

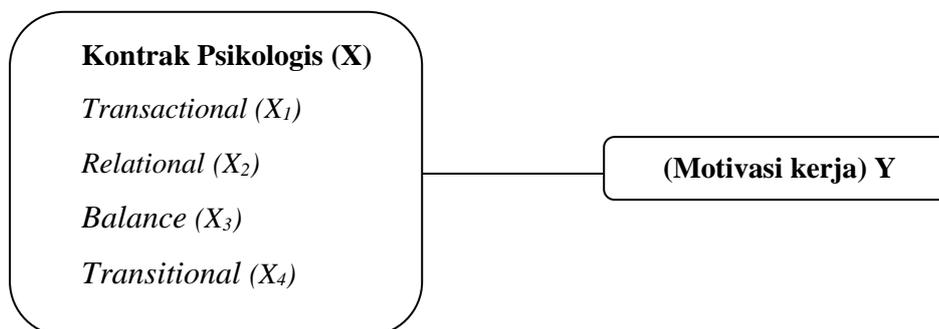
### BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini akan menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya desain penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, instrument penelitian, kategorisasi skala, sampel dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas data dan uji persyaratan statistik. Bagian ini juga akan menjelaskan tentang prosedur penelitian yang berisikan tahapan penelitian yang dilakukan peneliti.

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti mengumpulkan data-data dengan menggunakan instrumen penelitian yang sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti untuk kemudian hasilnya dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2012). Selain itu, penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Menurut Fraenkel dan Wallen (2008) penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Desain penelitian korelasional dipilih karena peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel kontrak psikologis (variable X) yang terdiri dari *transactional* (variabel  $X_1$ ), (variabel  $X_2$ ), *balance* (variabel  $X_3$ ), dan *transitional* (variabel  $X_4$ ) dengan motivasi kerja (variable Y).

**Tabel 3.1 Desain Penelitian**



## B. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh elemen atau kelompok dari satu wilayah yang menjadi sasaran penelitian dan akan mengeneralisasikan hasil dari penelitian ini, sedangkan sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Noor, 2012; Frenkel, et al., 2012). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh *driver* Go-Jek yang berada di jaringan kerja kota Jakarta yang berjumlah 30.000 *driver*.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang diketahui jumlah probabilitas sampel yang akan diambil (Fraenkel, Walenn & Hyun, 2012). Dari data di atas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu sampel yang diambil karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama dipilih sebagai sampel (Noor, 2012). Pada penelitian ini jumlah sampel dihitung berdasarkan *table Kretjie* (Sugiyono, 2012) dengan margin *error* 0,1. Peneliti menggunakan margin *error* 0.1 dikarenakan keterbatasan peneliti untuk mengambil sampel yang lebih besar. Keberadaan sampel yang *mobile* dan tersebar serta keterbatasan dana dan waktu menjadi pertimbangan peneliti. Jumlah *driver* di Jakarta adalah 30.000, maka jumlah sample yang didapatkan sebanyak 268 orang atau *driver*.

## C. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

### 1. Variable penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu variabel kontrak psikologis (variable X) yang terdiri dari *transactional* (variabel X<sub>1</sub>), (variabel X<sub>2</sub>), *balance* (variabel X<sub>3</sub>), dan *transitional* (variabel X<sub>4</sub>) dengan motivasi kerja (variable Y).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional untuk variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Kontrak Psikologis

Pada penelitian ini kontrak psikologis didefinisikan keyakinan individu mengenai kewajiban yang bersifat timbal balik dalam konteks hubungannya dengan organisasi/perusahaan (Rousseau, 1990). Untuk mengukur kontrak psikologis dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang disusun oleh

Denise M. Rousseau (2000) yang di sebut dengan *Psychological Contract Inventory* (PCI). variabel kontrak psikologis (variable X) yang terdiri dari *transactional* (variabel X<sub>1</sub>), (variabel X<sub>2</sub>), *balance* (variabel X<sub>3</sub>), dan *transitional* (variabel X<sub>4</sub>)

