

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

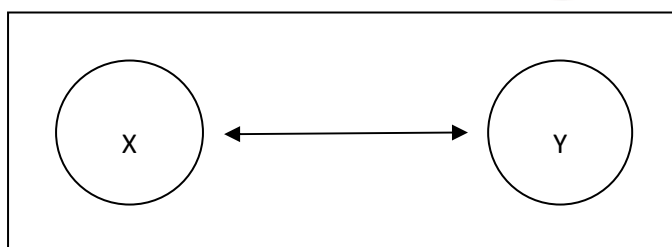
Penelitian ini merupakan studi deskriptif analitis yaitu studi yang bertujuan untuk memperoleh jawaban mengenai konsep diri, dan motivasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) yang sedang terjadi di masa sekarang secara aktual, kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui hubungan konsep diri dengan motivasi kerja PNS.

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, dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Balai X Provinsi Lampung

Dalam penelitian ini, konsep diri berperan sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap motivasi 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:



Ket: X = Konsep Diri

Y = Motivasi Kerja

Gambar: Skema Paradigma Penelitian

B. 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 variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu motivasi kerja.

2. Definisi Konseptual

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

a. Konsep Diri

Konsep diri merupakan pandangan, pemikiran dan perasaan pegawai mengenai dirinya yang dapat bersifat psikologis, sosial dan fisik yang berkembang sesuai dengan pengalaman dan interaksi pegawai 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 PNS.

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

- 1) Komponen fisik (*perceptual component*), yaitu penilaian yang dimiliki pegawai 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 pegawai 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 pegawai 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

McCormick & Ilgen (1985: 268) mengemukakan, "*Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behavior relevant in work setting.*"

Inti dari definisi diatas dapat disimpulkan, motivasi kerja adalah perilaku dalam organisasi yang berkaitan dengan kekuatan, pengarahannya, dan *maintenance* dalam usaha pegawai (*effort*) yang dikeluarkan pegawai ketika bekerja.

Motivasi kerja memiliki tiga aspek yang diungkapkan oleh McCormick & Ilgen (1985: 268), yaitu:

- 1) Kekuatan (*arousal*) adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong (*arouse*) seseorang untuk melakukan sesuatu. Dorongan biasanya adalah suatu kebutuhan. Kebutuhan seseorang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa cinta dan kasih sayang, harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri, tingkatan aspirasinya, dan arah sikapnya terhadap pekerjaan.

- 2) Arah (*direction*) adalah bermacam-macam usaha yang dapat digunakan untuk memenuhi suatu kebutuhan dan dari bermacam alternatif tersebut seseorang harus memutuskan jalan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Usaha tersebut meliputi melaksanakan tugas perusahaan, disiplin, berprestasi, hubungan interpersonal, durasi pekerjaan, frekuensi pekerjaan, dan tingkatan kualifikasi prestasi atau produk atau output yang dicapai.
- 3) Memelihara (*maintenance*) adalah usaha yang telah dipilih harus tetap dijaga sampai kebutuhan tercapai. Usaha pemeliharaan meliputi pengembangan diri, persistensi, ketabahan, keuletan, dan kemampuan, dan devosi.

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 pegawai adalah perasaan atau persepsi pegawai 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 adalah perilaku dalam organisasi yang berkaitan dengan kekuatan (*arousal*), pengarahannya (*direction*), dan pemeliharaan (*maintenance*) dalam usaha pegawai (*effort*) yang dikeluarkan pegawai ketika bekerja. (kisi-kisi instrumen terlampir).

C. Pengembangan Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala psikologis. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari instrumen untuk mengungkap konsep diri PNS dan motivasi kerja PNS. 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.

