

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan hal-hal yang berkenaan dengan persiapan dan pelaksanaan penelitian, dengan pokok bahasan utamanya yaitu: metode penelitian, pendekatan penelitian, prosedur penelitian, definisi operasional variabel penelitian, pengembangan instrumen penelitian, subyek dan lokasi penelitian, serta teknik analisis data.

##### **A. Desain Penelitian dan Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif-korelasional. Metode deskriptif digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara aktual dan cermat, sedangkan metode korelasional digunakan untuk meneliti sejauh mana variabel pada satu faktor berkaitan dengan variabel pada faktor lainnya (Hasan 2002).

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan termasuk ke dalam penelitian *expost facto*, di mana peneliti tidak memberikan perlakuan atau memanipulasi perubahan khusus terhadap subjek penelitian untuk menimbulkan respon tertentu. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Rank Spearman* untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

##### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

## 1. Variabel Penelitian

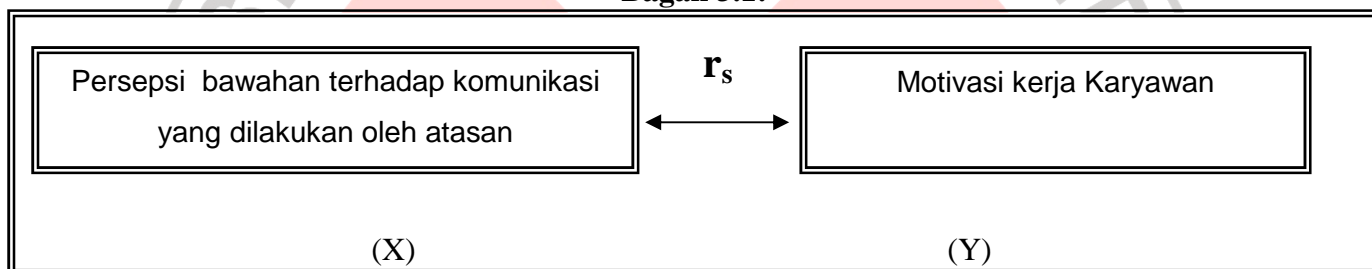
Variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan dalam setiap penelitian. Variabel dapat diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diukur, yaitu:

$V_1$  = Persepsi karyawan bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan

$V_2$  = Motivasi kerja karyawan

Secara umum, bagan variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Bagan 3.1:**



## 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasionalisasi. Untuk menghindari perbedaan persepsi dan kekeliruan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menjelaskan definisi operasional variabel sebagai berikut:

### a. Persepsi Atasan terhadap Komunikasi Yang Dilakukan Oleh Atasan

Persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan, yaitu pemaknaan individu atau bawahan tentang komunikasi yang dilakukan oleh atasannya. Untuk menunjang komunikasi antara atasan dan bawahan, maka

digunakan skala yang berisi sejumlah pernyataan yang diturunkan dari “komunikasi yang dilakukan oleh atasan” dari Devito (1996), meliputi aspek-aspek dan indikatornya sebagai berikut:

. 1. Openess (Keterbukaan)

- Membuka diri, mau menerima pendapat bawahan meskipun berbeda, bersedia bertukar pikiran, menerima kritikan yang disampaikan oleh bawahannya.
- Jujur, dalam pembicaraan bersifat terus terang, tidak berdalih, atau tidak menyembunyikan alasan yang sebenarnya meskipun berakibat tidak menyenangkan bagi orang lain.
- Tanggung jawab, menyatakan apa yang dirasakan dan diharapkan tanpa mengatasnamakan orang lain.

2 *Emphaty*

- Penuh perhatian, dengan sabar mendengarkan bawhan ketika sedang berbicara atau mengungkapkan perasaannya, menghentikan aktivitas ketika bawahan membutuhkan perhatiannya.
- Memberikan respon yang menunjukkan bahwa atasan mampu memahami perasaan bawahannya.

1. Dukungan

- Kemauan untuk mendengarkan secara seksama terhadap apa yang dikatakan oleh bawahan
- Mendorong bawahan untuk mengambil keputusan apabila menghadapi persoalan.

- Kesiediaan untuk membantu apabila diperlukan

## 2. Sikap positif

- Memuji bawahan secara wajar terhadap prestasi-prestasinya.
- Menghargai sikap yang bersifat baik (positif) yang telah dilakukan oleh atasan
- Memberi tanggapan terhadap sikap-sikap negatif bawahan tanpa disertai keinginan-keinginan memermalukan bawahan.

