

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

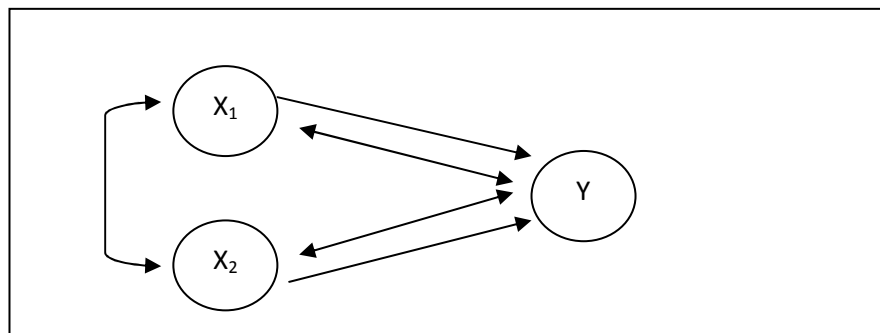
#### **A. Metode dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan studi deskriptif analitis yaitu studi yang bertujuan untuk memperoleh jawaban mengenai konsep diri, motivasi kerja, dan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung yang sedang terjadi di masa sekarang secara aktual, kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui hubungan konsep diri dan motivasi kerja dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung.

Metode penelitian ini adalah metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui sejauhmana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Suryabrata, 2004). Tujuan penelitian ini adalah mengetahui tingkat hubungan antara konsep diri, motivasi kerja dan performa kerja karyawan PT Astra Internasional (AUTO 2000) cabang Bandung tahun 2008. Dalam penelitian ini, konsep diri dan motivasi kerja berperan sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap performa kerja yang berperan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan analisis data hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik (analisis statistik).

Adapun desain penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar: Skema Paradigma Penelitian

Ket:         $X_1$  = Konsep Diri  
                $X_2$  = Motivasi Kerja  
                $Y$  = Performa Kerja

Paradigma penelitian ini merupakan paradigma jalur, dimana teknik analisis statistik yang digunakan adalah *path analysis* (analisis jalur). Analisis digunakan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui hubungan masing-masing variabel bebas baik sendiri-sendiri dan simultan dengan variabel terikat.

## B. Definisi Variabel Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang terkait yang akan diukur dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (*independent variabel*) yaitu konsep diri dan motivasi kerja, serta variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu performa kerja.

## 2. Definisi Konseptual

Konsep-konsep yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah (a) konsep diri, (b) motivasi kerja dan (c) performa kerja.

### a. Konsep Diri

Konsep diri merupakan pandangan dan perasaan karyawan mengenai dirinya yang dapat bersifat psikologis, sosial dan fisik dan berkembang sesuai dengan pengalaman dan interaksi remaja dengan orang lain.

Penulis mengadaptasi teori Hurlock sebagai teori dasar dalam meneliti konsep diri. Hal ini dikarenakan teori ini memiliki komponen dan indikator yang sesuai untuk mengungkap konsep diri karyawan yang berasal dari luar Bandung. Beberapa hal yang dianggap berhubungan dengan konsep diri sampel penelitian adalah indikator konsepsi karyawan mengenai karakteristik dirinya yang memiliki perbedaan, kemampuan dan ketidakmampuannya, latarbelakang dan asal usulnya.

Penelitian ini membatasi konsep diri berdasarkan tiga komponen yang diungkapkan oleh Hurlock (1974: 22), yaitu:

- 1) Komponen fisik (*perceptual component*), yaitu penilaian yang dimiliki karyawan mengenai penampilan fisiknya dan impresi yang ia berikan pada orang lain. Hal ini mencakup gambaran yang ia miliki mengenai perasaan menarik dan serasi (*sex attractiveness dan sex appropriateness*) pada tubuhnya, pentingnya setiap bagian yang berbeda pada tubuhnya, seperti ototnya, hingga perilaku dan prestise yang tubuhnya berikan di mata orang lain. Komponen ini juga dikenal dengan konsep diri fisik.

