

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab ini akan memaparkan metode penelitian dan bagaimana teori yang dibahas dalam bab 2 kajian pustaka diaplikasikan dalam penelitian. Bab ini akan terdiri dari beberapa bagian, yaitu lokasi dan sampel penelitian, desain penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik analisis data, serta prosedur pelaksanaan penelitian.

#### **A. Lokasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di sebuah pusat pelatihan olahraga pelajar, yaitu PPLP Propinsi Jawa Barat yang terletak di Graha Ciumbuleuit *Guest House* Jalan Ciumbuleuit Nomor 156, Bandung.

##### **2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian 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, 2013: 117). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah atlet PPLP Propinsi Jawa Barat

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 118). Sampel yang diambil bukan semata-mata sebagian dari populasi, tetapi harus benar-benar representatif (mewakili). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah atlet PPLP Propinsi Jawa Barat yang masih aktif serta sudah pernah mengikuti kejuaraan mewakili PPLP Propinsi Jawa Barat.

Untuk mendapatkan sampel representatif dan layak dijadikan sumber data dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

$n$  : ukuran sampel

$N$  : ukuran populasi

$e$  : persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, misalnya 5%.

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel yang diambil dari seluruh atlet PPLP Propinsi Jawa Barat sebanyak 77 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013: 120). Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan cara diundi secara acak oleh peneliti, berdasarkan daftar nama atlet PPLP Propinsi Jawa Barat.

## B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 14), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Sedangkan teknik penelitiannya adalah teknik korelasional. Menurut Arikunto (2009: 247), penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Pada penelitian korelasi, titik berat perhatian peneliti ditujukan pada variabel yang dikorelasikan. Dalam teknik korelasi seorang peneliti dapat mengetahui

hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variabel yang lain. Besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi.

## C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 61). Dalam penelitian ini, variabel yang akan diukur, yaitu: *perceived organizational support (POS)* (variabel pertama) dan motivasi berprestasi (variabel kedua).

### 2. Definisi Operasional

Untuk memberikan kejelasan arah dan batasan dalam penelitian ini, maka diperlukan penjelasan mengenai definisi operasional variabel penelitian yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### a. *Perceived Organizational Support (POS)*

Definisi operasional *perceived organizational support (POS)* dalam penelitian ini mengacu pada sebuah meta-analisis yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan bahwa 3 kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh individu memiliki hubungan dengan persepsi dukungan organisasi. Ketiga kategori utama itu adalah sebagai berikut:

- 1) Keadilan merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan, meliputi keadilan struktural dan aspek sosial.
- 2) Dukungan atasan merupakan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
- 3) Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, merupakan pandangan karyawan tentang penghargaan yang diberikan organisasi kepada mereka, dan kondisi pekerjaan. Meliputi gaji, pengakuan, dan promosi, keamanan dalam bekerja,

## b. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam diri atlet PPLP Propinsi Jawa Barat untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Definisi operasional pada motivasi berprestasi mengacu pada ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi Menurut McClelland (1987) yang diantaranya adalah:

- 1) pemilihan tingkat kesulitan tugas
- 2) ketahanan atau ketekunan (persistence) dalam mengerjakan tugas
- 3) Harapan terhadap umpan balik (feedback)
- 4) Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerjanya
- 5) Kemampuan dalam melakukan inovasi (innovativeness),

## D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013:199). Penelitian ini menggunakan dua buah instrumen, yaitu instrumen *perceived organizational support (POS)* dan instrumen motivasi berprestasi. Dibawah ini merupakan penjelasan mengenai kedua instrumen tersebut.

### 1. Instrumen *Perceived Organizational Support (POS)*

Instrumen *perceived organizational support (POS)* merupakan instrumen yang disusun oleh peneliti berdasarkan meta-analisis yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan bahwa 3 kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki hubungan dengan *perceived organizational support*.