#### **b. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menimbulkan, mendorong atau mengarahkan serta mempertahankan perilaku seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban dalam rangkaian pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Dalam penelitian ini motivasi kerja (variable Y) diukur dengan menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek teori *Integrated Model of Motivation* instrumen tersebut dinamakan *The Motivation Assessment Inventory* dari Kinlaw (1981) yaitu *match*, *return*, dan *expectation*.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner yang digunakan merupakan suatu set pernyataan mengenai kontrak psikologis dan motivasi kerja yang diturunkan menjadi indikator berdasarkan konsep (Fraenkel, Wallen & Hyun, 2011). Kuisisioner ini terdiri dari suatu set sejumlah pernyataan dan setiap pernyataan memiliki beberapa pilihan jawaban. *Driver* diminta untuk memilih salah satu dari beberapa pilihan jawaban tersebut.

Peneliti melakukan pengumpulan data mulai dari tanggal 27 Juli sampai 31 Juli 2016. Pada pelaksanaannya, peneliti berkerjasama dengan koordinator wilayah Go-jek di jaringan kerja kota Jakarta, selain itu peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner dengan berkeliling mendatangi pangkalan-pangkalan Go-jek yang ada di jaringan kerja kota Jakarta.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari dua instrumen penelitian, yaitu instrumen penelitian untuk mengukur kontrak psikologis dan instrumen penelitian untuk mengukur motivasi kerja.

##### **1. Kontrak Psikologis**

Untuk mengukur variabel Kontrak Psikologis, instrumen yang digunakan adalah *Psychological Contract Inventory* yang telah dibuat Rousseau (2000), skala pengukuran ini berisi 80 item. Skala yang digunakan adalah skala *likert* dimana setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan respon atau perasaan yang dirasakan individu ketika bekerja, antara lain: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu (R), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Responden harus memilih salah satu dari lima alternative jawaban yang tersedia yang sesuai dengan respon dirinya atau paling mencerminkan apa yang di rasakan. Berikut adalah kisi-kisi dari instrumen Kontrak Psikologis tersebut:

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kontrak Psikologis**

<i>Variabel</i>	<i>Type</i>	<i>Dimension</i>	<i>Item</i>	<i>Total</i>
<i>Psychological Contract</i>	<i>Transactional Contract</i> (Kontrak Transaksional) (X <sub>1</sub> )	<i>Narrow</i>	1, 2, 3, 4, 41, 42, 43, 44	4
		<i>Short Term</i>	5, 6, 7, 8, 45, 46, 47, 48	4
	<i>Relational Contract</i> (Kontrak Relasional) (X <sub>2</sub> )	<i>Stability</i>	9, 10, 11, 12, 49, 50, 51, 52	8
		<i>Loyalty</i>	13, 14, 15, 16, 53, 54, 55, 56	8
	<i>Balanced Contract</i> (X <sub>3</sub> )	<i>Exsternal Employability</i>	17, 18, 19, 20, 57, 58, 59, 60	8
		<i>Internal Advancement</i>	21, 22, 23, 24, 61, 62, 63, 64	8
		<i>Dynamic Performance</i>	25, 26, 27, 28, 65, 66, 67, 68	8
	<i>Transitional Contract</i> (X <sub>4</sub> )	<i>Mistrust</i>	29, 30, 31, 32, 69, 70, 71, 72	8
		<i>Uncertainty</i>	33, 34, 35, 36, 73, 74, 75, 76	8
		<i>Erosion</i>	37, 38, 39, 40,	8

<i>Variabel</i>	<i>Type</i>	<i>Dimension</i>	<i>Item</i>	<i>Total</i>
			77, 78, 79, 80	
<b>Jumlah</b>				<b>80</b>

Berikut ini adalah tabel yang digunakan sebagai acuan untuk masing-masing pilihan jawaban dalam instrumen kontrak psikologis tersebut.