- 2) Komponen psikis (*conceptual component*), yaitu konsepsi karyawan mengenai karakteristik dirinya yang memiliki perbedaan, kemampuan dan ketidakmampuannya, latarbelakang dan asal usulnya, serta masa depannya. Komponen ini biasa disebut sebagai konsep diri psikologis dan tersusun dalam kualitas penyesuaian hidup seperti kejujuran (*honesty*), kepercayaan diri (*self confidence*), kemandirian (*independence*) keberanian (*courage*) dan kebalikan dari semuanya.
- 3) Komponen sikap (*attitudinal component*), yaitu perasaan karyawan mengenai dirinya, sikapnya terhadap statusnya di masa kini dan prospek masa depannya, perasaan berharga, dan sikapnya terhadap harga diri, penyesalan perasaan bangga dan malu.

#### b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan merupakan jumlah kekuatan dari ketiga pertimbangan dalam menetapkan pilihan-pilihan yang berkaitan dengan pengerahan usaha ketika bekerja.

Penulis mengadaptasi teori Kinlaw sebagai teori untuk mengungkap motivasi kerja karena teori ini merupakan teori integrasi dari teori-teori motivasi kerja terkemuka (Kinlaw, 1981: 4).

Penelitian ini membatasi motivasi kerja berdasarkan tiga pertimbangan yang diungkapkan oleh Kinlaw (1981:5-7), yaitu:

- 1) *Match* (Kecocokan) merupakan pertimbangan karyawan mengenai derajat kecocokan (*match*) antara berbagai kebutuhan yang ada pada diri

karyawan dengan apa yang dapat dilakukan karyawan dengan pekerjaannya agar dapat memuaskan kebutuhannya.

2) *Return* (Imbalan) merupakan pertimbangan karyawan mengenai perbandingan antara imbalan ekstrinsik yang diperoleh seperti upah, rasa aman, status dan lain sebagainya dengan kerugian yang dialami karyawan ketika bekerja, misalnya waktu, ketidaknyamanan, kesulitan, kebosanan, dan sakit hati yang hasilnya karyawan akan memutuskan tingkat upaya yang dikerahkan.

3) *Expectacy* (Harapan) adalah pertimbangan karyawan mengenai perbandingan kompetensi diri dan sumber-sumber eksternal seperti uang, waktu, dan teknologi dengan hambatan-hambatan yang dihadapi saat bekerja seperti (kebijaksanaan, persaingan, pengawasan yang buruk, birokrasi, dan lain sebagainya).

### c. Performa Kerja

Pengertian performa kerja menurut Campbell dan Pritchard, 1976:64 (Hadjar, 1995: 50) adalah:

*“Job performance can be regarded as almost any behavior which is directed toward task or goal accomplish. It may involve the production of certain number of pieces, resolving a conflict with a coworker, getting a project done by a certain date, or being seen as satisfactory performance by one’s boss”.*

(Performa kerja dapat diartikan sebagai tingkah laku yang diarahkan untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Performa kerja dapat meliputi jumlah produk yang dihasilkan, menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, menyelesaikan suatu pekerjaan dalam batas waktu tertentu, atau performanya dipandang memuaskan oleh atasannya).

Teori Campbell dan Pritchard mengenai performa kerja sesuai dengan konstruk penilaian performa kerja PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) Cabang Bandung.

### 3. Definisi Operasional

Data yang relevan dengan hipotesis penelitian diperoleh melalui pengukuran terhadap variabel-variabel yang telah didefinisikan secara konseptual. Pengukuran tersebut dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dibuat definisi secara operasional. Dalam hal ini, definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah:

#### a. Konsep diri

Konsep diri karyawan yang berasal dari luar Bandung adalah perasaan atau persepsi karyawan mengenai dirinya dan bagaimana orang lain memandangnya, yang terdiri atas tiga komponen, yaitu komponen fisik, komponen psikis, dan komponen sikap. (kisi-kisi instrumen terlampir)

#### b. Motivasi kerja

Motivasi kerja karyawan merupakan jumlah kekuatan dari ketiga pertimbangan dalam menetapkan pilihan-pilihan yang berkaitan dengan pengerahan usaha ketika bekerja. Ketiga pertimbangan tersebut diantaranya *match* (kecocokan), *return* (imbalan), *expectation* (harapan). (kisi-kisi instrumen terlampir)

#### c. Performa Kerja

Performa kerja ditentukan oleh seluruh kemampuan yang dimiliki dalam berinteraksi dengan organisasi tempat ia bekerja yaitu, setiap tingkah laku yang diarahkan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan. Performa kerja meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan kedisiplinan tingkah laku

seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Derajat performa kerja diperoleh dari hasil evaluasi kinerja (konduite) karyawan pada periode penilaian terakhir dari perusahaan yang bersangkutan.

