

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian korelasional yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata,1983:26).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *ex post facto* yaitu penelitian yang dilakukan pada suatu keadaan yang terjadi tanpa adanya suatu perlakuan (Latipun, 2006:7)

Melalui metode korelasional dan pendekatan *ex post facto* diharapkan hasil penelitian dapat menggambarkan secara sistematis dan empiris mengenai hubungan antara persepsi tentang penempatan karyawan dan motivasi kerja pada karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA.

## B. Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu hal yang berhubungan dengan penelitian. Untuk dapat dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu harus diketahui variabel-variabel apa yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel pertama, merupakan persepsi tentang penempatan karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA.
2. Variabel kedua, merupakan motivasi kerja karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA.

## C. Definisi Operasional Variabel

Dalam rangka memperoleh data yang relevan dengan hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap variabel-variabel yang telah didefinisikan secara konseptual. Pengukuran tersebut dapat dilaksanakan setelah terlebih dahulu dibuat definisi operasionalnya.

1. Variabel persepsi tentang penempatan karyawan

Persepsi tentang penempatan karyawan dalam penelitian ini adalah pemaknaan karyawan, tentang kesesuaian penugasan yang diberikan oleh perusahaan dengan latar belakang pendidikan, kesehatan, pengalaman kerja sebelumnya, umur, jenis kelamin, status perkawinan, minat dan hobi.

## 2. Variabel motivasi kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kekuatan pertimbangan karyawan mengenai kecocokan antara kebutuhan dan kejelasan tugas, manfaat atau hasil yang dapat dicapai bila mengerjakan tugas dan kemungkinan-kemungkinan hambatan serta sumber-sumber yang tersedia yang dapat memberi keuntungan ataupun kerugian.

### **D. Instrumen Penelitian**

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur berupa kuesioner. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, maka terdapat dua alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner persepsi tentang penempatan karyawan dan kuesioner motivasi kerja.

#### 1. Alat ukur Persepsi tentang Penempatan Karyawan

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur persepsi tentang penempatan karyawan adalah alat ukur yang dikembangkan sendiri oleh peneliti yang diturunkan berdasarkan teori Saydam Gouzali (1994) mengenai faktor-faktor penempatan karyawan. Peneliti mengembangkan definisi operasional persepsi tentang penempatan karyawan menjadi sebuah instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner persepsi tentang penempatan karyawan dengan item-item pernyataan yang akan diukur menggunakan skala *Summated Rating* atau lebih dikenal dengan skala Likert. Item pernyataan pada instrumen ini terdiri dari 27 pernyataan.

Setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki beberapa kemungkinan jawaban yang dipilih berdasarkan pada apa yang dirasakan dan paling mendekati kenyataan atas diri subjek. Jawaban yang paling mendekati persepsi tentang penempatan pada item pernyataan dengan 5 pilihan jawaban diberi skor 5 dan yang tidak mendekati diberi skor 1. Item (+) termasuk dalam item *favorable*, sedangkan item (-) adalah item *unfavorable*.

Adapun uraian mengenai kisi-kisi alat ukur persepsi tentang penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Kisi-kisi Kuesioner Persepsi tentang Penempatan Karyawan**

Dimensi	Aspek yang diukur	Indikator	No. Item	
			(+)	(-)
Persepsi tentang Penempatan Karyawan	1. Latar Belakang Pendidikan	Kesesuaian penempatan dengan pendidikan yang telah ditempuh sebelumnya	1, 2, 4, 23	13
		Kesesuaian penempatan dengan prestasi yang telah dicapai	5, 8	
	2. Kesehatan	Kesesuaian penempatan dengan kondisi kesehatan fisik	26	
		Kesesuaian penempatan dengan kondisi kesehatan rohani	7, 19	
	3. Pengalaman	Kesesuaian penempatan dengan pengalaman kerja terdahulu	3, 6	12, 17
	4. Usia	Kesesuaian penempatan dengan usia karyawan	21, 24	11

5. Jenis Kelamin	Kesesuaian penempatan dengan jenis kelamin karyawan	10, 22	
6. Status Perkawinan	Kesesuaian penempatan dengan status perkawinan karyawan	27	15, 16
7. Minat dan Hobi	Kesesuaian penempatan dengan minat yang dimiliki karyawan	25	14
	Kesesuaian penempatan dengan hobi yang dimiliki karyawan	9, 20	18

