

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian dengan judul **Hubungan antara Orientasi Nilai dengan Motivasi Kerja Perawat** ini secara umum dilakukan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya hubungan antara orientasi nilai dan motivasi kerja. Kemudian pertanyaan ini diturunkan menjadi tiga pertanyaan penelitian yang lebih operasional, yaitu:

1. Bagaimanakah gambaran orientasi nilai perawat RSAI Bandung?
2. Bagaimanakah gambaran motivasi kerja perawat RSAI Bandung?
3. Bagaimanakah hubungan antara orientasi nilai dengan motivasi kerja perawat RSAI Bandung?

Guna menjawab sejumlah pertanyaan di atas, maka metode yang akan digunakan dalam menjawab pertanyaan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan oleh peneliti merupakan sejumlah data dalam bentuk angka, selanjutnya data tersebut akan diolah dengan menggunakan perhitungan dengan teknik statistik tertentu.

Selanjutnya pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan deskriptif, pendekatan ini digunakan untuk mengungkap fenomena yang terjadi pada realitas saat ini.

Data tentang orientasi nilai dan motivasi kerja akan dijarah dari responden, pada seluruh instalasi perawat RSAI Bandung dengan *cluster sampling*, dimana seluruh instalasi yang menggunakan tenaga perawat

diperhitungkan dalam penelitian dan pada akhirnya dari setiap instalasi tersebut melibatkan beberapa perawat saja sebagai sampel. Penelitian ini bersifat *bulit in*, artinya pemotretan objek dilakukan bersamaan dengan uji coba instrumen.

Alat pengumpul data yang digunakan untuk mengetahui gambaran orientasi nilai dan motivasi kerja, yang kedua datanya berupa peringkat maka digunakan metode non tes berupa *paired comparison*. Data yang dihasilkannya pun berupa profil yang menggambarkan peringkat orientasi nilai dan motivasi kerja perawat. Karena datanya berbentuk peringkat, maka tidak diperlukan lagi kriteria atau kategori dalam proses perhitungan statistiknya.

Selanjutnya setelah data gambaran orientasi nilai dan motivasi kerja yang telah terkumpul akan dikorelasikan satu sama lain guna mengetahui terdapat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel ini dengan menggunakan teknik Spearman-Brown.

B. Variabel dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu: variabel bebas (X) orientasi nilai dan variabel terikat (Y) motivasi kerja, untuk selanjutnya dicari hubungan antara kedua variabel ini.

Tahap ini dilakukan dengan cara penelaahan literatur yang terkait dengan orientasi nilai dan motivasi kerja, selanjutnya diturunkan menjadi definisi operasional variabel, kemudian diturunkan lagi menjadi sejumlah indikator yang representatif sesuai dengan ruang lingkup variabel orientasi nilai dan motivasi kerja.

Teori nilai yang akan digunakan dalam penelitian ini teori nilai dari Spranger. Seperti yang telah diungkapkan Spranger (1928) dalam Suryabarata (1988: 103) bahwa kebudayaan merupakan sistem nilai yang memiliki struktur dan komposisi tertentu, yang digunakan sebagai pedoman dalam berperilaku oleh individu dan masyarakat. Setiap individu memiliki keenam nilai ini, hanya saja komposisi yang berbeda. Menurutnya hal ini jelas berpengaruh terhadap penghayatan dan perwujudannya. Hal inilah yang kemudian disebut sebagai orientasi nilai. Adapun lapangan nilai menurut Spranger, adalah:

1. Orientasi Nilai Teoretis (*Theoretic Values*) berorientasi pada pengetahuan secara objektif, menekankan pada pemikiran logis, menghendaki bukti-bukti yang dapat dijelaskan secara akal sehat
2. Orientasi Nilai Ekonomi (*Economy Values*), mengutamakan aspek kegunaan, berorientasi pada hal-hal yang mendatangkan keuntungan materi, lebih mementingkan hasil daripada proses
3. Orientasi Nilai Estetika (*Aesthetic Values*), berorientasi pada keindahan, baik dalam mengekspresikannya melalui penciptaan karya seni dan pengawasan lingkungan maupun menikmati keindahan objek yang bersifat alami
4. Orientasi Nilai Agama (*Religy Values*), mengutamakan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, karena segala sesuatu diukur dari kehidupan rohanim dan ingin menyelaraskan kehidupan nyata yang dijalani dengan pengalaman batin dalam hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa.