## 5 Kesamaan

- Dalam berbicara dengan bawahan tidak berupa perintah atau pernyataan-pernyataan yang mengandung kata-kata “harus”, “jangan” karena hal tersebut mengandung unsure ketidaksamaan.
- Tidak memotong pembicaraan bawahan, tidak mengoreksi atau merubah pembicaraan bawahan.
- Memberikan kebebasan kepada bawahan, untk berperan dan mengembangkan diri dengan cara mendukung kegiatan bawahan yang bersifat positif.

**Tabel 3.2: Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel X	Dimensi	Indikator	Jumlah
Persepsi Atasan terhadap komunikasi yang	Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Membuka diri, mau menerima pendapat bawahan meskipun berbeda, bersedia bertukar pikiran, menerima kritikan yang disampaikan oleh bawahannya.</li> </ul>	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10

dilakukan oleh atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jujur, dalam pembicaraan bersifat terus terang, tidak beralih, atau tidak menyembunyikan alasan yang sebenarnya meskipun berakibat tidak menyenangkan bagi orang lain.</li> </ul>	11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25, 26,27
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tanggung jawab, menyatakan apa yang dirasakan dan diharapkan tanpa mengatasnamakan orang lain.</li> </ul>	28,29,30,31,32, 33,34,35
Emphaty	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penuh perhatian, dengan sabar mendengarkan bawhan ketika sedang berbicara atau mengungkapkan perasaannya, menghentikan aktivitas ketika bawahan membutuhkan perhatiannya.</li> </ul>	36,37,38,39,40, 41,42,43,44,45, 46,47,48,49,50, 51
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memberikan respon yang menunjukkan bahwa atasan mampu memahami perasaan bawahannya.</li> </ul>	52,53,54,55, 56,57,58,59,60.
Dukungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemauan untuk mendengarkan secara seksama terhadap apa yang dikatakan oleh bawahan</li> </ul>	61,62,63,64
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mendorong bawahan untuk mengambil keputusan apabila menghadapi persoalan.</li> </ul>	65,66
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kesiediaan untuk membantu apabila diperlukan</li> </ul>	67,68.
Sikap positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memuji bawahan secara wajar terhadap prestasi-prestasinya.</li> </ul>	69,70,71,72,73

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Menghargai sikap yang bersifat baik (positif) yang telah dilakukan oleh atasan</li> </ul>	74,75,76, <b>77</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberi tanggapan terhadap sikap-sikap negatif bawahan tanpa disertai keinginan-keinginan memperlakukan bawahan.</li> </ul>	78,79, <b>80</b>
Kesamaan (kesetaraan)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam berbicara dengan bawahan tidak berupa perintah atau pernyataan-pernyataan yang mengandung kata-kata “harus”, “jangan” karena hal tersebut mengandung unsure ketidaksamaan.</li> </ul>	81,82,83,84, <b>85</b> 86
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak memotong pembicaraan bawahan, tidak mengoreksi atau merubah pembicaraan bawahan.</li> </ul>	<b>87</b> ,88
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan kebebasan kepada bawahan, untk berperan dan mengembangkan diri dengan cara mendukung kegiatan bawahan yang bersifat positif.</li> </ul>	89, <b>90</b>

Ket. : Item-item yang bercetak tebal adalah item-item yang dihapus (tidak valid).

### b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja, yaitu upaya yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi kerja ini merupakan kekuatan yang mendorong, memberi arah dan mempertahankan suatu tindakan yang disebut kerja, dengan tujuan



untuk memperoleh needs, drives atau memperoleh insentif yang dipengaruhi oleh pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pertimbangan-pertimbangan itu menurut Kinlaw (1981) menentukan motivasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya adalah

1. *Match*, yaitu kecocokan antara tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan yang dicapai individu dalam bekerja.
2. *Return*, yaitu imbalan yang diberikan kepada seseorang di mana seorang individu akan mengharapkan imbalan yang diberikan oleh organisasi akan sebanding dengan upaya yang sudah dikeluarkan.
3. *Expectation*, yaitu harapan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada hambatan yang harus dihadapi.

Untuk mengukur motivasi kerja digunakan alat ukur *Motivation Assessment Inventory* (MAI) dari Kinlaw yang dimodifikasi oleh peneliti sendiri, yang dibuat berdasarkan pengembangan dari teori *Integrated Model of Motivation* (IMM).