Jumlah skor persepsi tentang penempatan karyawan subjek diperoleh dengan menjumlahkan nilai dari setiap item. Kriteria penilaian kuesioner persepsi tentang penempatan karyawan adalah semakin besar skor yang didapatkan subjek maka semakin sesuai persepsi tentang penempatan subjek. Sebaliknya semakin kecil skor persepsi tentang penempatan subjek maka semakin tidak sesuai persepsi tentang penempatan karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

## 2. Alat ukur Motivasi Kerja

Kuesioner yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA adalah kuesioner yang dibuat oleh Kinlaw (1981) yang telah diterjemahkan oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan aspek-

aspek motivasi kerja yaitu *match* (kecocokan), *return* (imbalan) dan *expectation* (harapan)

Item pernyataan dalam kuesioner terdiri atas 60 pernyataan. Kuesioner berupa pernyataan dengan pilihan jawaban tertutup dengan pilihan jawaban diberi nilai berkisar 1 sampai 5 pada item dengan lima pilihan jawaban.

Jawaban yang paling mendekati motivasi kerja pada item pernyataan dengan 5 pilihan jawaban diberi skor 5 dan yang tidak mendekati diberi skor 1. Item (+) termasuk dalam item *favorable*, sedangkan item (-) adalah item *unfavorable*.

Adapun uraian mengenai kisi-kisi alat ukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Kisi-kisi Kuesioner Motivasi Kerja**

Dimensi	Aspek yang diukur	Indikator	No. Item	
			(+)	(-)
Motivasi Kerja	<i>Match</i> (Kecocokan)	Usaha individu mencapai tujuan organisasi berdasarkan kesesuaian antar tugas dengan kebutuhan individu	1,4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25,28	31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58
	<i>Return</i> (Imbalan)	Usaha kerja yang ditampilkan individu berdasarkan pertimbangan keuntungan dan kerugian	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29	32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59
	<i>Expectation</i> (Harapan)	Pertimbangan mengenai dukungan eksternal dan kompetensi diri dalam mengatasi hambatan di lingkungan kerja	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30	,33, 36, 39, 42, 45, 48, 51, 54, 57, 60

Jumlah skor motivasi kerja subjek diperoleh dengan menjumlahkan nilai dari setiap item. Kriteria penilaian kuesioner motivasi kerja adalah semakin besar skor yang didapatkan subjek maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki subjek. Sebaliknya semakin kecil skor motivasi kerja subjek maka semakin rendah motivasi kerjanya.

### **E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

#### **1. Uji Validitas Alat Ukur Persepsi tentang Penempatan Karyawan**

Alat ukur persepsi tentang penempatan karyawan adalah alat ukur yang dikembangkan sendiri oleh peneliti yang diturunkan dari teori yang dikemukakan oleh Gouzali Saydam (1994) dan kemudian dianalisis validitasnya. Teknik uji validitas yang dipakai oleh peneliti dalam mengukur kelayakan item-item dalam instrumen persepsi tentang penempatan karyawan ialah validitas isi.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara meminta pendapat dari para ahli (*judgement experts*). Dalam hal ini, setelah instrumen persepsi tentang penempatan karyawan disusun, kemudian dikonsultasikan dengan para ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun tersebut. Jumlah ahli yang diminta pendapatnya dalam penelitian ini adalah sebanyak empat orang, yaitu satu orang dosen Metodologi Penelitian, dan tiga orang dosen Psikologi Industri dan Organisasi.

Pendapat yang diperoleh dari hasil *judgement* adalah perbaikan penulisan pada item pernyataan. Setelah dilakukannya perbaikan penulisan maka hasil terakhir adalah seluruh item dalam instrumen ini dinyatakan layak.

## 2. Uji Reliabilitas Alat Ukur Persepsi tentang Penempatan Karyawan

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten (Djamaludin, 1989:22).

Reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan memiliki taraf ketelitian, kepercayaan, kekonstanan ataupun kestabilan.

Teknik statistik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* (Noor, 2009:158) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.00.. Data yang digunakan adalah data yang berasal dari item-item yang telah diuji validitasnya sebanyak 27 item.

Adapun reliabilitas setiap item dalam instrumen ini dapat dikatakan seluruh item layak karena menurut (Ihsan: 2009) setiap item memiliki korelasi positif dengan skor total dan dianggap memenuhi syarat yaitu korelasi antar butir dengan skor total lebih besar dari 0.3 yang menjadi batas minimal dalam menerima item.



Secara lebih rinci hasil perhitungan indeks reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.3**  
**Reliabilitas Instrumen Persepsi tentang Penempatan Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	27

Menurut Guilford (Noor, 2009:158) koefisien reliabilitas suatu instrumen sudah dianggap sangat reliabel karena mencapai angka diatas 0.900. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada 52 subyek didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0.967. Dapat disimpulkan alat ukur tersebut sangat reliabel sehingga seluruh item-item yang diuji akan digunakan untuk mengukur persepsi tentang penempatan karyawan.