5. Orientasi Nilai Sosial (*Social Values*), berorientasi pada berbagai bentuk hubungan sosial, mengutamakan persahabatan dan kesetiaan, bersedia berkorban demi kepentingan orang lain.
6. Orientasi Nilai Kekuasaan (*Power Values*), berorientasi pada upaya memperoleh kekuatan dan kebebasan untuk mengatur dan menguasai orang lain dan mempengaruhi pihak lain

Jadi yang dimaksud orientasi nilai dalam penelitian ini adalah suatu kriteria tujuan yang berharga yang pantas untuk dicapai dan mampu mengarahkan individu dalam menghadapi hidup. Teori orientasi nilai yang digunakan dalam mengukur tingkat orientasi nilai dalam penelitian ini bersumber dari Spranger.

Motivasi berasal dari bahasa Latin. Asal katanya *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak (*to move*). Dari kata inilah yang menginspirasi para ahli dalam hal definisinya tentang motivasi. Diantara para ahli yang mengungkapkan definisinya tentang motivasi antara lain Gray (1987) dalam Winardi (2003: 10) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal maupun eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.”

Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang terjadi pada individu untuk melakukan suatu aktivitas yang sesuai dengan job deskripsinya guna memenuhi kebutuhan yang muncul sebagai stimulus dari lingkungan sekitarnya.

Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terbagi menjadi beberapa kelompok, dan merupakan suatu hirarkis (Copman, 2003: 1). Adapun jenis kebutuhan tersebut, adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), berupa kebutuhan untuk makan, pakaian, perumahan dan fasilitas dasar lainnya yang dapat menunjang kelangsungan hidup, seperti: pangan, sandang, papan, istirahat dan kesehatan . Dalam hal yang berkaitan dengan motivasi individu bekerja, yaitu kebutuhan akan gaji. Dimana dengan mendapatkan gaji, maka harapan individu akan dapat memenuhi kebutuhan dasarnya tersebut.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), berupa kebutuhan akan keterjaminan keamanan. Bila dikaitkan dengan posisi individu sebagai karyawan bentuk kebutuhan ini berupa keamanan lingkungan pekerjaan, jabatan dan status kerja yang jelas.
3. Kebutuhan Sosial (*Love and Belonging Needs*), kebutuhan untuk dicintai dan disayangi dalam berinteraksi dengan orang lain. Jika dikaitkan dengan kondisi bekerja, kebutuhan tersebut berupa: interaksi dengan rekan kerja, kebebasan untuk melakukan aktivitas sosial.
4. Kebutuhan Dihargai (*Esteems Needs*), kebutuhan terhadap penghargaan terhadap segala aktivitas yang dilakukan. Bila dikaitkan dengan peran individu sebagai karyawan, bentuk kebutuhan ini berupa: pemberian reward terhadap hasil kerja dan memiliki posisi yang penting dalam pekerjaan.
5. Kebutuhan Kognitif (*Cognitive Needs*), kebutuhan terhadap pengembangan kapasitas otak, yang meliputi: mengetahui, mengerti dan eksplorasi.

6. Kebutuhan Seni (*Arthistic Needs*), kebutuhan akan keselarasan bentuk, menciptakan dan menikmati keindahan.
7. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*), kebutuhan akan kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita dan harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.
8. Kebutuhan Transenden (*Self Transendence Needs*), kebutuhan untuk membantu orang lain dalam hal: merealisasikan cita-cita dan harapan, kebebasan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.

Kebutuhan (*needs*) merupakan faktor yang memotivasi seseorang untuk berperilaku, begitu pun halnya yang memotivasi individu dalam bekerja, yaitu dalam rangka memenuhi sejumlah kebutuhannya. Jadi yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini ialah segala kebutuhan yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk beraktivitas sesuai dengan job deskripsi sebagai respon atas stimulus dari lingkungan sekitarnya.