**Tabel 3.3 Skoring Instrumen**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Nilai Pernyataan</b>
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Ragu-ragu	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

## 2. Motivasi Kerja

Untuk mengukur variabel motivasi kerja, instrumen yang digunakan adalah *The Motivation Assessment Inventory* (MAI) yang telah dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori Kinlaw (1981), skala pengukuran ini berisi 22 item. Skala yang digunakan adalah skala *likert* dimana setiap pertanyaan memiliki empat alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan respon atau perasaan yang dirasakan pegawai ketika bekerja, antara lain: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Responden harus memilih salah satu dari empat alternative jawaban yang tersedia yang sesuai dengan respon dirinya atau paling mencerminkan apa yang di rasakan.

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Match</i> (Kecocokan) kecocokan antara tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan yang dicapai individu dalam bekerja.	<b>1. Kebutuhan</b>	1, 2, 3, 4	4
	<b>2. Tujuan</b>	5, 6	2

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
	3. Kejelasan	7, 8	2
<b>Return (Imbalan)</b> (Imbalan yang diberikan kepada seseorang di mana seorang individu akan mengharapkan imbalan yang diberikan oleh organisasi akan sebanding dengan upaya yang telah dikeluarkan)	4. Upah	9, 10	2
	5. Status	11, 12	2
	6. Rasa Aman	13, 14	2
<b>Expectation (harapan)</b> harapan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa ada hambatan yang di hadapi.	7. Hambatan	15, 16, 17	3
	8. Kompetensi	18, 19, 20, 21, 22	5
<b>Jumlah</b>			<b>22</b>

#### a. Teknik Penyekoran

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 kontrak psikologis dan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ahmad Nashrul Muminien, 2016

**HUBUNGAN KONTRAK PSIKOLOGIS DENGAN MOTIVASI KERJA DRIVER GOJEK**

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

**Tabel 3.5 Penyekoran Bobot Penilaian pada Skala kontrak psikologis dan motivasi kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Score</b>
Sangat sesuai	5
Sesuai	4
Ragu-ragu	3
Tidak sesuai	2
Sangat tidak sesuai	1

#### **F. 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 kontrak psikologis**

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

Penentuan skor dilakukan untuk menentukan kontrak psikologis sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah menggunakan distribusi frekuensi. Secara spesifik penentuan skor dari data responden diperoleh  $X_{maks}$  dan  $X_{min}$ . Untuk memperoleh rentang, data skor tertinggi responden ( $X_{maks}$ ) dikurangi skor terendah responden ( $X_{min}$ ), untuk memperoleh interval pada tabel konversi skor dari (Furqon, 2009) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rentang} = X_{maks} - X_{min} \text{ (skor maksimal dikurangi skor minimal)}$$

$$\text{Kelompok} = \text{kategori konversi skor}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Rentang}+1}{\text{Kelompok}}$$

**Tabel 3.6 Kategorisasi kontrak psikologis**

<b>Kategori</b>	<b>Relational</b>	<b>Balance</b>	<b>Transactional</b>	<b>Transitional</b>
Sangat Rendah	15 - 26	20 - 35	10 – 17.5	23 – 41.3
Rendah	27 - 38	36 - 51	17.6 – 25.1	41.4 – 59.7
Sedang	39 - 50	52 - 67	25.2 – 32.7	59.8 – 78.1
Tinggi	51 - 62	68 - 83	32.8 – 40.3	78.2 – 96.5
Sangat Tinggi	63 - 75	84 - 100	40.4 - 48	96.6 - 115

## 2. Kategorisasi Skala Motivasi Kerja

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

Penentuan skor dilakukan untuk menentukan motivasi kerja sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah menggunakan distribusi frekuensi. Secara spesifik penentuan skor dari data responden diperoleh  $X_{maks}$  dan  $X_{min}$ . Untuk memperoleh rentang, data skor tertinggi responden ( $X_{maks}$ ) dikurangi skor terendah responden ( $X_{min}$ ), untuk memperoleh interval pada tabel konversi skor dari (Furqon, 2009) adalah sebagai berikut :