### 3. Uji Validitas Motivasi Kerja

Alat Ukur Motivasi Kerja oleh Kinlaw merupakan alat ukur yang bertujuan mengukur motivasi kerja. Peneliti menerjemahkan alat ukur Motivasi Kerja berbahasa Inggris yang dibuat oleh Kinlaw (1981) ke dalam Bahasa Indonesia, menggunakan semua item jawaban tertutup. Kemudian Peneliti menggunakan metode validitas isi untuk menemukan hubungan antara isi alat ukur dengan atribut psikologis yang diukur. Peneliti meminta bantuan dua orang ahli di bidang

Metode Penelitian dan Psikologi Industri dan Organisasi untuk melihat sejauhmana item-item tes mewakili isi atribut yang akan diukur.

#### 4. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Teknik statistik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* (Noor, 2009:158) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.00. Data yang digunakan adalah data yang berasal dari 60 item pada 52 subyek.

**Tabel 3.4**  
**Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	60

Namun setelah dilakukan uji reliabilitas tiap item diperoleh 52 item yang dinyatakan layak karena menurut (Ihsan: 2009) setiap item memiliki korelasi positif dengan skor total dan dianggap memenuhi syarat yaitu korelasi antar butir dengan skor total lebih besar dari 0.3 yang menjadi batas minimal dalam menerima item. Adapun item-item yang layak adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Item-item Layak Instrumen Motivasi Kerja**

Dimensi Motivasi Kerja	Item-item yang Layak
<i>Match</i> (Kecocokan)	1, 4,7,10,13,16,19,22,25,28,37,43,46,52,55,58
<i>Return</i> (Imbalan)	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,35,38,41,47,50,56,59
<i>Expectation</i> (Harapan)	3,6,9,12,15,18,21,24,27,33,36,39,45,48,51,54,57,60

Setelah dilakukan penghapusan terhadap item yang memiliki korelasi antar butir dengan skor total  $\leq 0.3$  atau item yang dinyatakan tidak layak, maka diperoleh indeks reliabilitas sebesar:

**Tabel 3.6**  
**Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	52

Menurut Guilford (Noor, 2009:158) koefisien reliabilitas suatu instrumen dianggap sangat reliabel jika mencapai angka diatas 0.900. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada 52 subyek didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,984. Dapat disimpulkan alat ukur tersebut sangat reliabel sehingga sebanyak 52 item yang layak akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan.

#### **F. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini berupa populasi finit dimana populasi memiliki jumlah tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA yang telah menikah dan telah memiliki pengalaman kerja. Jumlah karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA adalah sebanyak 52 karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Saydam Gouzali (1994) bahwa terdapat faktor-

faktor dalam penempatan yang melibatkan status perkawinan dan pengalaman kerja terdahulu.

Data mengenai populasi dikumpulkan dengan cara tiap unit populasi dihitung. Cara ini disebut *complete enumeration* (Nazir, 1985:325) atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini data didapatkan dari seluruh populasi yang berjumlah 52 orang.

## G. Pengolahan Data

### 1. Verifikasi Data

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

### 2. Penskoran data

#### a. Alat ukur Persepsi tentang Penempatan Karyawan

Penskoran dilakukan sesuai dengan penskoran pada skala *Summated Rating* atau lebih dikenal dengan skala Likert. Skor diberi bobot sebagai berikut:

**Tabel 3.7**

**Penskoran Item Kuesioner Persepsi tentang Penempatan Karyawan**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>(+)</b>	<b>(-)</b>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

b. Alat Ukur Motivasi Kerja

Penskoran dilakukan sesuai dengan pengaturan yang diatur pada bagian instrumen penelitian. Skor diberi bobot sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Penskoran Item Kuesioner Motivasi Kerja**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>(+)</b>	<b>(-)</b>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Data yang didapatkan dari masing-masing alat ukur kemudian diinterpretasi. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka, skor skala memerlukan norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2003:107)

Menurut Thronkide (1991) dalam buku Psikometri (Noor, 2009:77) norma adalah suatu pembandingan berupa pencapaian kelompok dimana subjek yang diukur menjadi anggota dari kelompok tersebut. Data yang membentuk norma secara ideal seharusnya merupakan data yang representatif dari suatu populasi dimana alat ukur tersebut dirancang untuk digunakan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan dalam lima kategori dengan rumus norma sebagai berikut:

**Tabel 3.9 Kategorisasi Skala**

Rumus	Kategori
$(M + 1,50s) < X$	Sangat Positif / Sangat Tinggi
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Positif / Tinggi
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Netral / Sedang
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Negatif / Rendah
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Negatif / Sangat Rendah

(Azwar, 2009:163)

Di mana :

$X$  = Skor subjek

$M$  = *Mean* (nilai rata-rata)

$s$  = *Standart Deviation* (deviasi standar)

Kategorisasi ini kemudian digunakan sebagai acuan atau norma dalam pengelompokan skor populasi, baik skor persepsi tentang penempatan karyawan maupun skor motivasi kerja.

### 3. Pengujian Asumsi Statistik

Pengujian asumsi statistik dilakukan untuk menganalisa data sehingga dapat diketahui apakah pendekatan statistik yang digunakan parametris atau nonparametris. Menurut Arikunto (2000:391) sebelum peneliti menentukan statistik yang akan digunakan untuk menganalisis data, terlebih dahulu harus melakukan pengujian terhadap data yang

dimiliki. Apabila data yang dianalisis berdistribusi normal maka dapat digunakan teknik statistik parametrik, sedangkan apabila data yang diolah tidak merupakan sebaran normal, peneliti harus menggunakan statistik non parametrik.

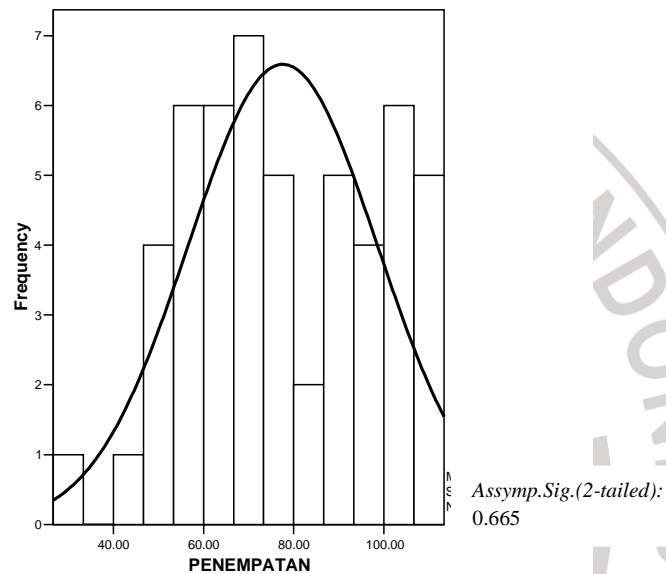
Disamping tuntutan terhadap normalitas sebaran data masih ada persyaratan lain, yaitu homogenitas dan linieritas. Arikunto (2000:392) menjelaskan homogenitas menunjuk pada keadaan sampel yang sama.

Dalam penelitian ini hanya menguji normalitas data dan linieritas, karena subyek penelitian ini adalah populasi itu sendiri sehingga dianggap homogen. Uji normalitas dilakukan dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov*.

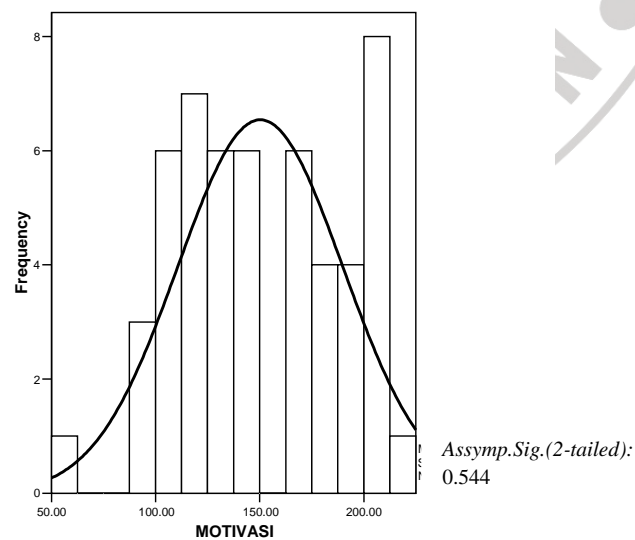
Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 dengan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)*  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Apabila hasil uji normalitas menunjukkan data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka teknik statistik yang akan digunakan adalah teknik statistik parametrik, sedangkan apabila data yang akan dianalisis tidak berdistribusi normal, maka teknik statistik nonparametrik yang digunakan (Sugiyono, 2008).