### **C. Pengembangan Instrumen**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala psikologis. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari instrumen untuk mengungkap konsep diri karyawan dan motivasi kerja karyawan. Skala yang digunakan adalah skala Likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai penentuan nilai skalanya (Azwar, 2003:139). Responden diminta untuk memilih salah satu respon yang sesuai dengan dirinya terhadap suatu pernyataan yang disajikan dalam instrumen yang diberikan. Setiap pernyataan yang disajikan memiliki rentang skor 1-5, dimana setiap pernyataan ada yang bernilai positif (+) dan negatif (-).

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini akan digunakan instrumen sebagai berikut:

#### **1. Instrumen Konsep Diri**

Instrumen konsep diri diadaptasi dari instrumen konsep diri dari penelitian “Kontribusi Konsep Diri terhadap Kematangan karir Siswa Sekolah Menengah Atas” tahun 2008 yang dikembangkan oleh R Annisa Elmiani berdasarkan teori Hurlock (1974: 22). Instrumen ini kemudian dikembangkan kembali oleh penulis disesuaikan dengan konteks dan masalah penelitian.

Instrumen konsep diri ini terdiri dari 59 item yang terbagi dalam 12 item mengenai dimensi fisik, 24 item mengenai dimensi psikis, dan 23 item mengenai dimensi sikap.

Berikut diuraikan kisi-kisi instrumen konsep diri karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Kisi-kisi Instrumen Konsep Diri**

DIMENSI KONSEP DIRI	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN	JUMLAH
Fisik	a. <i>Sex Appropriateness</i>	1, 18, 34	12
	b. <i>Sex Attractiveness</i>	2, 19, 35	
	c. Perasaan terhadap stamina dan kesehatan.	3, 20, 36	
	d. Persepsi tentang kesan orang lain terhadap penampilannya.	4, 21, 37	
Psikis	a. Karakteristik yang khas	5, 38	24
	b. Kemampuan dan ketidak mampuan	6, 23, 40, 51	
	c. Latar belakang dan asal usul.	7, 23, 40, 52	
	d. <i>Honesty</i> (kejujuran)	8, 24, 41	
	e. <i>Self Confidence</i> (kepercayaan diri)	9, 25, 42	
	f. <i>Independence</i> (Kemandirian)	10, 26, 43, 53	
	g. <i>Courage</i> (Keberanian)	11, 27, 44, 54	
Sikap	a. <i>Present Status</i> (sikap terhadap status diri).	12, 28, 45	23
	b. <i>Future Prospek</i> (sikap terhadap masa depan)	13, 29, 46, 55	
	c. <i>Self Esteem</i> (Penghargaan diri)	14, 30, 47, 56	
	d. <i>Pride</i> (perasaan bangga)	15, 31, 48, 57, 59	
	e. <i>Shame</i> (Perasaan malu)	16, 32, 49, 58	
	f. <i>Self Reproach</i> (Menyesali/ menyalahkan diri)	17, 33, 51	
JUMLAH			59



## 2. Instrumen Motivasi Kerja

Instrumen motivasi kerja disusun sendiri berdasarkan teori yang diungkapkan oleh ahli. Teori tersebut dikembangkan dan dimodifikasi oleh peneliti sendiri yang kemudian diturunkan menjadi indikator-indikator. Setelah itu, disusun item-item pernyataan sesuai dengan indikator tersebut untuk mengungkap motivasi kerja karyawan.

Instrumen motivasi kerja terdiri atas 42 item pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut terbagi menjadi tiga faktor yaitu: 26 item mengukur kekuatan kecocokan (*match*), 8 item mengukur kekuatan imbalan (*return*), dan 8 item mengukur kekuatan harapan (*expectation*).