Berikut diuraikan kisi-kisi instrumen konsep diri pegawai.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Konsep Diri

Dimensi Konsep Diri	Indikator	Item Pernyataan	Jumlah
<i>Fisik</i>	a. <i>Sex Appropriateness</i>	1, 18, 35	12
	b. <i>Sex Attractiveness</i>	2, 19, 36	
	c. Perasaan terhadap stamina dan kesehatan.	3, 20, 37	
	d. Persepsi tentang kesan orang lain terhadap penampilannya.	4, 21, 38	
<i>Psikis</i>	a. Karakteristik yang khas	5, 22, 39, 63	29
	b. Kemampuan dan ketidak mampuan	6, 23, 40, 52	
	c. Latar belakang dan asal usul.	7, 24, 41, 53	
	d. Kejujuran (<i>Honesty</i>)	8, 25, 42, 64	
	e. Kepercayaan diri (<i>Self Confidence</i>)	9, 26, 43	
	f. Kemandirian (<i>Independence</i>)	10, 27, 44, 54	
	g. Keberanian (<i>Courage</i>)	11, 28, 45, 55, 65, 66	
<i>Sikap</i>	a. Sikap terhadap status diri (<i>Present Status</i>).	12, 29, 46, 56	25
	b. Sikap terhadap masa depan (<i>Future Prospek</i>)	13, 30, 47, 57	
	c. Penghargaan diri (<i>Self Esteem</i>)	14, 31, 48, 58	
	d. Perasaan bangga (<i>Pride</i>)	15, 32, 49, 59, 61	
	e. Perasaan malu (<i>Shame</i>)	16, 33, 50, 60	
	f. Menyesali/ menyalahkan diri (<i>Self Reproach</i>)	17, 34, 51, 62	
JUMLAH			66

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 pegawai.

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

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi Motivasi Kerja	Indikator	Item Pernyataan	Jumlah
Kekuatan (<i>arousal</i>)	<i>a. Physiologis Needs</i>	1, 19, 37	28
	<i>b. Safety Needs</i>	2, 20, 38, 52, 59	
	<i>c. Belongingness & Love Needs</i>	3, 21	
	<i>d. Self Esteem</i>	4, 22, 39, 53, 60, 65	
	<i>e. Self Actualization</i>	5, 23, 48, 54, 61, 66	
	f. Tingkatan aspirasinya	6, 24, 41, 55, 62	
	g. Arah sikapnya	7, 25	
Arah (<i>direction</i>)	a. Melaksanakan Tugas	8, 26	27
	b. Disiplin	9, 27, 42, 56, 63, 67	
	c. Berprestasi	10, 28, 43, 57, 64	
	d. Hubungan Interpersonal	11, 29, 44	
	e. Durasinya	12, 30, 45	
	f. Frekuensinya	13, 31, 46, 58	
	g. Tingkatan kualifikasi prestasi atau produk atau output	14, 32, 47	
Pemeliharaan (<i>maintenance</i>)	a. Pengembangan Diri	15, 33, 48	12
	b. Persistensinya	16, 34, 49	
	c. Ketabahan, keuletan dan kemampuannya	17, 35, 50	
	d. Devosi (pengabdian) dan pengorbanan	18, 36, 51	
JUMLAH			67

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:

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

Keterangan:

- R_{tot} = 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 uji coba validitas instrumen konsep diri, 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, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66	7, 10, 16, 28, 41, 52, 54, 64,

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, 3, 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, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65	29, 37, 44, 50, 54, 64, 66, 67

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 Alpha* 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)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang secara nyata melaksanakan tugas sehari-hari bekerja di Balai X Provinsi Lampung dan tidak berkedudukan sebagai calon pegawai negeri sipil. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh sampel yang benar-benar telah mengenal budaya kerja sehingga dapat mengintreprestasikan

dalam bentuk kemampuan dan komitmen. Berdasarkan daftar hadir dan survei tahap awal di dapat 70 pegawai.