**Tabel 3.3 : operasionalisasi variabel penelitian Y**

Variabel Y	Dimensi	Pernyataan	No. Item
Motivasi Kerja	<i>Match</i>	1. Pekerjaan saya memberi banyak kegiatan kegiatan yang berarti 3. Pekerjaan saya member banyak kepuasan bagi diri saya 7.Saya menikmati sebagian besar tugas-tugas yang saya kerjakan 10. Saya merasa bahwa pekerjaan saya penting	1,4,7,10,13,16,19, 22,25,28,31,34, 37,40,43,46,49, 52,55,58

		<p>13. Saya senang bercerita kepada orang lain mengenai pekerjaan saya</p> <p>16. Pekerjaan yang saya kerjakan menantang, sesuai dengan keinginan saya</p> <p>19. Saya tetap didalam pekerjaan saya karena menarik</p> <p>22. Saya jarang membiarkan kepentingan lain turut campur dalam pekerjaan saya</p> <p>25. Secara pribadi saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya</p> <p>28. Pekerjaan saya memberikan kebahagiaan bagi saya</p> <p>31. Saya ingin mencari kegiatan yang lebih berarti</p> <p>34. Saya ingin mencari pekerjaan yang akan member banyak kepuasan bagi diri saya</p> <p>37. apa yang saya kerjakan benar-benar membosankan</p> <p>40. Saya ingi mempunyai pekerjaan yang lebih penting dari pekerjaan sekarang</p> <p>43. Saya merasa malu mengatakan kepada orang lain apa yang saya kerjakan</p> <p>46. Saya benar-benar tidak merasa tertantang didalam pekerjaan saya</p> <p>49. Saya ingin mencari pekerjaan yang lebih menarik</p> <p>52. Saya membiarkan kepentingan lain turut campur dalam pekerjaan saya</p> <p>55. Saya menganggap tidak perlu bertanggung jawab atas hasil kerja saya</p>	
--	--	---	--



		58. Kebahagiaan pribadi saya tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saya	
	<i>Return</i>	<p>2. Saya mendapat upah yang baik untuk pekerjaan saya</p> <p>5. Layak bagi saya belajar bagaimana mengerjakan tugas-tugas baru yang diberikan kepada saya</p> <p>8. Saya percaya bahwa jika saya bekerja keras, saya akan dipromosikan</p> <p>11. Saya mendapat pengakuan atas pekerjaan yang saya kerjakan dengan baik sekali</p> <p>14. Saya mendapat paket tunjangan yang baik</p> <p>17. Saya biasanya diberitahu oleh atasan bila bekerja dengan baik</p> <p>20. Saya merasa pantas bila berusaha lebih khusus didalam pekerjaan saya</p> <p>23. Saya akan diberitahu bahwa saya akan mendapat imbalan atas pekerjaan saya</p> <p>26. Saya jarang peduli dengan tekanan yang saya rasakan dari pekerjaan saya</p> <p>29. Saya menghabiskan sebagian waktu untuk hal-hal penting</p> <p>32. Pekerjaan saya menuntut lebih banyak usaha daripada upah yang saya terima</p> <p>35. Tugas-tugas baru yang biasanya saya peroleh menyebabkan saya membuang waktu dan usaha</p> <p>38. Promosi yang saya peroleh tidak ada hubungannya dengan betapa keras atau</p>	<p>2,5,8,11,14,17</p> <p>20,23,26,<b>29,32</b>,</p> <p><b>35</b>,38,41,44,<b>47</b>,50,</p> <p><b>53</b>,56,59</p>

		<p>baiknya bekerja</p> <p>41. Saya memperoleh sedikit pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik</p> <p>44. Saya akan mempertimbangkan dengan serius untuk meninggalkan pekerjaan saya untuk memperoleh pekerjaan dengan sistem kerja yang lebih baik</p> <p>47. Saya jarang diberitahu atasan bila saya telah bekerja dengan baik.</p> <p>50. Saya merasa bahwa tidak perlu tantangan dalam pekerjaan saya</p> <p>53. Saya tidak mengharapkan diberitahu bahwa saya akan menerima sesuatu yang khusus karena telah bekerja dengan baik</p> <p>56. Saya tidak menyukai tekanan-tekanan yang saya rasakan didalam pekerjaan saya</p> <p>59. Saya menghabiskan terlalu banyak waktu untuk pekerjaan yang tidak penting</p>	
	<p><i>Expectation</i></p>	<p>3. Saya mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan.</p> <p>6. Batas waktu kerja yang diberikan biasanya membantu saya untuk bekerja lebih baik</p> <p>9. Saya dapat bekerja sama dengan atasan dalam mengerjakan pekerjaan</p> <p>12. Saya merasa bahwa saya dapat melakukan pekerjaan sama baiknya dengan orang lain</p> <p>15. Saya merasa bahwa apapun yang saya</p>	<p><b>3</b>, 6,9,12,15,18, <b>21</b>,24,27,30,33, <b>36,39</b>,42,45,<b>48</b>,51, <b>54</b>,57,60</p>