Rincian mengenai aspek-aspek motivasi dengan nomor item dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja**

Dimensi	Indikator	No. Item	JUMLAH
<i>Match</i> (Kecocokan) <b>(Goals vs Needs)</b>	<i>Match with Physiologis Needs</i>	1, 10, 19, 28	26
	<i>Match with Safety Needs</i>	2, 11,20,29,37, 40	
	<i>Match with Belongingness &amp; Love Needs</i>	3, 12, 21, 30, 38, 41, 42	
	<i>Match With Self Esteem</i>	4, 13,22,31	
	<i>Match with Self Actualization</i>	5, 14, 23,32, 39	
<i>Return</i> (Imbalan) <b>(Reward vs Cost)</b>	Upaya kerja yang ditampilkan karyawan untuk mendapatkan imbalan instrinsik seperti upah, rasa aman dan status	6, 15, 24, 33	8
	Upaya kerja yang ditampilkan karyawan untuk mengatasi kerugian	7, 16, 25, 34	

	yang karyawan alami, misalnya waktu, ketidaknyamanan dan kebosanan.		
<i>Expectacy</i> (Harapan) <b>(Resources/Blocks)</b>	Pertimbangan kompetensi diri dalam mengatasi hambatan kerja	8, 17, 26, 35	8
	Pertimbangan sumber-sumber eksternal dalam mengatasi hambatan kerja	9, 18, 27,36	
TOTAL			42

### 3. Uji Coba Instrumen

Pengukuran validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana instrumen benar-benar mengukur apa yang hendak diukur dan konsistensi dari instrumen, yang bertujuan untuk melihat apakah masing-masing berkorelasi dengan skor total.

#### a. Uji validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk melihat kesesuaian instrumen dalam mengungkap data atau informasi mengenai variabel penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Pengujian validitas instrumen ini menggunakan *Rank Spearman* dari Pearson dengan bantuan *software SPSS 15.0 for windows*. Rumus korelasi *Rank Spearman* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{tot} = \frac{\sum XY - [\sum X \cdot \sum Y]}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [N \sum xY^2 - (\sum Y)^2]}}$$

*Keterangan:*

*Rtot* = Angka reliabilitas item

$X$  = item no.1 sampai ke  $n$

$Y$  = Skor total item-item

$N$  = Jumlah populasi (responden)

$XY$  = Skor pernyataan item no.  $X$  dikalikan skor total

Azwar (2005) mengemukakan, semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar daripada 0,30 dianggap sebagai item yang memuaskan. Apabila jumlah item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 misalnya, sehingga jumlah item yang diinginkan tercapai. Hal yang tidak disarankan adalah jika menurunkan batas kriteria koefisien korelasi di bawah 0,20.

Hasil ujicoba validitas instrumen yang telah dilakukan terhadap 50 responden, dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut.

**Tabel 3.3**  
**Nomor Item Valid dan Tidak Valid Instrumen Konsep Diri**

Item Valid/Digunakan	Item Tidak Valid/ Tidak Digunakan
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,14,15,16, 17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29, 30,31,32,34,35,36,37,38,39,40, 41,42,43,44,46,47,48,49,50,51,52,53,54, 55,57,58,59.	13,33,45,56

Dari 59 pernyataan konsep diri jumlah pernyataan item yang valid ada 55 pernyataan, sedangkan jumlah yang tidak valid ada 4 pernyataan

Hasil uji validitas instrumen motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut.

**Tabel 3.4**  
**Nomor Item Valid dan Tidak Valid Instrumen Motivasi Kerja**

Item Valid/Digunakan	Item Tidak Valid/ Tidak Digunakan
1,2,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,34,35,36,37,38,39,40, 41,42.	3

Dari 42 pernyataan konsep diri jumlah pernyataan item yang valid ada 41 pernyataan, sedangkan jumlah yang tidak valid ada satu pernyataan

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila suatu instrumen dapat dipakai dua kali untuk pengukuran yang sama, dan hasil pengukuran itu relatif konsisten, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software SPSS 15.0 for windows*.

Apabila diperlukan, maka dapat menggunakan rumus *Cronbach Alfa* sebagai berikut

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Dimana:

K = mean kuadrat antar subyek

$\sum s_i^2$  = mean kuadrat kesalahan

$s_t^2$  = varians total

Parameter yang digunakan untuk menafsirkan tinggi rendahnya koefisien reliabilitas instrumen, dan ada tidaknya koreksi antara dua variabel atau lebih, menurut Guilford adalah sebagai berikut:

- < 0,20 = derajat reliabilitas hampir tidak ada, hubungan lemah sekali
- 0,21 – 0,40 = derajat reliabilitas rendah, hubungan rendah tapi pasti.
- 0,41 – 0,70 = derajat reliabilitas sedang, hubungan cukup berarti.
- 0,71 – 0,90 = derajat reliabilitas tinggi, hubungan yang tinggi, kuat.
- 0,91 – 1,00 = derajat reliabilitas sangat tinggi sekali, hubungan sangat tinggi, kuat sekali.