**Tabel 3.1**  
**Kisi-kisi Instrumen *Perceived Organizational Support (POS)***

No.	Dimensi	Indikator	Nomer Item		Σ
			Fav	Unfav	
1.	Keadilan	Mendapatkan informasi	2, 22, 7		3
		Pendapat dan keluhan didengarkan atau diperhatikan	1, 9	5	3
2	Dukungan Pelatih	Komunikasi terjalin dengan baik	3, 4, 30, 6, 8, 14		6
		Pelatih mengetahui karakteristik atletnya	10	11, 15	3
		Pelatih bertanggung jawab terhadap atletnya	12, 16, 19		3
3	Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan	Pengakuan dan gaji	17	13, 18, 20	4
		Keamanan	21, 24		2
		Kemandirian	26, 27	25	3
		Peran <i>stressor</i>	29	23, 28	3
<b>Jumlah Item</b>					30

## 2. Instrumen Motivasi Berprestasi

Instrumen motivasi ini disusun dengan mengacu kepada ciri-ciri individu yang memiliki kebutuhan berprestasinya tinggi menurut David McClelland pada tahun 1987 (dalam Usman, 2008: 259).

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

No.	Dimensi	Indikator	Nomer Item		Σ
			Fav	Unfav	
1.	Pemilihan tingkat kesulitan tugas	Memilih tingkat kesulitan sedang	2	5	2
2.	Ketahanan atau ketekunan ( <i>persistence</i> )	Tekun	4, 7, 9		3
		Tidak mudah putus asa	1	6	2
3.	Harapan terhadap umpan balik ( <i>feedback</i> )	Mendengarkan pendapat pelatih	3, 8	19	3
		Mendengarkan pendapat teman atau atlet lain	14, 16		2
4	Memiliki tanggung jawab pribadi	Pandai mengatur waktu	11, 15		2
		Memperhatikan diri	12, 18		2
5.	Kemampuan dalam melakukan inovasi	Mencoba hal baru	17		1
		Aktif mencari informasi	10, 13		2
<b>Jumlah Item</b>					19

### 3. Pengisian Kuesioner

Responden mengisi kuesioner ini dengan cara memilih dan memberi satu tanda ceklis (√) pada salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia. Responden memilih satu jawaban yang sesuai dengan yang dirasakannya pada setiap item pernyataan. Pilihan jawaban terdiri dari empat, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), ragu-ragu (R), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

### 4. Teknik Skoring

Instrumen dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:134). Dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur

dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Item-item dalam skala Likert ini diasumsikan monoton atau kontinum, yang artinya semakin *favorable* perilaku orang maka akan semakin tinggi skornya (Ihsan, 2009:62).

Teknik skoring bobot penilaian untuk instrumen *perceived organizational support (POS)* dan motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skoring Bobot Penilaian pada Skala *Perceived Organizational Support***  
**dan motivasi berprestasi**

Pernyataan	Item	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak sesuai	2	4
Sangat tidak sesuai	1	5

### E. Kategorisasi Skala

Kategorisasi skala ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2012: 147). Kategorisasi skala ini bersifat relatif. Pengkategorisasian tersebut dilakukan sesuai dengan hasil masing-masing responden.

#### 1. Kategorisasi Skala *Perceived Organizational Support (POS)*

Pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan sampel ke dalam lima kategori skala untuk instrumen *perceived organizational support (POS)* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.4

Rumus Lima Kategori Skala *Perceived Organizational Support (POS)*

Kategori	Rentang Skor
Sangat Tinggi	$T > \mu + 1,5\sigma$
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma < T \leq \mu + 1,5\sigma$
Sedang	$\mu - 0,5\sigma < T \leq \mu + 0,5\sigma$
Rendah	$\mu - 1,5\sigma < T \leq \mu - 0,5\sigma$
Sangat Rendah	$T \leq \mu - 1,5\sigma$

(Ihsan, 2009:77)

Keterangan:

T = Skor total subjek

 $\mu$  = Rata-rata baku $\sigma$  = Deviasi standar baku

## 2. Kategorisasi Skala Motivasi Berprestasi

Pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan sampel ke dalam lima kategori skala untuk instrumen motivasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.5

## Rumusan Lima Kategori Skala Motivasi Berprestasi

Kategori	Rentang Skor
Sangat Tinggi	$T > \mu + 1,5\sigma$
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma < T \leq \mu + 1,5\sigma$
Sedang	$\mu - 0,5\sigma < T \leq \mu + 0,5\sigma$
Rendah	$\mu - 1,5\sigma < T \leq \mu - 0,5\sigma$
Sangat Rendah	$T \leq \mu - 1,5\sigma$

(Ihsan, 2009:77)

Keterangan:

T = Skor total subjek

 $\mu$  = Rata-rata baku $\sigma$  = Deviasi standar baku

Hadhy Muhammad Fauzy, 2016

HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA ATLET PPLP PROPINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



## F. Proses Pengembangan Instrumen

Sebelum instrumen digunakan untuk pengambilan data, dilakukan uji instrumen terlebih dahulu sebagai berikut.

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2011:173).

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi menunjukkan sejauh mana item-item dalam instrumen mencakup keseluruhan kawasan yang hendak diukur. Pengujian validitas ini dilakukan melalui analisis rasional atau melalui *judgement expert* untuk memeriksa apakah masing-masing item telah sesuai dengan indikator perilaku yang hendak diungkapnya (Azwar, 2011:175).

Setelah instrumen *perceived organizational support (POS)* dan motivasi berprestasi disusun, kemudian dikonsultasikan pada para ahli (*judgement expert*). Dalam penelitian ini, melibatkan 3 orang *judgement expert*, yaitu satu orang dosen ahli Metodologi Penelitian dan Statistika, serta dua orang dosen ahli dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hasil konsultasi dengan para dosen ahli tersebut, terdapat 30 item dalam instrumen *perceived organizational support (POS)* dan 19 item dalam instrumen motivasi berprestasi.

### 2. Analisis Item

Setelah dilakukan *expert judgement*, instrumen yang telah disusun tersebut diuji cobakan kepada 200 orang responden. Hasil dari uji coba instrumen tersebut digunakan untuk analisis item dengan melakukan

pengujian daya diskriminasi, untuk mengetahui item yang layak. Menurut Azwar (2012: 80) daya beda atau daya diskriminasi item adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya diskriminasi ini dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor item dengan distribusi skor skala itu sendiri dimana komputasinya akan menghasilkan koefisien korelasi item total (Azwar, 2012: 80-81).

Menurut Ihsan (2009: 68), analisis item ini dapat dilakukan dengan melihat *corrected item-total correlation*, yaitu korelasi antara skor item dengan skor total dari sisa item yang lainnya (jadi skor item yang dikorelasikan tidak termasuk di dalam skor total). Teknik yang digunakan untuk menghitung *corrected item-total correlation* tersebut adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

(Riduwan, 2009: 110)

Keterangan:

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

$n$  = Jumlah responden

Menurut Riduwan (2009: 110), jika instrumen itu layak, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya ( $r$ ) sebagai berikut.

**Tabel 3.6**

**Kriteria Penafsiran Indeks Korelasi**

Indeks Korelasi	Kriteria
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup Tinggi

0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah (Tidak Layak)

**a. Analisis Item Instrumen *Perceived Organizational Support (POS)***

Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 21.0 terhadap 30 item pada instrumen *perceived organizational support (POS)*, diperoleh 28 item yang memiliki indeks daya diskriminasi item yang dianggap layak. Hasil analisis item pada instrumen *perceived organizational support (POS)*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.7**

**Hasil Analisis Item Instrumen *Perceived Organizational Support (POS)***

Item Layak	Item Tidak Layak
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	8, 9

