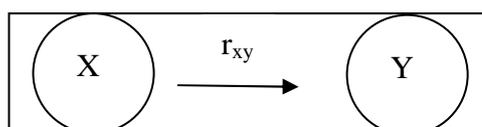


BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dimana tujuan metode deskriptif adalah membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Suryabrata: 2004b). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana pada penelitian kuantitatif, menggunakan angka dalam pengumpulan data, penafsiran data, dan penampilan hasilnya. Dalam pemahaman kesimpulan penelitian, akan lebih baik apabila disertai tabel, grafik, bagan, dan gambar (Arikunto: 2006).

Teknik yang digunakan adalah teknik korelasional dimana tujuan teknik korelasional digunakan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata: 2004b). Uji korelasi yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi Rank Spearman. Adapun variabel yang dikorelasikan pada penelitian ini adalah persepsi terhadap penilaian prestasi kerja (X) sebagai variabel pertama dan motivasi kerja (Y) sebagai variabel kedua, dengan desain sebagai berikut:



Bagan 3.1
Korelasi Antara Dua Variabel

3.2 Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai suatu konsep yang mempunyai variasi atau keragaman. Sedangkan konsep itu sendiri adalah penggambaran atau abstraksi dari suatu fenomena atau gejala tertentu (Winarsunu, 2004: 4).

Adapun variabel penelitian yang diukur pada penelitian ini adalah:

Independent Variable (X) : Persepsi terhadap sistem penilaian prestasi kerja.

Dependent Variable (Y) : Motivasi kerja.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Persepsi

Menurut Soelaeman, dalam Sobur (2003: 447), dalam proses persepsi terdapat tiga komponen utama, yaitu:

1. Seleksi, yaitu proses penyaringan oleh indera terhadap rangsangan dari luar, intensitas dan jenisnya dapat banyak atau sedikit.
2. Interpretasi, yaitu proses mengorganisasikan informasi sehingga mempunyai arti bagi seseorang. Interpretasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengalaman masa lalu, sistem nilai yang dianut, motivasi, kepribadian, dan kecerdasan. Interpretasi juga bergantung pada kemampuan seseorang untuk mengadakan pengkategorian informasi yang diterimanya, yaitu proses mereduksi informasi yang kompleks menjadi sederhana.
3. Seleksi dan interpretasi kemudian diterjemahkan dalam bentuk tingkah laku sebagai reaksi.

3.3.2 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Cascio/Award (Soeprihanto,1988: 9), penilaian prestasi kerja yang efektif dapat diperoleh apabila sistem tersebut memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. Keterkaitan (*Relevance*), yaitu sistem penilaian prestasi kerja harus memiliki kaitan yang jelas antara standar tampilan kerja dari suatu tugas dan tujuan organisasi. Dan ada kaitan jelas antara elemen tugas dan dimensi-dimensi yang dinilai dalam lembar penilaian.
2. Penerimaan (*Acceptability*), yaitu suatu sistem penilaian harus dapat diterima dan dimengerti baik oleh penilai maupun yang dinilai. Penilaian prestasi kerja yang tidak dapat dimengerti akan menyebabkan hasil penilaian tidak atau kurang objektif.
3. Konsisten (*Reliability*), yaitu suatu sistem penilaian prestasi kerja harus dapat dipercaya serta mempunyai alat ukur yang dapat diandalkan, konsisten dan stabil. Artinya apabila alat ukur tersebut digunakan oleh penilai lain untuk mengukur objek yang sama, maka akan memberikan hasil penilaian yang sama pula.
4. Kepekaan (*Sensitivity*), yaitu sistem penilaian prestasi kerja harus memiliki kepekaan dan kemampuan untuk membedakan kerja yang efektif dan tidak efektif.

5. Praktis (*Practicality*), yaitu suatu sistem penilaian prestasi kerja harus praktis dan mudah dilaksanakan, tidak rumit atau berbelit-belit, baik yang menyangkut administrasi dan interpretasi serta tidak memerlukan biaya yang besar.