2. Besar Sampel (*Sample Size*)

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang secara nyata melaksanakan tugas sehari-hari bekerja di Balai X Provinsi Lampung dan tidak berkedudukan sebagai calon pegawai negeri sipil. Karena penelitian ini bersifat inferensial dan menguji hipotesis ($p =$ nilai tertentu), maka penentuan besar sampel diperlukan rumus statistik (Kuntoro, 1997) di bawah ini:

$$n = \frac{\left(Z_{\frac{1}{2}\alpha}\right)^2 p(1-p)}{d^2}$$

Keterangan:

$Z_{\frac{1}{2}\alpha}$ = Harga kurva normal

p = Proporsi di populasi (karena tidak ada, maka menggunakan 0,5)

n = Besar sampel yang dikehendaki

$1 - p$ = $1 - 0,5 = 0,5$

d^2 = Perbedaan antara proporsi yang dikehendaki $p - p$

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut;

$$\frac{(1.96)^2 \cdot 0.5(0.5)}{(0.097)^2} = 29.87 = 30$$

Dengan demikian besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 30 pegawai.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil secara random dari setiap stratum. Oleh karena populasi memiliki karakteristik tugas pokok dan fungsi (tupoksi) maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Dengan teknik *simple random sampling* diharapkan setiap anggota sub populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, sehingga sampel yang dipilih dapat mewakili seluruh sub populasi yang ada.

E. Prosedur Pengumpulan dan Analisis Data

1. Prosedur Pengumpulan Data

Sumber data dapat diperoleh baik secara langsung (data *primer*) maupun tidak langsung (data *sekunder*) yang berhubungan dengan objek penelitian (Riduwan, 2008: 97).

- a. Sumber data primer. Sumber data *primer* merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data *primer* adalah seluruh data yang diperoleh langsung dari PNS Balai X Provinsi Lampung.
- b. Sumber data sekunder. Sumber data *sekunder* adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan dan dokumen organisasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Alat atau teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Studi literatur*, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, penelusuran di situs web, dll, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- b. *Angket*, yaitu pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada PNS Balai X Provinsi Lampung dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang disebar.

Langkah-langkah penyusunan angket adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan.
- 2) Merumuskan *item-item* pertanyaan dan *alternatif* jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan *alternatif* jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
- 3) Menetapkan pemberian skor untuk setiap *item* pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala *Likert*.

2. Pelaksanaan dan Pengolahan Data

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini mulai dilaksanakan pada minggu keempat bulan agustus 2009, dengan responden PNS Balai X Provinsi Lampung.

b. Seleksi dan Verifikasi Data

Seleksi dan verifikasi data dalam penelitian ini meliputi kegiatan pemeriksaan kelengkapan jumlah angket yang terkumpul dan identitas responden.

c. Penyekoran

Skala motivasi kerja PNS menggunakan pola penyekoran sebagai berikut.

Tabel 3.5

Pola Penyekoran Skala Ordinal

SKOR	ITEM POSITIF
1	SANGAT TIDAK SETUJU
2	TIDAK SETUJU
3	RAGU-RAGU
4	SETUJU
5	SANGAT SETUJU

d. 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 menggunakan teknik Persentil (Nunnally, 1979) yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.

Berdasarkan teknik Persentil, variabel konsep diri dibagi menjadi dua kategori, yaitu positif dan negatif. Sedangkan data yang diperoleh dari variabel motivasi kerja dibagi

menjadi kategori tinggi dan rendah. Pengkategorian dilakukan dengan mencari nilai persentil 50 pada masing-masing data.

e. Analisis Data

Selanjutnya, hubungan antara konsep diri dengan motivasi kerja PNS di Balai X Provinsi Lampung dijawab dengan mengolah hasil yang telah diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi tata jenjang (*rank-difference correlation* atau *rank-order correlation*) yang dikemukakan oleh Spearman. Rumus perhitungan ini adalah:

$$rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

rho_{xy} = Koefisien korelasi rank Spearman

$\sum di^2$ = Jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel x dan variabel y melalui pengkuadratan

n = Jumlah sampel

(Arikunto, 2006: 278)

Peneliti menggunakan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*.

F. Hipotesis Statistik

1. H₀: $\rho = 0$ Tidak terdapat hubungan yang positif antara konsep diri terhadap motivasi kerja PNS Balai X Provinsi Lampung.
2. H_a: $\rho \neq 0$ Terdapat hubungan yang positif antara konsep diri terhadap motivasi kerja PNS Balai X Provinsi Lampung.

Kedua hipotesis akan diuji pada $\alpha = 0.05$.