		<p>kerjakan dalam pekerjaan saya biasanya benar</p> <p>18. Kemungkinan untuk gagal didalam pekerjaan jarang terjadi pada saya</p> <p>21. saya senang mengambil resiko didalam pekerjaan saya</p> <p>24. Cara kami diorganisir membantu saya melakukan pekerjaan saya</p> <p>27. Praktek dan kebijaksanaan administrative membantu saya melakukan pekerjaan saya</p> <p>30. Saya memperoleh bantuan dari atasan saya bila saya membutuhkan</p> <p>33. Saya sering kali diminta untuk melakukan pekerjaan yang belum tentu dapat saya kerjakan</p> <p>36. Batas waktu yang diberikan sering kali menghalangi saya untuk bekerja dengan baik</p> <p>39. Saya mengalami kesulitan bekerja sama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan saya</p> <p>42. Saya merasa ada orang lain yang dapat melebihi saya dalam mengerjakan pekerjaan saya</p> <p>45. Saya sering kali melakukan tugas-tugas yang saya ragukan keberhasilannya</p> <p>48. Saya sering kali berfikir bahwa saya gagal di dalam pekerjaan saya</p> <p>51. Saya merasa bahwa saya tidak perlu tantangan dalam pekerjaan saya</p>	
--	--	--	--

		<p>54. Cara kami diorganisir merupakan penghalang bagi keefektifan kerja saya</p> <p>57. Kebijakan dan praktek administrative organisasi sering kali mengahlangi saya untuk bekerja dengan baik</p> <p>60. Atasan saya jarang sekali memberikan bantuan yang saya butuhkan</p>	
--	--	--	--

Ket. : Item-item yang bercetak tebal adalah item-item yang dihapus (tidak valid).

### **C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling Penelitian**

#### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Leuwi Jaya Utama. Adapun karakteristik sampel yang diambil adalah sebagai berikut:

- a. Setiap subjek atau karyawan ditentukan memiliki latar belakang pendidikan formal setingkat SMA, dan D1
- b. Masa kerja subjek atau karyawan minimal 2 tahun, dengan asumsi bahwa melalui masa kerja selama dua tahun subjek atau karyawan diharapkan telah cukup berinteraksi dengan perusahaannya sehingga sudah memiliki penghayatan, kemampuan dan pengalaman yang relatif sama dalam bidang pekerjaannya.
- c. Dibawah kepemimpinan yang sama minimal 2 tahun terus menerus. Karena dalam jangka waktu yang selama itu dianggap cukup memberikan kesempatan terjalinnya hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan sehingga bawahan dapat menghayati cara berkomunikasi atasannya serta dapat mengenali lingkungan kerjanya.

Pengambilan data dilakukan selama Desember 2008-Januari 2009 di PT. Leuwi Jaya Utama Textille Jl. Cibaligo 17,5 km-Cimindi. Total subjek penelitian berjumlah 40 orang.

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

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan. Data tersebut diperoleh setelah peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi. Metode kuesioner ini berdasarkan pada laporan tentang diri persepsi karyawan itu sendiri atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Adapun langkah-langkah kegiatan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Pengembangan Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

###### **a. Instrumen Persepsi Bawahan Terhadap Komunikasi Yang Dilakukan Oleh atasan**

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh gambaran persepsi karyawan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan adalah kuesioner persepsi terhadap komunikasi. Kuesioner ini terdiri dari 5 dimensi, 14 indikator dan 90 pernyataan. Dalam setiap dimensinya dijabarkan dalam beberapa indikator, yaitu dimensi pertama keterbukaan yang dijabarkan dalam tiga indikator, dimensi kedua empati yang dijabarkan dalam dua indikator, dan dimensi ketiga dukungan yang dijabarkan dalam tiga indikator, dimensi keempat sikap positif yang dijabarkan dalam tiga indikator, dimensi kelima kesamaan yang dijabarkan dalam tiga indikator. Selain itu, setiap indikator pun dijabarkan dalam beberapa pernyataan yang terdiri dari pernyataan *favorabel* dan *unfavorabel*. Dimensi-dimensi pada

kuesioner ini diambil dari teori Devito (1996), sedangkan indikator-indikator dan item pernyataan diciptakan oleh peneliti sendiri dengan menurunkan dari dimensi yang telah ada.