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, item-item yang layak kemudian digunakan dalam instrumen penelitian yang sebenarnya, sedangkan item-item yang tidak layak tersebut dihapus dan tidak dipergunakan kembali karena tidak mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun kisi-kisi instrumen *perceived organizational support (POS)* setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3.8

Kisi-kisi Instrumen *Perceived Organizational Support* (POS) Setelah Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	Nomer Item		$\Sigma$
			Fav	Unfav	
1.	Keadilan	Mendapatkan informasi	2, 20, 7		3
		Pendapat dan keluhan didengarkan atau diperhatikan	1	5	2
2	Dukungan Pelatih	Komunikasi terjalin dengan baik	3, 4, 28, 6, 12		5
		Pelatih mengetahui karakteristik atletnya	8	9, 13	3
		Pelatih bertanggung jawab terhadap atletnya	10, 14, 17		3
3	Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan	Pengakuan dan gaji	15	11, 16, 18	4
		Keamanan	19, 22		2
		Kemandirian	24, 25	23	3
		Peran <i>stressor</i>	27	21, 26	3
<b>Jumlah Item</b>					28

## b. Analisis Item Instrumen Motivasi Berprestasi

Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 21.0 terhadap 19 item pada instrumen motivasi, diperoleh 16 item yang memiliki indeks daya diskriminasi item yang dianggap layak. Hasil analisis item tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.9

## Hasil Analisis Item Instrumen Motivasi Berprestasi

Item Layak	Item Tidak Layak
1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12,	6, 18, 19

Hadhy Muhammad Fauzy, 2016

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA ATLET PPLP PROPINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

13, 14, 15, 16, 17	
--------------------	--

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, item-item yang layak kemudian digunakan dalam instrumen penelitian yang sebenarnya, sedangkan item-item yang tidak layak sebanyak 3 item dihapus dan tidak dipergunakan kembali karena tidak mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun kisi-kisi instrumen motivasi setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel 3.10.

**Tabel 3.10**  
**Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi Setelah Uji Coba**

No.	Dimensi	Indikator	Nomer Item		Σ
			Fav	Unfav	
1.	Pemilihan tingkat kesulitan tugas	Memilih tingkat kesulitan sedang	2	16	2
2.	Ketahanan atau ketekunan ( <i>persistence</i> )	Tekun	4, 5, 7		3
		Tidak mudah putus asa	1		2
3.	Harapan terhadap umpan balik ( <i>feedback</i> )	Mendengarkan pendapat pelatih	3, 6		3
		Mendengarkan pendapat teman atau atlet lain	12, 14		2
4	Memiliki tanggung jawab pribadi	Pandai mengatur waktu	9, 13		2
		Memperhatikan diri	10		2
5.	Kemampuan dalam melakukan inovasi	Mencoba hal baru	15		1
		Aktif mencari informasi	8, 11		2
<b>Jumlah Item</b>					16

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali pengukuran terhadap

kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, jika aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2011:180).

Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. Berikut adalah rumus *Alpha Cronbach* yang digunakan.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

(Riduwan, 2009 :125)

Keterangan:

$r_{11}$  = Nilai/Koefisien Reliabilitas

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$S_t$  = Varians skor total

$k$  = Jumlah item

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* terbagi menjadi 5 kategori, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.11**

**Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach***

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Reliabel	>0,900
Reliabel	0,700 – 0,900
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400
Tidak Reliabel	<0,200

(Guilford dalam Sugiyono, 2007: 183)

**a. Reliabilitas Instrumen *Perceived Organizational Support***

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen *perceived organizational support (POS)* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21.0 diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,867. Koefisien reliabilitas tersebut menunjukkan

bahwa instrumen *perceived organizational support (POS)* termasuk dalam kriteria reliabel, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Hasil yang diperoleh tersebut dapat dilihat pada tabel 3.12 berikut ini.