Rentang =  $X_{maks} - X_{min}$  (skor maksimal dikurangi skor minimal)

Kelompok = kategori konversi skor

$$\text{Interval} = \frac{\text{Rentang}+1}{\text{Kelompok}}$$

**Tabel 3.7 Kategorisasi Motivasi Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
Sangat Rendah	20 - 35
Rendah	36 - 51
Sedang	52 - 67

Tinggi	68 - 83
Sangat Tinggi	84 - 100

## G. Proses Pengembangan Instrumen

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

### 1. 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).

Validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah 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 kontrak psikologis dan motivasi kerja disusun, kemudian dikonsultasikan pada para ahli (*judgement expert*). Dalam penelitian ini, melibatkan 5 orang *judgement expert*, yaitu satu orang dosen ahli Metodologi Penelitian dan Statistika Helli Ihsan, M.Si serta tiga orang dosen ahli dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi Medianta Tarigan M.Psi; Ita Juwitaningrum, S. Psi., M.Pd., Anastasia Wulandari, M. Psi., dan satu orang ahli dalam bahasa Dr. Doddy Rusmono, MLIS.

### 2. Analisis Item

Setelah dilakukan *expert judgement*, instrumen yang telah disusun tersebut diuji cobakan kepada 100 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).

**a. Analisis Item Instrumen Kontrak Psikologis**

Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 20.0 terhadap 80 item pada instrumen Kontrak Psikologis, diperoleh 68 item yang memiliki indeks daya diskriminasi item yang dianggap layak yaitu item yang memiliki indeks daya diskriminasi diatas 0,3. Hasil analisis item pada instrumen kontrak psikologis, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.8 Hasil Analisis Item Instrumen Kontrak Psikologis**

Item Layak	Item Tidak Layak
2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80	1, 5, 18, 19, 28, 42, 45, 46, 47, 49, 60, 79

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, item-item yang layak kemudian digunakan dalam instrumen penelitian yang sebenarnya, sedangkan item-item yang tidak layak sebanyak 12 item dihapus dan tidak dipergunakan kembali

karena tidak mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun kisi-kisi instrumen Kontrak psikologis setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel

**Tabel 3.9 Kisi-Kisi Instrumen Kontrak Psikologis Setelah Dilakukan Uji Coba**

<i>Variabel</i>	<i>Type</i>	<i>Dimension</i>	<i>Item</i>	<i>Total</i>
<i>Psychological Contract</i>	<i>Transactional Contract (Kontrak Transaksional) (X<sub>1</sub>)</i>	<i>Narrow</i>	1, 2, 3, 36, 37, 38	6
		<i>Short Term</i>	4, 5, 6, 39	4
	<i>Relational Contract (Kontrak Relasional) (X<sub>2</sub>)</i>	<i>Stability</i>	7, 8, 9, 10, 40, 41, 42	7
		<i>Loyalty</i>	11, 12, 13, 14, 43, 44, 45, 46	8
	<i>Balanced Contract (X<sub>3</sub>)</i>	<i>Exsternal Employability</i>	15, 16, 47, 48, 49,	5
		<i>Internal Advancement</i>	17, 18, 19, 20, 50, 51, 52, 53	8
		<i>Dynamic Performance</i>	21, 22, 23, 54, 55, 56, 57	7
	<i>Transitional Contract (X<sub>4</sub>)</i>	<i>Mistrust</i>	24, 25, 26, 27, 58, 59, 60, 61	8
		<i>Uncertainty</i>	28, 29, 30, 31, 62, 63, 64, 65	8
		<i>Erosion</i>	32, 33, 34, 35, 66, 67, 68,	8
<b>Jumlah</b>				<b>68</b>