(Guilford dalam Soleh, 2005:187)

Uji reliabilitas instrumen konsep diri menunjukkan nilai 0.934 pada *cronbach alpha* setelah item dihapus. Hal ini berarti, instrumen konsep diri memiliki derajat reliabilitas yang sangat tinggi sekali. Instrumen motivasi kerja menunjukkan nilai 0.887 pada *cronbach alpha* setelah item dihapus setelah uji coba reliabilitas instrumen. Hal ini berarti instrumen motivasi kerja memiliki derajat reliabilitas tinggi.

#### **4. Evaluasi Performa Karyawan**

Pengukuran performa kerja menggunakan hasil evaluasi kinerja (konduite) karyawan selama satu tahun terakhir yang dinilai oleh pihak perusahaan. Penilaian performa kerja dilakukan oleh karyawan langsung yang kemudian didiskusikan, dan selanjutnya penilaian dilakukan oleh atasan langsung. Aspek-aspek yang dinilai adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan, terdiri atas:
  - a. Syarat pekerjaan: pengetahuan tentang syarat atau uraian pekerjaan di lingkungan kerjanya.
  - b. Tugas dan aktivitas: pengetahuan tentang sistem dan prosedur kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

- c. Organisasi: pengetahuan tentang tata cara hubungan kerja di lingkungan organisasinya.
- d. Pengetahuan mekanik: pengetahuan tentang ketentuan perbaikan kendaraan, khususnya yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Keterampilan, terdiri atas:

- a. Penguasaan teknik pekerjaan: penguasaan tentang sistem dan prosedur kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan: tingkat pemenuhan target dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Kecermatan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan: tingkat analisa suatu masalah dan kualitas pengambilan keputusan.

3. Kemampuan, terdiri atas:

- a. Inisiatif kreatifitas: tingkat kemampuan mengemukakan ide/gagasan tanpa menunggu petunjuk dari atasan.
- b. Rasa percaya diri: yakin akan kemampuan dirinya sehingga selalu cermat dalam mengambil keputusan.
- c. Kepemimpinan: kemampuan membina hubungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun dengan bawahan.
- d. Komunikasi lisan: penyampaian pesan secara lisan kepada orang lain dengan akurat dan efektif.

4. Sikap/Perilaku, terdiri atas:

- a. Kejujuran: tingkat kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Kemauan: kemauan meningkatkan kualitas diri, bidang pekerjaannya dan bidang lain yang terkait dengan bidang pekerjaannya.
  - c. Tanggung jawab: tingkat kemauan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
  - d. Kerjasama: tingkat kemampuan dalam menggalang hubungan kerja dengan harmonis, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.
  - e. Partisipasi: aktifitas dalam kegiatan khususnya yang menyangkut bidang tugasnya.
5. Kedisiplinan, terdiri atas:
- a. Kemangkiran/kealpaan: tingkat kehadiran dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan.
  - b. Keterlambatan ketepatan waktu kehadiran/pulang sesuai dengan ketentuan.
  - c. Frekuensi izin: frekuensi izin selama periode penilaian.
  - d. Kepatuhan pegawai: tingkat kepatuhan dalam mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.