Kisi-kisi angket persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dapat dilihat pada lampiran. Angket persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan terdiri dari pernyataan favorabel dan unfavorabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Nomor Item Favorable dan Unfavorabel Alat Ukur Persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan**

Item	
Favorable (+)	Unfavorable (-)
1,3,5,8,11,13,14,16,18,20,23,28,30,32,34,36,38,40,41,42,44,46,48,50,52,53,55,57,59	2,4,6,7,9,10,12,15,17,19,21,22,24,25,26,27,29,31,33,35,37,39,43,45,47,49,51,54,56,58,60,62,64,65,67,68,69,71,73,74,75,79,82,88

Pada kuesioner persepsi terhadap *benefit-services* ini terdapat 90 pernyataan dengan lima alternatif pilihan dalam menjawab setiap pernyataan, dimana responden diminta untuk memilih salah satu dari lima alternatif pilihan yang tersedia yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pilihan dari setiap pernyataan memiliki nilai tertentu, sebagai berikut:

ALTERNATIF PILIHAN	ITEM	
	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragui (R)	3	3



Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa skala Likert yang berisikan pernyataan-pernyataan. Instrumennya berupa kuesioner/angket dengan *rating scale*. Kuesioner *rating scale*, yaitu sebuah pernyataan tertulis yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan (misalnya: mulai dari sangat setuju sampai ke sangat tidak setuju), untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2006).

Nilai yang diperoleh pada setiap item di jumlahkan sehingga diperoleh total nilai persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh Atasan. Skor ini akan menggambarkan tingkat persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan yang dimiliki subjek penelitian, dilihat berdasarkan kategorisasi jenjang yang telah ditentukan.

### **1. Kuesioner Motivasi Kerja karyawan**

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh gambaran motivasi kerja karyawan adalah kuesioner tentang motivasi kerja dengan menggunakan *Motivation Assesment Inventory (MAI)* yang dikembangkan oleh Dennis Kinlaw. Dan dimodifikasi oleh peneliti sendiri. Kuesioner ini terdiri dari 3 dimensi, 60 pernyataan. 20 item mengukur kekuatan penyesuaian atau kecocokan (*match*), 20 item mengukur kekuatan pengembalian atau keuntungan (*return*) dan 20 item mengukur kekuatan harapan (*expectation*). Selain itu, setiap indikator pun dijabarkan dalam beberapa pernyataan yang terdiri dari pernyataan *favorabel* dan *unfavorabel*.

Adapun kisi-kisi angket motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada lampiran. Angket motivasi kerja karyawan terdiri dari pernyataan *favorabel* dan *unfavorabel* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5 :Nomor Item *Favorable* dan *Unfavorabel* Alat Ukur Motivasi kerja Karyawan**

Item No.	
Favorable (+)	Unfavorable (-)
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,

Pada kuesioner komitmen ini terdapat 60 pernyataan dengan lima alternatif pilihan dalam menjawab setiap pernyataan, dimana responden diminta untuk memilih salah satu dari empat alternatif pilihan yang tersedia yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pilihan dari setiap pernyataan memiliki nilai tertentu, sebagai berikut:

ALTERNATIF PILIHAN	ITEM	
	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragui (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa skala Likert yang berisikan pernyataan-pernyataan. Instrumennya berupa kuesioner/angket dengan *rating scale*. Kuesioner *rating scale*, yaitu sebuah pernyataan tertulis yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-

tingkatan (misalnya: mulai dari sangat setuju sampai ke sangat tidak setuju), untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2006).

Nilai yang diperoleh pada setiap item di jumlahkan sehingga diperoleh total nilai motivasi kerja karyawan. Kemudian dibagi menjadi dua kategori berdasarkan persentil 50 dengan bantuan *soft ware* SPSS 13.00 *for windows* sehingga didapatkan kategori tinggi dan rendah. Skor ini akan menggambarkan tingkat motivasi karyawan yang dimiliki oleh subjek penelitian.