**b. Analisis Item Instrumen Motivasi Kerja**

Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 20.0 terhadap 22 item pada instrumen motivasi kerja, diperoleh 20 item yang memiliki indeks daya diskriminasi item yang dianggap layak. Hasil analisis item tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.10 Hasil Analisis Item Instrumen Motivasi Kerja**

Item Layak	Item Tidak Layak
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22	14,20

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, item-item yang layak kemudian digunakan dalam instrumen penelitian yang sebenarnya, sedangkan item-item yang tidak layak sebanyak 2 item dihapus dan tidak dipergunakan kembali karena tidak mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun kisi-kisi instrumen motivasi kerja setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel

**Tabel 3.11 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Setelah Uji Coba**

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
<b>Match (Kecocokan)</b> kecocokan antara tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan yang dicapai individu dalam bekerja.	<b>1. Kebutuhan</b>	1, 2, 3, 4	4
	<b>2. Tujuan</b>	5, 6	2
	<b>3. Kejelasan</b>	7, 8	2
<b>Return (Imbalan)</b> (Imbalan yang diberikan kepada seseorang di mana seorang individu akan mengharapkan imbalan yang diberikan oleh organisasi akan sebanding dengan upaya yang telah dikeluarkan)	<b>4. Upah</b>	9, 10	2
	<b>5. Status</b>	11, 12	2
	<b>6. Rasa Aman</b>	13	1

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
<b>Expectation (harapan)</b> harapan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa ada hambatan yang di hadapi.	<b>7. Hambatan</b>	<b>14, 15, 16</b>	<b>3</b>
	<b>8. Kompetensi</b>	<b>17, 18, 19, 20</b>	<b>4</b>
<b>Jumlah</b>			<b>20</b>

### 1. Reliabilitas

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)

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 3.12 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)

**a. Reliabilitas Instrumen Kontrak Psikologis**

Berdasarkan perhitungan reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen kontrak psikologis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20.0 diperoleh koefisien reliabilitas *Transacsional*, sebesar 0.756, *Relational* sebesar 0.838, *Balance* sebesar 0.889, dan *Transitional* sebesar 0.910. Koefisien reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen kontrak psikologis termasuk dalam kriteria reliabel, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Hasil yang diperoleh tersebut dapat dilihat pada tabel 3.15 berikut ini :

**Tabel 3.13 Hasil Statistik Reliabilitas Instrumen Kontrak psikologis**

Kontrak Psikologis	Cronbach's Alpha
<i>Transactional contract</i>	<b>0.756</b>
<i>Relational contract</i>	<b>0.838</b>
<i>Balanced contract</i>	<b>0.889</b>
<i>Transitional contract</i>	<b>0.910</b>

### b. Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen motivasi kerja dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20.0 diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,898. 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 3.14 Hasil Statistik Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	22

### B. 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.

#### 1. *Relational*

**Table 3.15 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Relational
--	------------

N		268
Poisson Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	41,3246
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,137
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		2,238
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

a. Test distribution is Poisson.

b. Calculated from data.

## 2. *Balance*

**Table 3.16 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Balance
N		268
Poisson Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	52,8470
Most Extreme Differences	Absolute	,227
	Positive	,227
	Negative	-,175
Kolmogorov-Smirnov Z		3,718
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

a. Test distribution is Poisson.

b. Calculated from data

## 3. *Transactional*

**Table 3.17 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Transactional
N		268
Poisson Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	26,3022
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		2,315
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

- a. Test distribution is Poisson.
- b. Calculated from data.

#### 4. *Transitional*

**Table 3.18 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Transitional
N		268
Poisson Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	63,6418
Most Extreme Differences	Absolute	,205
	Positive	,205
	Negative	-,176
Kolmogorov-Smirnov Z		3,351
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

a. Test distribution is Poisson.

b. Calculated from data.