3.3.3 Persepsi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja

Persepsi terhadap penilaian prestasi kerja merupakan proses penyeleksian, interpretasi dan reaksi terhadap sistem penilaian prestasi kerja yang memiliki syarat-syarat, seperti keterkaitan (*relevance*), penerimaan (*acceptability*), konsisten (*reliability*), kepekaan (*sensitivity*), dan praktis (*practicality*).

3.3.4 Motivasi kerja

Kinlaw (Puspita: 2003) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong, memberi arah dan mempertahankan suatu tindakan yang disebut kerja. Karyawan termotivasi untuk bekerja berdasarkan pada tiga pertimbangan yang ada dalam dirinya, yaitu:

- a. Kecocokan (*Match*), perasaan karyawan mengenai kecocokan antara kebutuhannya dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Imbalan (*Return*), mengenai hasil atau imbalan yang akan diterima oleh karyawan dalam mengerjakan tugas.
- c. Harapan (*Expectation*), mengenai sumber yang tersedia dan hambatan-hambatan yang ditemui dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mereka memiliki harapan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3.4 Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Angket adalah alat pengumpul data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan atau pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pernyataan atau pertanyaan tersebut (Umar: 2004). Untuk mengukur persepsi terhadap sistem penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja, digunakan skala Likert. Dimana pada skala ini, disediakan lima pilihan jawaban yang masing-masing memiliki nilai dan dua macam pernyataan yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung. Responden diminta memilih salah satu jawaban yang telah disediakan berdasarkan keadaan sebenarnya yang ia rasakan. Adapun lima pilihan jawaban tersebut adalah:

Tabel 3.1
Skor Pilihan Jawaban

Pilihan Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

3.4.1 Alat Ukur Persepsi Terhadap Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Untuk mengukur persepsi karyawan terhadap sistem penilaian prestasi kerja, digunakan alat ukur yang penulis turunkan dari proses persepsi menurut

Soelaeman, dalam Sobur (2003: 447) dan persyaratan sistem penilaian prestasi kerja menurut Cascio/Award (Soeprihanto,1988: 9).

Menurut Soelaeman, dalam Sobur (2003: 447), persepsi ditinjau dari tiga aspek dalam proses persepsi, yaitu seleksi, interpretasi, dan seleksi dan interpretasi yang diterjemahkan dalam bentuk tingkah laku sebagai reaksi. Sedangkan menurut Cascio/Award (Soeprihanto,1988: 9), sistem penilaian prestasi kerja yang efektif memiliki syarat-syarat seperti keterkaitan (*relevance*), penerimaan (*acceptability*), konsisten (*reliability*), kepekaan (*sensitivity*), dan praktis (*practicality*).

Sehingga persepsi terhadap sistem penilaian prestasi kerja adalah seleksi, interpretasi, dan seleksi dan interpretasi yang diterjemahkan dalam bentuk tingkah laku sebagai reaksi terhadap keterkaitan (*relevance*), penerimaan (*acceptability*), konsisten (*reliability*), kepekaan (*sensitivity*), dan praktis (*practicality*). Adapun kisi-kisi angket persepsi terhadap sistem penilaian prestasi kerja dapat dilihat pada lampiran.

3.4.2 Alat Ukur Motivasi Kerja

Untuk mengukur tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, digunakan alat ukur "*The Motivation Assessment Inventory*" (MAI) dari Kinlaw (Puspita: 2003) yang dimodifikasi oleh penulis dengan alasan budaya dan sampel yang berbeda. *The Motivation Assessment Inventory* yang dirancang oleh Kinlaw terdiri dari tiga aspek yaitu kecocokan (*match*), imbalan (*return*), dan harapan (*expectation*). Alat ukur dibuat dalam 60 item pernyataan yang terdiri dari 31 item

favorable dan 29 item *unfavorable*. Pernyataan-pernyataan tersebut terbagi menjadi tiga aspek yaitu 20 item mengukur kekuatan kecocokan (*match*), 20 item mengukur kekuatan imbalan (*return*), dan 20 item mengukur kekuatan harapan (*expectation*). Adapun kisi-kisi alat ukur motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran.