**Tabel 3.12**  
**Hasil Statistik Reliabilitas Instrumen *Perceived Organizational Support (POS)***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	30

#### b. Reliabilitas Instrumen Motivasi Berprestasi

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen motivasi dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21.0 diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,824. Koefisien reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen motivasi termasuk dalam kriteria reliabel, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Hasil yang diperoleh dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 3.13**  
**Hasil Statistik Reliabilitas Instrumen Motivasi Berprestasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	19

#### G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2013: 199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan dalam penelitian ini

berupa bentuk fisik secara langsung kepada responden dan tidak menggunakan system *online*.

Dalam penelitian ini, digunakan dua buah kuesioner (angket). Untuk mengukur *perceived organizational support (POS)* atlet digunakan kuesioner yang disusun berdasarkan meta-analisis yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan bahwa 3 kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki hubungan dengan *perceived organizational support*. Sedangkan untuk mengukur motivasi digunakan kuesioner yang diturunkan dari *Theory of Needs* yang dikemukakan oleh David McClelland pada tahun 1987 (dalam Usman, 2008: 259) mengacu kepada ciri-ciri individu yang memiliki kebutuhan berprestasinya tinggi.

## H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2013: 207). Kegiatan dalam analisis data adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menentukan teknik statistik yang digunakan pada pengolahan data selanjutnya. Jika hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik statistik parametik (Sugiyono, 2013:210). Namun sebaliknya, jika hasil uji normalitas menunjukkan data tidak berdistribusi normal maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik non-parametik. Hal ini berarti bahwa hasil perhitungannya hanya berlaku pada sampel penelitian saja.

Pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0. Data tersebut dapat dikatakan memiliki penyebaran atau berdistribusi normal jika memiliki nilai *Assym. Sig. (2-tailed) > 0,05*. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3.14 berikut ini:



**Tabel 3.14**  
**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		POS	Motivasi Berprestasi
N		77	77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	108.27	64.94
	Std. Deviation	11.305	6.412
	Absolute	.101	.098
Most Extreme Differences	Positive	.072	.078
	Negative	-.101	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.884	.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.415	.445

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil perhitungan uji normalitas di atas menunjukkan bahwa *Assym. Sig. (2-tailed)* atau nilai signifikansi dari variabel *perceived organizational support (POS)* dan motivasi berprestasi masing-masing sebesar 0,415 dan 0,445, keduanya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel pertama yaitu *perceived organizational support (POS)* dengan variabel kedua yaitu motivasi berprestasi. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada satu variabel akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel lainnya dengan membentuk garis linear. Suatu hubungan dapat dikatakan linear apabila terdapat kesamaan variabel, baik penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada kedua variabel tersebut.

Uji linearitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 21.0. Sepasang data dikatakan memiliki hubungan linear jika memiliki nilai

signifikansi  $< 0,5$ . Hasil perhitungan uji linearitas variabel adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.15**  
**Hasil Uji Linearitas *Perceived Organizational Support (POS)***  
**dengan Motivasi Berprestasi**

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_ Berprestasi * POS	(Combined)	2274.959	34	66.911	3.307	.000
	Between Groups					
	Linearity	1284.592	1	1284.592	63.495	.000
	Deviation from Linearity	990.367	33	30.011	1.483	.113
	Within Groups	849.717	42	20.231		
Total		3124.675	76			

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi = 0,113 lebih besar dari 0,05. Artinya terdapat hubungan secara linear secara signifikan antara *perceived organizational support (POS)* dengan motivasi berprestasi. Selain itu pula, dari tabel di atas diperoleh nilai F hitung 1,483. Kemudian untuk memperoleh F tabel dengan derajat bebas (df) residual (sisa) yaitu 42 sebagai df penyebut dan df *regression* (perlakuan) yaitu 1 sebagai df pembilang dengan taraf signifikansi 0,5, sehingga diperoleh F tabel yaitu 4,07. Sehingga F hitung di atas lebih kecil daripada F tabel (4,07), artinya dapat disimpulkan hubungan antara *perceived organizational support (POS)* dengan motivasi berprestasi membentuk garis linear yang berarti bahwa variabel *perceived organizational support (POS)* mampu mempengaruhi motivasi berprestasi pada seorang atlet.