#### **D. Sampel Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan produk mobil, suku cadang (*spare part*) dan pemberian jasa perbaikan atau perawatan kendaraan mobil merk “TOYOTA”. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *purposive sampling* yakni metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh penulis (Sugiarto dkk, 2003: 40). Kriteria sampel adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang berasal dari luar Bandung. Penulis mendefinisikan karyawan yang berasal dari luar Bandung adalah sebagai berikut:
  - a. Karyawan yang tinggal di luar Bandung dari sejak lahir hingga masa sebelum ia bekerja di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000). Hal ini dikarenakan agar perlakuan orang tua dan nilai-nilai di desa masih melekat pada diri karyawan (Comb & Snygg dalam Fitts, 1971: 33).
  - b. Memiliki kedua orang tua yang berasal dari daerah yang sama karena perlakuan orang tua akan berpengaruh pada pembentukan konsep diri (Comb & Snygg dalam Fitts, 1971: 33).
2. Penulis melakukan pengelompokan terhadap karakteristik karyawan agar ketiga variabel yang diteliti menjadi relatif tidak terpengaruh oleh variabel lainnya. Variabel-variabel tersebut diantaranya:
  - a. Usia Sampel  
Fase perkembangan individu yang relatif sama maka akan memiliki perkembangan konsep diri yang sama (Hurlock, 1994: 14).
  - b. Durasi tinggal di Bandung  
Perbedaan durasi tinggal di Bandung akan mempengaruhi banyak atau tidaknya umpan balik dari orang-orang baru di sekitarnya sehingga berperan untuk merubah konsep diri seseorang (Burns, 1993: 56).
  - c. Keberadaan keluarga di Bandung  
Keberadaan atau ketidakberadaan keluarga yang tinggal di Bandung akan mempengaruhi tingkat tuntutan kebutuhan individu. Individu akan



memiliki motivasi yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Mangkunegara, 2002: 6).

d. Pendidikan dan Jabatan

1) Hal ini dilakukan untuk menghomogenkan pola pikir dan *skill* pada sampel penelitian. Performa kerja merupakan fungsi dari kemampuan kerja dan motivasi kerja serta didukung oleh pemahaman akan tugas (Mangkunegara, 2002: 25).

2) Karyawan PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) Cabang Bandung. Pengelompokan karyawan sebagai subjek penelitian karena untuk menghomogenkan tugas, permasalahan yang dihadapi dan objektivitas penilaian kerja.

## **E. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian melalui dua tahap yaitu (1) persiapan pengumpulan data, dan (2) pelaksanaan pengumpulan data.

### **1. Persiapan pengumpulan data**

Persiapan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Melakukan observasi di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.
- b. Mempersiapkan administrasi dan perizinan yang diperlukan
- c. Melakukan studi kepustakaan untuk memperjelas gambaran mengenai dampak psikologis dari lingkungan kerja di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

- d. Menyusun rancangan penelitian.
- e. Menentukan instrumen yang akan dipergunakan dalam proses pengumpulan data agar sesuai dengan maksud, tujuan, dan keadaan subjek yang akan diteliti.
  - 1) Membuat kerangka teori instrumen yang akan digunakan
  - 2) Membuat kisi-kisi instrumen dengan menetapkan dimensi, indikator dan item pernyataan.
  - 3) Melakukan judgement kepada tiga orang ahli dalam bidang psikologi dan statistik.
  - 4) Melakukan uji keterbacaan instrumen kepada karyawan PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung selain sampel sebanyak lima orang.
- f. Menentukan lokasi penelitian dan populasi penelitian.
- g. Menghubungi tempat pengambilan data penelitian dalam hal ini PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.
- h. Mendapatkan populasi yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
- i. Menetapkan jadwal pengambilan data.
- j. Melakukan uji coba instrumen.

## **2. Tahap Pengumpulan Data**

- a. Menentukan subyek penelitian.
- b. Melakukan pengambilan data awal.
- c. Melakukan pengujian validitas dan reliabilitas.
- d. Melakukan pengambilan data kembali.

e. Melakukan beberapa wawancara untuk melengkapi data yang sudah ada.

## F. Prosedur dan Teknik Pengolahan Data

Prosedur pengolahan data melalui serangkaian proses sebagai berikut.

### 1. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan untuk menyeleksi sejumlah instrumen yang telah diisi oleh responden. Instrumen tersebut kemudian diperiksa kelengkapan jumlah dan pengisiannya.

### 2. Penskoran Data

Penskoran dilakukan sesuai dengan pola yang telah ditentukan sebelumnya. Pola penskoran untuk alat pengumpul data konsep diri dan motivasi kerja yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3.5**  
**Pola Penskoran Alat Pengumpul Data**

Alternatif Jawaban	Nilai Item
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

### 3. Pengujian Skala

Pengujian skala bertujuan untuk melihat ketepatan skala teoritis dengan data yang telah diperoleh. Hasil pengujian skala digunakan sebagai konversi data ordinal menjadi interval.