## **2. Uji Coba Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang akan diukur atau dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Formula yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Corrected item-Total Correlation*. Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan SPSS 13.00 *for windows*.

Azwar (2003) mengemukakan bahwa syarat minimum suatu item pernyataan dianggap valid adalah dengan skor  $r \geq 0,3$ . Dengan demikian, apabila korelasi item total kurang dari 0,3, maka item pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Serta dapat diinterpretasikan sebagai item yang memiliki daya pembeda rendah.

Cronbach (Azwar: 2008) mengemukakan bahwa:

Koefisien yang berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap suatu penelitian. Namun, apabila jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25, sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu (Arikunto, 2006). Untuk menguji nilai reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Alpha.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2006:196)

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pernyataan atau soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Perhitungan reliabilitas item-item pernyataan pada instrumen sikap terhadap bauran pemasaran dan instrumen proses keputusan membeli menggunakan bantuan program SPSS 13.00 *for windows*.

Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas ( $r$ ) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00 (Azwar, 2005). Semakin koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Untuk menafsirkan tinggi

rendahnya koefisien reliabilitas alat ukur dan ada tidaknya korelasi antara dua variabel menurut Guilford (Sugiyono, 2007: 231), yaitu:

**Tabel 3.6**  
**Koefisien Reliabilitas Guilford**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

## **E. Prosedur Pengelompokan dan Analisis Data**

### **1. Prosedur Pengelompokan Data**

Pengelompokan data dilakukan untuk melihat gambaran umum subjek penelitian. Data-data yang telah diperoleh dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu:

#### **a. Kelompok Data Persepsi Bawahan Terhadap Komunikasi Yang dilakukukan Oleh Atasan**

Untuk mengetahui gambaran persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atask.o maka perlu adanya suatu norma pembanding agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Data persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dijawab dengan menggunakan rumus *mean* untuk melihat kecenderungan sumber data ke dalam dua kategori, yaitu kategori positif dan negatif. *Mean* merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. *Mean* ini didapat dengan menjumlahkan data

seluruh individu dalam kelompok, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut.

Rumus Mean:

$$Me = \frac{\sum Xi}{n}$$

(Sugiyono, 2007: 49)

Dimana:

Me : Mean

$\sum$  : Jumlah

$x_i$  : Nilai x ke i sampai ke n

n : Jumlah individu

Berdasarkan nilai *mean*, Adapun kategorisasi skor untuk data sikap terhadap bauran pemasaran adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Kategorisasi Skor Persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan**

Rentang Skor	Kategori
$skor \geq mean$	Positif
$skor < mean$	Negatif

#### **b. Kelompok Data Motivasi Kerja Karyawan**

Untuk mengetahui gambaran umum motivasi kerja karyawan juga menggunakan rumus pengkategorian seperti kelompok data persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan. Pengkategorian untuk data ini menggunakan dua kategori, yaitu: tinggi dan rendah. Adapun kategorisasi skor untuk data motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.9**  
**Kategorisasi Skor Motivasi kerja karyawan**



<b>Rentang Skor</b>	<b>Kategori</b>
$skor \geq mean$	Tinggi
$skor < mean$	Rendah



## 2. Prosedur Analisis Data

### a. Pengolahan Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka secara garis besar menurut Sugiyono (2002: 74) langkah-langkah pengolahan data, yaitu:

- 1) *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
- 2) *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap pilihan dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada.
- 3) *Tabulating*, dalam hal ini hasil *coding* dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item pada setiap variabel.
- 4) Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan Y.
- 5) Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan motivasi kerja karyawan. Analisis data dilakukan untuk menjawab pernyataan-pernyataan penelitian tentang:
  1. Gambaran umum persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan
  2. Gambaran umum motivasi kerja karyawan
  3. Hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja bawahan

4. Hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek keterbukaan) dengan motivasi kerja karyawan
5. Hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek empati) dengan motivasi kerja karyawan
6. Hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek sikap positif) dengan motivasi kerja karyawan
7. Hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek dukungan) dengan motivasi kerja karyawan
8. Hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan (aspek kesamaan/kesetaraan) dengan motivasi kerja karyawan
9. Hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Match*)
10. Hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Return*)
11. Hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan (aspek *Expectation*).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Rank Spearman*. Penggunaan Korelasi Rank Spearman untuk tujuan mencari hubungan atau signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

Setelah dilakukan proses pengumpulan data, maka data yang diterima akan diolah dengan beberapa rumus statistik. Langkah selanjutnya adalah sebagai berikut:

### 1) Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variabel X dan variabel Y, dalam penelitian ini adalah untuk melihat seberapa erat hubungan antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan. Uji Korelasi Rank Spearman. Dengan persamaan:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}; \dots\dots\dots(1) \text{ .Jika tidak terdapat nilai X dan Y yang sama.}$$

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}; \dots\dots(2). \text{ Jika terdapat angka yang sama pada variabel}$$

X atau Y.

