

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pulau Umang Resort Hotel – Kabupaten Pandeglang. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Pulau Umang Resort Hotel, termasuk nara sumber lain yang ada di lingkungan Pulau Umang Resort Hotel. Waktu yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyusun dan menyelesaikan penelitian ini adalah selama 4 bulan yaitu dari bulan Januari sampai dengan Mei 2009.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan untuk menemukan, membuktikan dan mengembangkan pengetahuan tertentu. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif Analitik, yaitu penelitian yang meneliti suatu kejadian yang sedang berlangsung untuk melihat hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Penggunaan metode ini diharapkan dapat memberikan dengan jelas mengenai pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3.3 Sampel dan Populasi

Menurut Sugiyono (2004:73), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas; subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel yang akan diteliti yaitu karyawan Pulau Umang Resort Hotel yang jumlah populasinya adalah sebesar 33 orang dari jumlah total karyawan yang berjumlah 165 orang.

Untuk sekedar referensi, apabila objeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua dan jika objeknya besar maka dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% (Suharsini Arikunto, 2002 : 107).

Dengan demikian berdasarkan pendapat diatas, maka sampel yang diambil adalah 20% dari jumlah karyawan Pulau Umang Resort Hotel sebagai sampel, sehingga diperoleh sampel $20\% \times 165 \text{ orang} = 33 \text{ orang}$.

Merujuk pada pernyataan tersebut maka dalam penelitian ini penulis akan mengambil sampel sebesar jumlah populasinya yaitu 33 orang dimana (X) motivasi manajemen dan (Y) kinerja karyawan. Setelah didapatkan hasil kuesioner dari responden maka data yang masuk diolah dengan langkah sebagai berikut:

1. Pemberian nilai dari setiap pernyataan dengan skala likert.
2. Untuk setiap kuesioner, skor yang diperoleh dari pernyataan yang merupakan indikator variabel X dijumlahkan, hal yang sama dilakukan juga untuk variabel Y.
3. Mengolah jawaban dari kuesioner yang disebarkan untuk mengambil pasangan data yang akan diteliti sehingga banyaknya sampel sebesar 33 responden, maka di dapat (X_1, Y_1) , (X_2, Y_2) , (X_3, Y_3) , (X_{33}, Y_{33}) .

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data-data yang berhubungan dengan masalah yang penulis bahas, dan penulis telah mengumpulkan data dengan jenis data sebagai berikut:

- 1) Data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari perusahaan
- 2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyelesaian penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi pustaka, yaitu cara pengumpulan data dengan jalan mempelajari dan menganalisis berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti buku, majalah, surat kabar, jurnal ilmiah dan lain sebagainya. Tujuan penelitian kepustakaan ini adalah untuk

memperoleh informasi teoritis yang berguna untuk membangun landasan teori yang kuat untuk mendukung penelitian ini.

2. Studi lapangan, yaitu cara pengumpulan data dengan jalan langsung ke lapangan atau objek penelitian. Data ini berisi informasi mengenai aktivitas yang sebenarnya terjadi di dalam objek penelitian. Cara ini dapat dilakukan dengan menggunakan:

a. Wawancara (Interview)

Yaitu dengan bertanya jawab kepada pimpinan dan beberapa karyawan bagian yang berhubungan langsung dengan penelitian.

b. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian.

c. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden. Dengan jumlah pertanyaan yang ditayangkan dalam angket sebanyak 26 pertanyaan yang terdiri dari dua bagian, yaitu 13 pertanyaan mengenai pelaksanaan motivasi manajemen dan 13 pertanyaan mengenai kinerja karyawan.

3.5 Teknik dan Metode Analisa Data

Metode analisis data yang dilakukan adalah analisis secara kualitatif yaitu dengan menggunakan alat bantu statistik, sehingga memudahkan penafsiran data

mentah yang diperoleh. Alat bantu statistik yang digunakan adalah dengan analisis korelasi, yaitu mengukur derajat keeratan hubungan antara variabel X dan Y.

1. Uji Validitas Data

Dalam bagian ini peneliti akan menganalisa instrumen yang digunakan valid/tidak. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi Rank Spearman. Skor ordinal setiap item pernyataan yang di uji kevalidannya dikorelasikan dengan skor total seluruh item. Jika koefisien korelasi Rank Spearman positif dan signifikan, maka item yang bersangkutan valid. Jika nonsignifikan atau negatif, maka item yang bersangkutan tidak valid (Suharsimi Arikunto, 2002:144).