C. Pengembangan Alat Pengumpul Data

1. Pembuatan Kisi-kisi Alat Pengumpul Data

Berdasarkan definisi operasional variabel yang telah dirumuskan, selanjutnya membuat kisi-kisi instrumen untuk mengungkap informasi dan data dari lapangan. Adapaun kisi-kisi instrumen orientasi nilai dikembangkan dari teori Spranger, adalah:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Orientasi Nilai

Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Pernyataan
1) Orientasi Nilai Teoretis (<i>Theoretic Values</i>)	a. Objektif b. Menekankan pada pemikiran logis	Berorientasi pada pengetahuan secara objektif, menekankan pada pemikiran logis (menghendaki bukti-bukti yang dapat dijelaskan secara akal sehat).	Baris (A): 7,13,19,25,31 Kolom (B): 1,2,3,4,5,6
2) Orientasi Nilai Ekonomis (<i>Economy Values</i>)	a. Mengutamakan aspek kegunaan b. Berorientasi pada hal-hal yang mendatangkan keuntungan materi c. Lebih mementingkan hasil daripada proses	mengutamakan aspek kegunaan, berorientasi pada hal-hal yang mendatangkan keuntungan materi, lebih mementingkan hasil daripada proses.	Baris (A): 2,14,20,26,32 Kolom (B): 7,8,9,10,11,12
3) Orientasi Nilai Estetis (<i>Aesthetic Values</i>)	a. Mengekspresikan keindahan melalui penciptaan karya seni b. Menikmati keindahan objek yang bersifat alami	berorientasi pada keindahan, baik dalam mengekspresikannya melalui penciptaan karya seni dan pengawasan lingkungan maupun menikmati keindahan objek yang bersifat alami.	Baris (A): 3,9,21,27,33 Kolom (B): 13,14,15,16,17,18
4) Orientasi Nilai Religi (<i>Religy Values</i>)	a. Mengutamakan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa b. Menyelaraskan kehidupan nyata yang dijalani dengan pengalaman batin dalam hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa.	Berorientasi terhadap iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena segala sesuatu diukur dari kehidupan rohani dan ingin menyelaraskan kehidupan nyata yang dijalani dengan pengalaman batin dalam hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa.	Baris (A): 4,10,16,28,34 Kolom (B): 19,20,21,22,23,24
5) Orientasi Nilai Sosial (<i>Social Values</i>)	a Mengutamakan berbagai bentuk hubungan sosial b mengutamakan kesetiaan c bersedia berkorban demi kepentingan orang lain	berorientasi pada berbagai bentuk hubungan sosial, mengutamakan persahabatan dan kesetiaan, bersedia berkorban demi kepentingan orang lain.	Baris (A): 5,11,17,23,35 Kolom (B): 25,26,27,28,29,30
6) Orientasi Nilai Kekuasaan (<i>Power Values</i>)	a Mengutamakan pada upaya memperoleh kekuatan b kebebasan untuk mengatur c menguasai orang lain d mempengaruhi pihak lain	berorientasi pada upaya memperoleh kekuatan, kebebasan untuk mengatur dan menguasai orang lain serta mempengaruhi pihak lain.	Baris (A): 6,12,18,24,30 Kolom (B): 30,31,33,34,35,36