### 3. Uji Kolerasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi

*Pearson Product Moment (r)*. Uji korelasi *Pearson Product Moment*

Hadhy Muhammad Fauzy, 2016

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)* DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA ATLET PPLP PROPINSI JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) (Riduwan, 2009: 136). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Riduwan, 2009: 136)

Keterangan:

$n$  = Jumlah responden

$\sum X$  = Jumlah skor rata-rata *perceived organizational support (POS)*

$\sum Y$  = Jumlah skor rata-rata motivasi berprestasi

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *pearson product moment*

Setelah nilai koefisien korelasi didapatkan, maka pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.16**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

(Riduwan, 2009: 136)

Berdasarkan perhitungan uji korelasi *Product Moment Pearson* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0, dapat dilihat dalam tabel 3.17 sebagai berikut:

**Tabel 3.17**  
**Hasil Uji Korelasi *Perceived Organizational Support (POS)***  
**dengan Motivasi Berprestasi**

		Correlations	
		POS	Motivasi Berprestasi
POS	Pearson Correlation	1	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21.0, dapat dilihat dalam tabel 3.17 di atas. Korelasi antara *perceived organizational support (POS)* dengan motivasi memiliki korelasi sebesar 0,641. Artinya, jika dilihat dari interpretasi koefisien korelasi, variable *perceived organizational support* dengan motivasi berprestasi berada pada taraf korelasi yang kuat yaitu antara 0,60 – 0,799.

#### 4. Uji Signifikansi

Uji signifikansi dilakukan untuk menguji apakah hubungan yang ditemukan tersebut berlaku untuk seluruh populasi atau tidak (Sugiyono, 2013:257).

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21.0, dapat dilihat dalam tabel 3.17 di atas. Korelasi antara *perceived organizational support (POS)* dengan motivasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support (POS)* dengan motivasi berprestasi.

## I. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa tahap, sebagai berikut:

### 1. Tahap Persiapan

- a. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan landasan teori serta mencari informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.
- b. Membuat proposal penelitian berdasarkan pada landasan teori yang diperoleh.
- c. Melaksanakan seminar proposal penelitian pada mata kuliah seminar Psikologi Industri dan Organisasi.
- d. Mengajukan permohonan pengangkatan dosen pembimbing skripsi kepada Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UPI.
- e. Membuat surat izin penelitian dan menyerahkan surat tersebut kepada perusahaan yang dijadikan sampel penelitian.
- f. Melengkapi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian.
- g. Membuat instrumen penelitian sesuai dengan teori yang digunakan.
- h. Melakukan *judgment expert* instrumen dengan tiga orang dosen ahli.
- i. Melakukan uji coba instrumen terlebih dahulu untuk dilakukan analisis item dan mengetahui kelayakan item serta reliabilitas instrumen yang telah peneliti buat.

### 2. Tahap Pelaksanaan

- a. Menjelaskan maksud dan tujuan penelitian kepada perusahaan terkait serta meminta kesediaan responden untuk mengisi kuesioner yang akan dijaga kerahasiaannya.

- b. Melakukan penyebaran kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data mengenai *perceived organizational support (POS)* dan motivasi berprestasi.
- c. Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden.
- d. Menyusun data, mengklasifikasi data, mengolah data, dan melakukan interpretasi hasil pengolahan data.

### **3. Tahap Pengolahan Data**

- a. Melakukan skoring dan mengubah data menjadi rasio.
- b. Melakukan analisis data korelasi dengan menggunakan SPSS 21.0.

### **4. Tahap Pembahasan**

- a. Mendeskripsikan hasil penelitian.
- b. Meninterpretasikan hasil penelitian dan melakukan pembahasan berdasarkan teori serta penelitian sebelumnya yang berkaitan.
- c. Membuat kesimpulan.
- d. Menyusun laporan.