3.4.3 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2006: 168).

Uji validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan bantuan *soft ware* SPSS 16.0 for windows. Adapun rumus korelasi *Product Moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2006: 170)

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment* pearson

N = jumlah individu

X = skor rata-rata dari X

Y = skor rata-rata dari Y

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.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap 72 subjek, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Alat ukur persepsi terhadap sistem penilaian prestasi kerja

Dalam melakukan pengujian validitas, tidak semua item dilibat dikarenakan skor item yang berdistribusi tidak normal sebanyak 6 item. Item-item tersebut diantaranya item 1, 2, 18, 28, 35, dan 44. Setelah dilakukan uji validitas, didapatkan 37 item valid dan 6 item tidak valid. Adapun, item-item tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Nomor Item Valid dan Tidak Valid Angket Persepsi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja

Item Valid	Item Tidak Valid
3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 45, 47, 48, 49.	6, 7, 20, 23, 42, 46.

2. Alat ukur motivasi kerja (*Motivation Assessment Inventory*)

Dalam melakukan pengujian validitas, tidak semua item dilibat dikarenakan skor item yang berdistribusi tidak normal sebanyak 32 item. Item-item tersebut diantaranya adalah item 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 29, 30, 36, 37, 39, 42, 43, 45, 46, 49, 50, 51, 52, dan 55.

Setelah dilakukan uji validitas, didapatkan 27 item valid dan 1 item tidak valid. Adapun, item-item tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Nomor Item Valid dan Tidak Valid Angket Motivasi Kerja

Item Valid	Item Tidak Valid
2, 8, 9, 12, 14, 17, 19, 24, 26, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 40, 41, 44, 47, 48, 53, 54, 56, 57, 58, 59.	60

3.4.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2006: 178).

Untuk menguji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan bantuan *software SPSS 16.0 for windows*. Adapun rumus Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2006: 196)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas alat ukur

k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

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

σ_1^2 = varians total

Reliabilitas telah dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx} = 0,900$. Namun, apabila koefisien reliabilitas yang didapat tidak setinggi itu, masih dapat cukup berarti dalam kasus tertentu. Terutama bila skala yang bersangkutan digunakan bersama-sama dengan tes-tes lain dalam suatu perangkat pengukuran (Azwar: 2008).

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan kepada 72 subjek, didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,925 untuk alat ukur persepsi terhadap penilaian prestasi kerja dan koefisien reliabilitas sebesar 0,974 untuk alat ukur motivasi kerja (*Motivation Assessment Inventory*).

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian operasi PT. X yang kurang lebih berjumlah 200 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto: 2006). Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian operasi PT. X yang akan diambil dengan menggunakan teknik sample random. Menurut Winarsunu (2004), teknik sampel random dilakukan dengan jalan memberikan kemungkinan yang

sama bagi individu yang menjadi anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel penelitian.

Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 72 subjek. Dimana penentuan jumlah sampel didasarkan pada pendapat Arikunto (2006) yang mengemukakan bahwa :

Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun, apabila jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar, hasilnya akan lebih baik.

Adapun karakteristik sampel adalah:

1. Sudah bekerja minimal 1 tahun di bagian operasi. Mereka akan lebih menghayati bagaimana pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja yang berlaku.
2. Karyawan tetap. Penilaian prestasi kerja dilakukan secara berkala dan bertujuan untuk memotivasi karyawan tetap.
3. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMU/ sederajat. Agar diperoleh tingkat kemampuan yang sama sehingga memudahkan dalam pengisian angket.

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas alat ukur menggunakan *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan *soft ware* SPSS 16.0 *for windows*. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal (Soleh: 2005). Adapun rumus *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

$$D = \text{Sup}_x [F_n(x) - F_o(x)]$$

(Wikipedia: 2008)

Dimana:

D = Koefisien Klmogorov Smirnov

Sup_x = Supremum

$F_n(x)$ = Fungsi distribusi empiris

$F_o(x)$ = Fungsi x

Setelah dilakukan uji normalitas, diketahui bahwa alat ukur persepsi terhadap sistem penilaian prestasi kerja memiliki distribusi normal dengan nilai probabilitas lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, yaitu 0,612. Sedangkan alat ukur motivasi kerja memiliki distribusi yang tidak normal dengan nilai probabilitas lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, yaitu 0,033.