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiyono (2004:114) mengemukakan pendapat bahwa: "item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula".

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$. jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai

dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukur tersebut di dalam mengukur gejala yang sama (Suharsimi Arikunto, 2002:154).

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan internal consistency dengan Teknik Belah Dua (*split half*) Sugiyono (2004:122) dengan rumus yang dipakai yaitu Spearman Brown sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2rb}{1+rb}$$

Dimana:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Koefisien korelasi

3. Koefisien Korelasi Rank Spearman

Untuk menganalisis sejauhmana peranan pelaksanaan motivasi manajemen terhadap peningkatan kinerja karyawan, penulis menggunakan teknik analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman karena bersifat data ordinal, menurut Husein Umar (2002:184) rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_s = -\frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Jika terdapat ranking yang sama, maka digunakan faktor korelasi T yaitu dengan menggunakan rumus :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Dimana:

T = Faktor korelasi

t = Banyaknya observasi angka sama

Kemudian bila terdapat banyaknya variabel yang memiliki rank sama, rumus Spearman perlu mendapat modifikasi. Rumus koefisien korelasi (r_s) yang telah dimodifikasi sebenarnya bertujuan untuk mengurangi dampak jumlah data variabel dengan rank sama terhadap hasil hitung (r_s) dan memberikan rumus:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

$$\sum Tx^2 = \sum Ty^2 = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi rank spearman

$\sum X^2$ = Total variabel X (motivasi manajemen)

$\sum Y^2$ = Total variabel Y (kinerja karyawan)

$\sum d_i^2$ = Jumlah kuadrat dari selisih ranking antara variabel x dan variabel y

n = Jumlah sampel

t = Banyaknya angka yang sama dari setiap variabel

Ketentuan nilai r_s adalah sebagai berikut:

$r_s = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

$r_s = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan kedua variabel kuat atau cukup kuat dan searah (jika x naik maka y naik).

$r_s = -1$ atau mendekati -1, berarti terdapat hubungan yang kuat atau cukup kuat namun berlawanan arah antara kedua variabel (jika x naik maka y turun).

Menurut Sugiyono (2004:183) tentang pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pedoman Untuk Memberikan
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat rendah
0,20 – 0.399	Rendah tetapi pasti
0,40 – 0,599	Sedang cukup berarti
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiono (2004:183)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar peranan variabel X (motivasi manajemen) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Koefisien

determinasi diperoleh dari koefisien korelasi dipangkat dua (rs^2), dimana nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase.

$$KD = r_s^2$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r_s^2 = Hasil analisa koefisien korelasi Rank Spearman yang dikuadratkan

5. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini berkaitan dengan peranan motivasi manajemen terhadap kinerja karyawan digunakan teknik statistik nonparametrik karena teknik ini sesuai dengan data ordinal dimana pengujiannya berdasarkan tingkatan (rank).

Untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka digunakan uji t menurut Husein Umar (2002:180) dengan rumus:

$$t = \frac{r_s \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Dimana:

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya hipotesis yang telah dikemukakan dapat dijabarkan kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat peranan motivasi manajemen terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H_1 : terdapat peranan motivasi manajemen terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kriteria yang digunakan untuk menerima atau menolak H_0 yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau 5%
- Distribusi t dengan d.k (derajat kebebasan) = $n - 2$
- Uji dua pihak

Dengan demikian apabila:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 di tolak dan H_1 di terima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 di terima dan H_1 di tolak.

3.6 Operasionalisasi Variabel

Untuk lebih sistematis operasionalisasi variabel disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Operasional variabel	Indikator
<p>Motivasi (X)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Misi dan strategi dalam mene-rapkan pelaksanaan memotivasi karyawan oleh pihak manajemen • Tujuan yang dijabarkan dari misi • Hasil dari pelaksanaan motivasi manajemen 	<ul style="list-style-type: none"> • Imbalan • Penghargaan • Pengakuan • Tingkat kebutuhan • Kesejahteraan • Kedisiplinan • Perhatian • Rasa aman • Tempat bekerja • Kesetiaan • kebijaksanaan • Umpan balik
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor Input <ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber Daya 2. Otoritas dan Tanggung Jawab • Faktor output <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Inisiatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Quality of Work • Kehadiran • Sikap • Kerjasama • Kedisiplinan • Kepemimpinan • Jaminan Kesehatan • Pendapatan & Rewards