#### 4. Kategorisasi Data Hasil Penelitian

Hasil penelitian berupa angka (kuantitatif), skor instrumen memerlukan suatu norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Menurut Azwar (1988), pada dasarnya interpretasi skor instrumen psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor mengacu pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu. Mekanisme mendapatkan informasi mengenai keadaan subjek penelitian pada variabel yang diteliti, yaitu gunakan teknik Kategorisasi Jenjang (Azwar, 2006) yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.

Berdasarkan teknik Kategorisasi Jenjang, maka peneliti mengelompokkan data variabel konsep diri menjadi dua kategori yaitu “positif dan negatif”, data variabel motivasi kerja menjadi lima kategori yaitu “sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah”, kemudian data performa kerja menjadi tiga kategori tinggi, rendah dan sedang.

##### a. Kategorisasi Konsep Diri

Kategorisasi variabel konsep diri dengan menggunakan teknik batas lulus ideal. Nilai yang lebih tinggi atau sama dengan batas lulus ideal memiliki kategori positif sedangkan nilai yang lebih rendah memiliki kategori negatif.

Penentuan batas lulus ideal adalah dengan terlebih dulu mencari skor ideal,  $X$  ideal dan  $s$  ideal. Rumus mencari  $X$  ideal dan  $s$  ideal adalah sebagai berikut

$$X \text{ ideal} = \frac{1}{2} (\text{skor ideal})$$

$$s \text{ ideal} = \frac{1}{3} (X \text{ ideal})$$

(Rakhmat & Solehudin, 2006:65)

b. Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategorisasi variabel motivasi kerja yakni dengan cara mengubah skor mentah menjadi nilai matang (kategori) dapat menggunakan tabel konversi berikut.

**Tabel 3.6**  
**Konversi Kategorisasi Data Penelitian**

Skala skor mentah	Skala Nilai Matang	
	0-4	Dengan Huruf
$X + 1.50 s$	4	A
$X + 0.50 s$	3	B
$X - 0.50 s$	2	C
$X - 1.50 s$	1	D

(Rakhmat & Solehudin, 2006:65)

Tabel konversi diatas digunakan sebagai pedoman untuk pembuatan tabel konversi kategori data motivasi kerja. Berikut tabel kategori motivasi kerja.

**Tabel 3.7**  
**Kategorisasi Motivasi Kerja**

Skala skor mentah	Rentang Skor	Kriteria
$X + 1.50 s$	$X \geq (X + 1.50 s)$	Sangat Tinggi
$X + 0.50 s$	$(X + 0.50 s) \leq X \leq (X + 1.50 s)$	Tinggi
$X - 0.50 s$	$(X - 0.50 s) \leq X \leq (X + 0.50 s)$	Sedang
$X - 1.50 s$	$(X - 1.50 s) \leq X \leq (X - 0.50 s)$	Rendah
	$(X - 1.50 s) \leq X$	Sangat Rendah

c. Katorisasi Performa Kerja

Kategorisasi variabel performa kerja digolongkan menjadi tiga kategori.

Berikut tabel kategori performa kerja.

**Tabel 3.8**  
**Kategorisasi Performa Kerja**

Rentang Skor	Kriteria
$X \geq (X + 1.0 s)$	Tinggi
$(X - 1.0 s) \leq X \leq (X + 1.0 s)$	Sedang
$(X - 1.0 s) \leq X$	Rendah

(Azwar, 2008: 109)

### 5. Pengujian Asumsi Statistik

Pengujian asumsi statistik dilakukan untuk menganalisis data dalam menjawab hipotesis penelitian. Pengujian ini juga dilakukan untuk menentukan pendekatan statistik yang digunakan apakah parametris atau non parametris.

Apabila asumsi statistik dapat dapat dipenuhi, maka pendekatan statistik yang digunakan adalah parametris. Hal ini berarti hasil penelitian dapat digeneralisasi terhadap seluruh populasi. Jika asumsi statistik tidak terpenuhi, data diolah melalui pendekatan statistik nonparametris. Hal tersebut tersebut berarti , hasil penelitian hanya berlaku bagi sampel penelitian.

Uji statistik dalam penelitian ini meliputi (a) uji normalitas distribusi frekuensi; (b) uji linieritas regresi; (c) uji koefisien korelasi Pearson; (d) uji koefisien determinasi.