Berikut ini kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengungkap gambaran motivasi kerja perawat RSAI Bandung, yang dikembangkan dari teori hirarki kebutuhan Maslow, yaitu:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Pernyataan
1. Kebutuhan Dasar (<i>Physiologis Needs</i>)	a. Sandang b. Pangan c. Papan d. Kesehatan e. Istirahat	kebutuhan untuk makan, pakaian, perumahan dan fasilitas dasar lainnya yang dapat menunjang kelangsungan hidup: kesehatan dan istirahat.	Baris (A): 9,17,25,33,41,49,57 Kolom (B): 1,2,3,4,5,6,7,8
2. Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety Needs</i>)	a Keamanan lingkungan pekerjaan b Kejelasan jabatan c Status kerja yang jelas d Masa depan pekerjaan	kebutuhan akan keterjaminan keamanan dalam bekerja. Bila dikaitkan dengan posisi individu sebagai karyawan kejelasan dan status serta masa depan pekerjaan	Baris (A): 2,18,26,34,42,50,58 Kolom (B): 9,10,11,12,13,14,15,16
3. Kebutuhan Sosial (<i>Love and Belonging Needs</i>)	a Interaksi dengan rekan kerja b Kebebasan untuk melakukan aktivitas sosial	kebutuhan untuk dicintai dan disayangi dalam berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan posisi individu dalam sebagai kerayawan, maka bentuk kebutuhan sosial berupa: interaksi dengan rekan kerja, kebebasan untuk melakukan aktivitas sosial.	Baris (A): 3,11,27,35,43,51,59 Kolom (B): 17,18,19,20,21,22,23,24
4. Kebutuhan Dihargai (<i>Esteem Needs</i>)	a. Reward terhadap hasil kerja b. Memiliki posisi yang penting dalam pekerjaan c. Mendapatkan fasilitas dan kemudahan sesuai dengan jabatan	kebutuhan terhadap penghargaan terhadap segala aktivitas yang dilakukan. Dalam hal ini individu sangat menginginkan penghargaan dalam berbagai bentuk dari pihak lain diluar dirinya, seperti reward terhadap hasil kerja, posisi dan fasilitas serta kemudahan	Baris (A): 4,12,20,36,44,52,60 Kolom (B): 25,26,27,28,29,30,31,32

Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Pernyataan
5. Kebutuhan Kognitif (<i>Cognitive Needs</i>)	a. Mengetahui b. Mengerti c. Eksplorasi	kebutuhan terhadap pengembangan kapasitas otak, mengetahui, mengerti dan eksplorasi, maka kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan untuk megembangkan kapasitas otaknya meliputi segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya.	Baris (A): 5,13,21,29,45,53,61 Kolom (B): 33,34,35,36,37,38,39,40
6. Kebutuhan Seni (<i>Arthistic Needs</i>)	a. Keselarasan bentuk b. Menciptakan c. Menikmati keindahan	kebutuhan akan keselarasan bentuk, menciptakan dan menikmati keindahan. Kebutuhan ini berupa keteraturan atau keselarasan bentuk dan menciptakan keindahan baik lingkungan kerja maupun keindahan alam sekitarnya.	Baris (A): 6,14,22,30,38,54,62 Kolom (B): 41,42,43,44,45,46,47,48
7. Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization Needs</i>)	a. Kesempatan untuk merealisasikan harapan b. kebebasan untuk merealisasikan harapan c. kebebasan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki	kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita dan harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.	Baris (A): 7,15,23,31,39,47,63 Kolom (B): 49,50,51,52,53,54,55,56
8. Kebutuhan Transenden (<i>Trancendent Needs</i>)	a. Menyadari bahwa ada kekuatan yang luar biasa di luar dirinya b. Membantu orang lain dalam merealisasikan harapan c. Membantu orang lain dalam mengembangkan potensi yang dimiliki	kebutuhan untuk menyadari bahwa ada kekuatan lain yang luar biasa di luar dirinya, membantu orang lain dalam hal: merealisasikan cita-cita dan harapan, kebebasan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.	Baris (A): 8,16,24,32,40,48,56 Kolom (B): 57,58,59,60,61,62,63,64

Dari kisi-kisi tersebut kemudian dibuat menjadi sejumlah pernyataan yang sesuai dengan indikator yang dibuat, kemudian dilakukan penimbangan oleh pakar ahli, selanjutnya pernyataan-pernyataan tersebut dirakit berdasarkan aturan *paired comparison*.

Penentuan jumlah pasangan pernyataan untuk inventori ini berketentuan bahwa jumlah pasangan pernyataan diperoleh dari pengkuadratan aspek yang akan diukur oleh instrumen *paired comparison*. Karena orientasi nilai yang digunakan dalam penelitian ini mengukur 6 aspek, maka $6 \times 6 = 36$, sehingga pasangan pernyataan yang dibuat 36 buah pasangan pernyataan. Begitupun untuk pasangan pernyataan instrumen motivasi kerja berjumlah 64. Angka tersebut diperoleh dari 8 aspek motivasi yang dikembangkan oleh Maslow $8 \times 8 = 64$.