3.6.2 Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, menggunakan teknik analisis korelasi Rank Spearman dengan bantuan *soft ware* SPSS 16.0 *for windows* dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Koefisien korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengukur sejauh mana korelasi antara dua variabel yang berdata ordinal (Winarsunu: 2004). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2006: 278)

Dimana:

r_{ho} = koefisien r Rank Spearman

D = *Difference* atau beda antara ranking atau ordinal

N = jumlah individu

1 dan 6 = bilangan konstan

Berdasarkan hasil uji korelasi, didapatkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,364$ ($\alpha = 0,05$, dk = 71).

Menurut Guilford (Soleh, 2005: 187), interpretasi koefisien korelasi dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien Korelasi	Keterangan
0,9 – 1	Hubungan kedua variabel sangat kuat
0,7 - 0,9	Hubungan kedua variabel kuat
0,4 - 0,7	Hubungan kedua variabel sedang
0,2 - 0,4	Hubungan kedua variabel lemah
< 0,2	Tidak terdapat hubungan antara kedua variabel

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, penghitungan koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara persepsi terhadap sistem penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bagian operasi PT.

X. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Soleh, 2005: 167)

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yang didapat adalah sebesar 0.364, maka dengan menggunakan rumus diatas, didapatkan koefisien determinasi sebesar 13.23%.

3.6.4 Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel berkorelasi. Dasar pengambilan keputusan apakah kedua variabel signifikan atau tidak, didasarkan pada probabilitas sebagai berikut ($\alpha = 0.05$):

- Jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 diterima
- Jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak (Santoso:1999).

3.7 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian yang dilakukan dibagi menjadi empat tahap, yaitu:

1. Tahap Persiapan

- a. Membuat surat izin yang diperlukan untuk melakukan penelitian dari pihak jurusan psikologi UPI.
- b. Melakukan observasi awal di PT. X mengenai masalah-masalah yang muncul pada karyawan bagian operasi.
- c. Melakukan studi pustaka.
- d. Menetapkan desain penelitian dan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.
- e. Menetapkan populasi dan sampel penelitian, serta teknik sampling yang akan digunakan.
- f. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan masalah yang akan diteliti.

2. Tahap Pelaksanaan/Pengumpulan Data

- a. Menyelesaikan perizinan di PT. X.
- b. Menemui pejabat yang berwenang di PT. X dan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendapatkan data dari responden yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.
- c. Memberikan penjelasan mengenai maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan dan memohon kesediaan subjek untuk dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini, kemudian mereka diberi petunjuk mengenai tata cara pengisian angket.

3. Tahap Pengolahan Data

- a. Mengumpulkan angket yang telah diisi oleh responden.
- b. Melakukan skoring dengan menilai setiap angket yang telah diisi oleh responden dan merangking data yang diperoleh pada setiap alat ukur tersebut.
- c. Menghitung, mentabulasikan data yang diperoleh, kemudian memasukkannya dalam tabel data.
- d. Melakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik melalui *software* SPSS 16.0 untuk menguji validitas, reliabilitas, dan normalitas alat ukur.
- e. Setelah dilakukan uji normalitas, kemudian menentukan teknik korelasi yang digunakan.
- f. Melakukan pengujian hipotesis melalui uji signifikansi.
- g. Membuat kategorisasi skala.

4. Tahap Pembahasan

- a. Menampilkan hasil penelitian.
- b. Menginterpretasikan hasil analisis yang dibahas berdasarkan teori dan kerangka pikir yang digunakan.
- c. Merumuskan kesimpulan hasil penelitian dengan mengajukan saran-saran yang ditujukan untuk perbaikan dan kesempurnaan penelitian.