#### a. Uji Normalitas Distribusi Frekuensi

Hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan SPSS versi 15.0 menunjukkan , seluruh kelompok data, baik variabel konsep diri maupun motivasi kerja memiliki distribusi yang normal, sehingga perhitungan selanjutnya menggunakan statistik parametrik.

#### b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas regresi dilakukan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel bebas X1 dan X2 (konsep diri dan motivasi kerja) dengan variabel terikat Y (performa kerja). Uji linieritas regresi yang digunakan adalah uji linieritas regresi tunggal karena melibatkan dua variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y). Perhitungan regresi linier tunggal adalah perhitungan yang digunakan untuk melihat hubungan fungsional masing-masing variabel bebas baik variabel X1 dan X2 dengan Y. Analisis regresi tunggal ini dapat dilihat bagaimana perubahan pada performa kerja yang semakin meningkat jika konsep diri positif dan motivasi kerja tinggi.

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan SPSS 15.0 menunjukkan F hitung sebesar 87,125 dengan tingkat signifikansi 0.000. probabilitas  $0.000 < \alpha = 0,05$  menunjukkan, kedua variabel bebas baik konsep diri dan motivasi kerja linier terhadap performa kerja.

#### c. Uji Korelasi Pearson

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa erat hubungan variabel bebas baik konsep diri dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu performa kerja. Data dalam penelitian ini telah terstandarisasi, maka digunakan teknik korelasi Pearson (*product moment*). Data yang terstandarisasi memiliki asumsi (a) data berasal dari sampel dengan populasi normal, (b) data pengolahan penelitian berupa data interval (c) variansi yang sama dan (d) variabel bebas dan terikat berhubungan linier (Rankin et al,2004: 39). Berikut rumus koefisien korelasi Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X - \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

(Arikunto,2006:170)

Keterangan

 $r_{xy}$  = koefien korelasi product moment pearson

N = jumlah individu

X = skor rata-rata dari X

Y = skor rata-rata dari Y

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh melalui bantuan SPSS 15.0 untuk hubungan konsep diri dengan motivasi kerja sebesar +0.867, hubungan konsep diri dengan performa kerja +0.859, dan hubungan motivasi kerja dengan performa kerja + 0.856.

d. Uji Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan dilakukan melalui rumus koefisien determinasi sebagai berikut.

$$KD \text{ (Koefisien Determinasi)} = r^2 \times 100\%$$

(Soleh,2005:167)

dimana:

r = Koefisien korelasi Pearson.



## G. Hipotesis Statistik

Hipotesis penelitian yang telah disebutkan pada bagian pendahuluan diturunkan menjadi hipotesis statistik sebagai berikut:

### 1. Hipotesis 1

$H_0$ : Tidak ada korelasi yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT ASTRA INTERNATIONAL TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

$H_1$ : Ada korelasi yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT ASTRA INTERNATIONAL TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

### 2. Hipotesis 2

Hipotesis penelitian ini meliputi korelasi antara masing-masing variabel bebas yaitu variabel konsep diri dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu performa kerja. Hipotesis tersebut diuraikan sebagai berikut.

#### a. Subhipotesis 2a

$H_0$ : Tidak ada korelasi yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT ASTRA INTERNATIONAL TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

$H_1$ : Ada korelasi yang positif dan signifikan antara konsep diri dan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT ASTRA INTERNATIONAL TSO (AUTO 2000) cabang Bandung

b. Subhipotesis 2b

H<sub>0</sub>: Tidak ada korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT ASTRA INTERNATIONAL TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

H<sub>1</sub>: Ada korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT ASTRA INTERNATIONAL TSO (AUTO 2000) cabang Bandung

**3. Hipotesis 3**

Hipotesis penelitian ini meliputi pengaruh antara masing-masing variabel bebas yaitu variabel konsep diri dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu performa kerja. Hipotesis tersebut diuraikan sebagai berikut.

a. Subhipotesis 3a

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara konsep diri terhadap performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT ASTRA INTERNATIONAL TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara konsep diri terhadap performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT ASTRA INTERNATIONAL TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

b. Subhipotesis 3b

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT ASTRA INTERNATIONAL TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT ASTRA INTERNATIONAL TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