Dengan:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \text{ dan } \sum T_x = \sum \frac{(t^3 - t)}{12}$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y \text{ dan } \sum T_y = \sum \frac{(t^3 - t)}{12}$$

$\sum T_x$  dan  $\sum T_y$  merupakan faktor koreksi X dan Y.

t = frekuensi nilai yang sama

N = Jumlah sampel

Pedoman untuk tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel (metode penelitian komunikasi (2002;29)) berdasarkan interpretasi **Guilford's Emperical Rule**.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.19	Sangat Lemah
0.20 - 0.39	Lemah
0.40 - 0.59	Cukup Kuat
0.60 - 0.79	Kuat
0.80 - 1.00	Sangat Kuat

## 2) Uji signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus *Rank Spearman*. Dengan menggunakan bantuan *soft ware SPSS version 13.00 for Windows*, adapun rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hit}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2002: 215)

Dimana :

t = nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk tingkat signifikansi

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sample

**Kriteria Uji :** Tolak  $H_0$  jika nilai t hitung > t tabel (dk = N -2), terima  $H_0$  dalam hal lainnya.

### 5) Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, penghitungan koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase variasi skor antara persepsi bawahan terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan motivasi kerja karyawan.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sudjana, 1992: 369)

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

### F. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Berikut ini adalah prosedur atau tahapan pelaksanaan penelitian secara garis besar, yaitu:

#### 1. Tahap Persiapan

- a. Mencari fenomena di lapangan yang akan menjadi latar belakang penelitian.
- b. Mencari dan menentukan variabel yang akan diukur dalam penelitian
- c. Melakukan studi kepustakaan dan menelaah beberapa literatur yang berhubungan dengan variabel yang akan diukur.
- d. Mencari populasi dan sampel penelitian dan tehnik sampel yang akan digunakan.
- e. Menentukan metode penelitian dan alat pengumpul data (instrumen) yang akan digunakan dalam penelitian.



- f. Melakukan studi pendahuluan dengan meminta izin kepada pimpinan PT. Leuwi Jaya Utama Textille berkenaan dengan penelitian yang akan dilakukan.
- g. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.
- h. Mengikuti seminar untuk mempresentasikan masalah yang akan diteliti, seminar dihadiri oleh dosen Mata Kuliah Seminar Skripsi.
- i. Mengajukan proposal yang telah direvisi kepada Dewan Bimbingan Skripsi untuk mendapatkan persetujuan dan pengesahan.
- j. Mengajukan surat izin penelitian yang berawal dari Jurusan Psikologi dilanjutkan ke tingkat Fakultas dan Rektorat. Surat izin penelitian yang telah disahkan kemudian direkomendasikan ke PT. Leuwi Jaya Utama Textille.
- k. Melakukan uji coba instrumen yang akan digunakan dalam penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

**2. Tahap Pelaksanaan**

- a. Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan.
- b. Menetapkan jadwal pengambilan data.
- c. Memperbanyak lembar kuesioner dan persiapan lain sebelum pelaksanaan tes.
- d. Melaksanakan pengambilan data sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- e. Mengumpulkan data hasil kuesioner.

**3. Tahap Pengolahan Data**

- a. Membuat skoring dan tabulasi dari data yang diperoleh.
- b. Mengolah data dengan pengujian statistik.

**4. Tahap Pembahasan**

- a. Membuat dan mengevaluasi hasil penelitian berdasarkan teori-teori yang diungkapkan sebelumnya.
- b. Membuat kesimpulan dari hasil penelitian dan hasil pengujian statistik yang dilakukan.

**5. Tahap Penyusunan Laporan**

- a. Menyusun laporan pelaksanaan dan hasil penelitian
- b. Mengajukan laporan penelitian
- c. Perbaikan dan penyempurnaan laporan penelitian.