2 Menyusun Butir Pernyataan

Butir-butir pernyataan yang telah dibuat berdasarkan kisi-kisi orientasi nilai dan motivasi kerja berupa inventori dalam bentuk *paired comparison*. Sebelum perakitan instrumennya terlebih dahulu dilakukan penimbangan terhadap butir-butir pernyataan dengan meminta bantuan tiga dosen ahli, hal ini dilakukan guna mengetahui kecocokan isi rumusan setiap butir pernyataan dengan rumusan dengan indikatornya. Tahap ini disebut sebagai tahap validasi konstruk instrumen.

Apabila rumusan setiap butir pernyataan telah dianggap layak oleh para penimbang, maka selanjutnya dilakukan perakitan dan uji keterbacaan kepada responden yang karakteristiknya menyerupai sampel.

3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Seperti telah dijelaskan di muka bahwa uji validitas instrumen ini dianggap telah terlalui dengan adanya *judgement* dari tiga ahli, sebagai validasi konstruk.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (konsistensi internal), guna mengukur tingkat keandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Karena instrumen yang digunakan berbentuk *paired comparison*, maka uji reliabilitasnya menggunakan rumus korelasi Spearman-Brown, dengan cara mengkorelasikan antara skor baris dan kolom pada setiap aspek dalam masing-masing variabel yang bersangkutan. Perhitungan konsistensi internal ini menggunakan SPSS (Data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran). Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan, diperoleh reliabilitas (konsistensi internal) untuk masing-masing instrumen orientasi nilai dan motivasi kerja pada tabel 3.3 dan 3.4 berikut ini:

Tabel 3.3
Konsistensi Internal Alat Pengumpul Data Orientasi Nilai

No	Jenis Orientasi Nilai	Konsistensi Internal	Tingkat Kepercayaan
1	Teoretis	0,22	83%
2	Ekonomi	0,44	99%
3	Estetika	0,50	99%
4	Religi	0,58	99%
5	Sosial	0,51	99%
6	Kekuasaan	0,55	99%

Berdasarkan data tabel di atas, konsistensi internal dan tingkat kepercayaan alat pengumpul data orientasi nilai sebagian besar berada pada taraf reliabilitas yang tinggi, sehingga instrumen orientasi nilai ini layak dipakai untuk penelitian.

Tabel 3.4
Konsistensi Internal Alat Pengumpul Data Motivasi Kerja

No	Jenis Motivasi Kerja	Konsistensi Internal	Tingkat Kepercayaan
1	Fisiologis	0,46	99%
2	Rasa Aman	0,41	99%
3	Memiliki dan dicintai	0,21	82%
4	Harga diri	0,40	99%
5	Kognitif	0,37	98%
6	Artistik	0,23	86%
7	Aktualisasi diri	0,26	90%
8	Transenden	0,38	98%

Berdasarkan data tabel di atas, konsistensi internal dan tingkat kepercayaan alat pengumpul data motivasi kerja sebagian besar berada pada taraf reliabilitas yang tinggi, sehingga instrumen motivasi kerja ini layak dipakai untuk penelitian.

D. Prosedur Pelaksanaan

Adapun prosedur yang ditempuh dalam pelaksanaan dan pengumpulan data penelitian ini adalah:

1. Memberikan informasi seputar penelitian yang akan dilakukan dan bagaimana cara pelaksanaannya.
2. Memberikan contoh alat pengumpul data yang akan disebar pada pihak RSAI Bandung untuk mendapatkan gambaran mengenai alat pengumpul data yang digunakan.
3. Menjelaskan pada setiap bagian perawat melalui masing-masing ketua ruangan mengenai alat pengumpul data yang disebar.

4. Menyebarakan alat pengumpul data kepada perawat yang ada di RSAI Bandung.
5. Mengumpulkan kembali alat pengumpul data yang telah diisi dari setiap bagian perawat RSAI Bandung.

E. Prosedur dan Teknik Pengolahan Data

Tahapan yang dilalui dalam pengolahan data dalam penelitian ini adalah: tahap verifikasi, skoring, dan pengolahan data dengan teknik statistik tertentu.

1. Verifikasi Data

Verifikasi kelengkapan lembar alat pengumpul data orientasi nilai dan motivasi kerja, karena kedua instrumen ini berbentuk sama, *paired comparison*, maka prosedur pengolahannya juga demikian. Adapun prosedur verifikasi data ini dimulai dari pemeriksaan identitas dan konsistensi jawaban responden.

