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah jika $p > 0.05$ maka hubungannya linier, jika $p < 0.05$ maka hubungan tidak linier.