Ketentuan untuk uji normalitas Kolmogorov Smirnov yang digunakan adalah data berdistribusi normal jika hasil uji ( $p$ -value)  $> 0,05$  dan sebaliknya jika hasil uji ( $p$ -value)  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal (Imam Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel kontrak psikologis *relational*, *balance*, *transactional*, *transitional* dengan Motivasi Kerja, di peroleh nilai  $p = 0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa data dari variabel *relational*, *balance*, *transactional*, *transitional* tidak berdistribusi normal karena nilai  $p (0,000) < 0,05$ . Dan hasil uji normalitas variabel motivasi kerja menghasilkan nilai  $Z = 4,446$  dan nilai  $p = 0,000$ .hal ini

menunjukkan bahwa data variabel motivasi kerja tidak berdistribusi tidak normal karena nilai  $p(0,000) < 0,05$ .

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas di gunakan untuk mengetahui apakah antara variabel independent dan variabel dependent memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel independen dan dependen dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi (*Linearity*)  $< 0,05$ , sebaliknya jika nilai pada taraf signifikansi (*Linearity*)  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel independent dan variabel dependen dinyatakan tidak linear.

### 1. Transactional

**Tabel 3.19 Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Transactional	Between	(Combined)	45510,562	35	1300,302	7,606	,000
	Groups	Linearity	36178,389	1	36178,389	211,636	,000
		Deviation from Linearity	9332,174	34	274,476	1,606	,023
	Within Groups		39659,602	232	170,947		
Total			85170,164	267			

Hasil uji linearitas antara variabel *transactional* dan motivasi kerja diperoleh nilai  $F = 211,636$  dan nilai  $p = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan bahwa antara variabel *transactional* dan motivasi kerja memiliki hubungan yang linear karena diperoleh nilai  $p(0,000) < 0,05$ .

### 2. Relational

**Tabel 3.20 Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Motivasi Kerja * Relational	Between Groups	(Combined)	43538,764	48	907,058	4,772	,000
		Linearity	24981,407	1	24981,407	131,414	,000
		Deviation from Linearity	18557,357	47	394,837	2,077	,000
	Within Groups		41631,400	219	190,098		
	Total		85170,164	267			

Hasil uji linearitas antara variabel *relational* dan motivasi kerja diperoleh nilai  $F = 131,414$  dan nilai  $p = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan bahwa antara variabel *relational* dan motivasi kerja memiliki hubungan yang linear karena diperoleh nilai  $p (0,000) < 0,05$ .

### 3. Balance

**Tabel 3.21 Hasil Uji Linearitas  
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Balance	Between Groups	(Combined)	64720,526	65	995,700	9,835	,000
		Linearity	53528,312	1	53528,312	528,749	,000
		Deviation from Linearity	11192,214	64	174,878	1,727	,002
	Within Groups		20449,638	202	101,236		
	Total		85170,164	267			

Hasil uji linearitas antara variabel *balance* dan motivasi kerja diperoleh nilai  $F = 528,749$  dan nilai  $p = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan bahwa antara variabel *balance* dan motivasi kerja memiliki hubungan yang linear karena diperoleh nilai  $p (0,000) < 0,05$ .

### 4. Transitional

**Tabel 3.22 Hasil Uji Linearitas  
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Transitional	Between Groups	(Combined)	37283,234	70	532,618	2,191	,000
		Linearity	5277,699	1	5277,699	21,712	,000
		Deviation from Linearity	32005,535	69	463,848	1,908	,000
	Within Groups		47886,930	197	243,081		
Total			85170,164	267			

Hasil uji linearitas antara variabel *transitional* dan motivasi kerja diperoleh nilai  $F = 21,712$  dan nilai  $p = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan bahwa antara variabel *transitional* dan motivasi kerja memiliki hubungan yang linear karena diperoleh nilai  $p (0,000) < 0,05$ .

### C. 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 kontrak psikologis dan motivasi kerja
- 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 23.0.

### **4. Tahap Pembahasan**

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