Berikut penetapan jumlah konsistensi jawaban pada alat pengumpul data orientasi nilai dan motivasi kerja, ditetapkan 50% untuk kedua alat pengumpul data ini. Jadi konsistensi jawaban untuk alat pengumpul data orientasi nilai adalah $50\% \times 6 = 3$. Artinya jika konsistensi jawaban responden pada alat pengumpul data orientasi nilai < 3 maka jawaban responden tidak akan diproses pada tahap selanjutnya. Sedangkan untuk konsistensi jawaban alat pengumpul data motivasi kerja adalah $50\% \times 8 = 4$. Maka pengolahan selanjutnya hanya akan dilakukan terhadap lembar jawaban responden yang konsistensi jawabannya ≥ 4 .

Konsistensi jawaban responden dihitung dengan cara menyamakan jawaban responden untuk pasangan pernyataan yang sama antara pasangan

pernyataan yang ada pada garis diagonal pada lembar jawaban dengan pasangannya. Pernyataan yang berada pada garis konsistensi tidak diikutsertakan dalam penghitungan skor, sedangkan pasangan dari garis konsistensi tersebut diikutsertakan dalam penghitungan skor. Adapun nomor pernyataan yang merupakan konsistensi jawaban yang berada pada garis diagonal untuk alat pengumpul data orientasi nilai berada pada nomor 1, 8, 15, 22, 28, dan 36, sedangkan pernyataan pasangan garis konsistensi adalah nomor 4, 11, 18, 19, 26 dan 33. Untuk alat pengumpul data motivasi kerja nomor yang berada pada garis diagonal yang merupakan konsistensi jawaban ialah nomor 1, 10, 19, 28, 37, 46, 55, dan 64, adapun pasangan garis konsistensinya berada pada nomor 5, 14, 23, 32, 33, 42, 51 dan 60. Cara penghitungannya dengan menyamakan antara jawaban responden pada garis diagonal dengan jawaban responden pada pasangan garis diagonal. Kemudian hasilnya diterakan pada kotak yang ada di bawah kolom yang bersangkutan dengan memberikan tanda (T). Selanjutnya jika terdapat konsistensi jawaban subjek yang $< 50\%$, data tersebut tidak diikutsertakan dalam pengolahan data tahap selanjutnya.

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa konsistensi responden dalam menjawab kedua alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur variabel orientasi nilai dan motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Adapun konsistensi untuk alat pengumpul data orientasi nilai dengan perolehan rata-rata aktual sebesar 5.20 atau 86.59% dari nilai konsistensi maksimal 6. Sedangkan untuk konsistensi jawaban alat pengukur data motivasi

kerja dengan perolehan rata-rata aktual sebesar 6.78 atau 84.76% dari konsistensi jawaban maksimal untuk alat pengumpul data motivasi kerja sebesar 8.

Alat pengumpul data yang disebarakan kepada perawat yang terdapat dalam berbagai bagian di RSAI Bandung seluruhnya berjumlah 70 responden, alat pengumpul data yang kembalikan oleh responden berjumlah 60, setelah lembar jawaban responden diproses dalam tahap verifikasi, jumlah jawaban responden yang memenuhi syarat untuk diproses dalam perhitungan selanjutnya berjumlah 41 responden saja.

2. Cara Penghitungan Skor Alat Pengumpul Data

Adapun dalam tahapan penghitungan skor jawaban responden dalam bentuk alat pengumpul data *paired comparison* melalui tahapan sebagai berikut:

- a Menghitung banyaknya pilihan a untuk setiap baris dan hasilnya ditulis pada kolom r di samping baris yang bersangkutan.
- b Perhitungan dilanjutkan dengan menghitung pilihan b untuk setiap kolom dan hasilnya ditulis pada kolom c di samping baris yang sesuai dengan urutan kolom tersebut.
- c Skor untuk setiap jenis nilai diperoleh dengan cara menjumlahkan skor pada kolom r dan c dan hasilnya ditulis pada kolom s. Pilihan a atau b yang terletak pada garis diagonal tidak disertakan dalam penghitungan skor. Jika telah melalui tahapan-tahapan yang telah disebutkan tadi, maka skor yang dihasilkan dapat segera diproses pada tahap pengolahan data.
- d Berdasarkan penghitungan konsistensi masing-masing instrumen orientasi nilai dan motivasi kerja di atas, maka total alat pengumpul data dan skor

maksimal untuk alat pengumpul data orientasi nilai dan motivasi kerja adalah jumlah total pasangan pernyataan dikurangi jumlah konsistensi jawaban, kemudian dibagi jumlah aspek, selanjutnya dikalikan dengan angka 2 (yang mencerminkan samanya jumlah pernyataan pada kolom dan baris). Jika divisualisasikan, formula yang digunakan adalah:

$$\text{Skor total instrumen} = \Sigma \text{ pasangan pernyataan} - \Sigma \text{ konsistensi jawaban}$$

$$\text{Skor maksimal masing-masing aspek} = \frac{\text{Skor maksimal}}{\text{Aspek yang diukur}} \times 2$$

Maka dari alat pengumpul data orientasi nilai diperoleh skor totalnya 30 dan skor maksimal pada masing-masing aspeknya 10. Jika divisualisasikan dari prosedur di atas adalah:

$$\begin{aligned} \text{Skor total instrumen orientasi nilai} &= 36 - 6 \\ &= 30 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimal masing-masing aspek} &= 30 / 6 \\ \text{orientasi nilai} &= 5 \times 2 \\ &= 10 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk alat pengumpul data motivasi kerja, skor totalnya 56 dan skor maksimal untuk masing-masing aspek 14, angka ini diperoleh berdasarkan kepada formula di atas, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor total instrumen motivasi kerja} &= 64 - 8 \\ &= 56 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor maksimal masing-masing aspek} & \\
 \text{motivasi kerja} & = 54 / 8 \\
 & = 7 \times 2 \\
 & = 14
 \end{aligned}$$

3. Pengolahan Data

Berhubung data yang dihasilkan berupa angka, guna menjawab sejumlah pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini, maka digunakanlah teknik statistik dalam pengolahan datanya.

Adapun teknik statistik yang digunakan dalam pengolahan data ini sekaitan dengan gambaran orientasi nilai dan motivasi kerja digunakan teknik penghitungan rata-rata aktual setiap aspek dari total skor setiap aspek yang diperoleh responden. Jika formula verbal rata-rata aktual tadi formulasikan ke dalam statistika, maka tampilannya adalah:

$$\bar{X} \text{ aktual setiap aspek} = \frac{\sum \text{Skor total setiap aspek}}{\sum \text{Responden}}$$

Selanjutnya data rata-rata aktual tersebut akan digunakan sebagai tingkat pencapaian responden terhadap aspek-aspek yang diukur pada masing-masing instrumen yang bersangkutan, dengan cara mengubah angka skor rata-rata aktual ke dalam bentuk presentase sebagai tingkat pencapaian dengan membandingkan antara skor rata-rata aktual dengan skor maksimal yang harus dicapai oleh responden dan mengkalikannya dengan 100%. Jika formula verbal tingkat pencapaian setiap aspek orientasi nilai dan motivasi kerja tadi dinotasikan ke dalam formula statistika, maka tampilannya adalah:

$$\text{Tingkat pencapaian setiap aspek} = \frac{\bar{X} \text{ aktual setiap aspek}}{\text{Skor maksimal setiap aspek}} \times 100\%$$

Berhubung data yang dihasilkan dalam penelitian ini skor total pada masing-masing variabel dan setiap responden memiliki skor yang sama, yaitu 30 untuk orientasi nilai dan 56 untuk motivasi kerja, artinya skor ini tidak dapat digunakan dalam menghitung hubungan untuk masing-masing alat pengumpul data, maka penghitungan hubungan antara orientasi nilai dengan motivasi kerja menggunakan skor rata-rata aktual dari masing-masing aspek yang diukur pada masing-masing variabel, dengan menggunakan rumus korelasi Spearman-Brown, sebagai berikut:

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

Arikunto:2002:247

Korelasi masing-masing aspek orientasi nilai dan motivasi kerja dalam pengolahannya menggunakan SPSS.