Berdasarkan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan *software SPSS Versi 17.0* diperoleh hasil dan ditunjukkan seperti pada grafik 3.1 dan grafik 3.2 berikut ini :

**Grafik 3.1**  
**Uji Normalitas Variabel Persepsi Tentang Penempatan Karyawan**



**Grafik 3.2**  
**Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja**



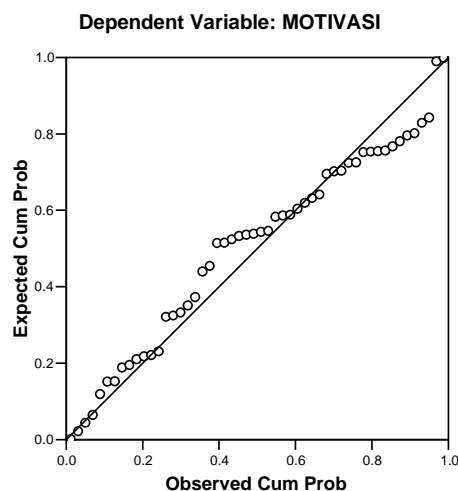


Menurut Santosa (2004:92) suatu data dikatakan memiliki distribusi normal apabila hasil perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)*  $> 0,05$ . Dari hasil perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)* dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebesar 0.665 untuk persepsi tentang penempatan dan 0.544 untuk variabel motivasi kerja. Oleh karena, nilai  $0.665 > 0.05$  dan  $0.544 > 0.05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji regresi linier bertujuan untuk melihat adakah hubungan secara linier antara variabel dependen dan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Maka hasil dari uji linieritas dengan menggunakan *software* SPSS versi 17.0 adalah sebagai berikut:

### Grafik 3.3 Regresi Linier

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Data dikatakan linier bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui  $F_{hitung}$  adalah 341.040  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan df (1,50) signifikansi 0.05 yaitu 4.034 sehingga didapat kesimpulan bahwa data bersifat linier.

#### 4. Uji Korelasi

Berdasarkan hasil uji asumsi statistik diketahui dalam penelitian ini, jenis data yang diperoleh memiliki karakteristik sebagai berikut.

- a. Data berpasangan
- b. Data berskala interval
- c. Data parametrik

Dengan demikian, perhitungan statistik yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan teknik korelasi Momen Produk Pearson (Nazir, 1983:522) dengan bantuan software SPSS versi 17.00.

Dalam menghitung koefisien korelasi perlu diingat beberapa hal, yaitu.

- a. Jumlah pengamatan variabel X dan Y harus sama, atau kedua nilai variabel tersebut harus berpasangan.
- b. Secara relatif, makin besar koefisien korelasi, makin tinggi pula derajat hubungan antara kedua variabel. Sebaliknya, secara relatif, makin kecil koefisien korelasi, makin rendah pula derajat hubungan antara kedua variabel.
- c. Hubungan yang terjadi diasumsikan berbentuk linier.

- d. Koefisien korelasi tidak memperlihatkan adanya hubungan akibat antara variabel-variabel yang diukur.  
(Nazir,1983:522)

Setelah diperoleh besarnya koefisien korelasi, maka untuk menginterpretasikan koefisien korelasi tersebut digunakan pedoman sebagai berikut :

**Tabel 3.10**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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

Guilford (Sugiyono, 2009:257)

## H. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Tahapan yang ditempuh untuk penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Tahapan Persiapan

- a. Mempersiapkan perizinan yang diperlukan untuk melakukan penelitian.
- b. Perumusan masalah.
- c. Menentukan variabel yang akan diteliti.

d. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat mengenai masalah dan variabel penelitian.

e. Menentukan dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu:

- 1) Persepsi tentang Penempatan Karyawan
- 2) Motivasi Kerja

f. Membuat permohonan untuk pengambilan data.

g. Menetapkan jadwal pengambilan data.

## 2. Tahap Pengambilan Data

a. Menyiapkan dan memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan meminta kesediaan subjek dalam pengambilan data.

b. Melaksanakan pengambilan data.

## 3. Tahap Pengolahan data

a. Melakukan skoring untuk setiap hasil kuesioner.

b. Menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh, kemudian dibuat tabel data.

c. Melakukan analisis data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan korelasi antara variabel penelitian.

#### 4. Tahap Pembahasan

a. Menginterpretasi dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang diajukan sebelumnya.

b. Merumuskan kesimpulan hasil penelitian dengan mempehitungkan data penunjang dan hasil observasi lapangan.

#### 5. Tahap Penyelesaian

a. Membuat laporan hasil penelitian

