

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu :

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan
2. Variabel Motivasi
3. Variabel Produktivitas Kerja

Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi merupakan variabel bebas (independen), sedangkan produktivitas kerja merupakan variabel terikat (dependen). Subyek dalam penelitian ini adalah para kepala seksi (manajer tingkat pertama) di Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan tingkat *Manajer Muda* (dahulu SPALA). Adapun pertimbangan yang mendasari pemilihan subyek penelitian ini adalah :

1. Dalam konteks ekonomi global, PT Kereta Api sebagai salah satu BUMN yang bergerak dalam sektor jasa, memiliki peluang bisnis dan juga peluang kerja yang semakin meningkat, sehubungan dengan adanya pergeseran dari ekonomi tradisional, kemudian manufaktur menuju ke ekonomi jasa.
2. Eksistensi kelompok manajer tingkat dasar berada pada posisi yang sangat penting, karena mereka berkaitan langsung dengan operasionalisasi pekerjaan dan berbagai kebijakan organisasi.

3. Tingkat produktivitas kerja kelompok manajer tingkat dasar erat kaitannya dengan efektivitas organisasi.

3.2. Metode Penelitian

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung. Sedangkan yang dimaksud dengan metode kuantitatif adalah cara yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator dari setiap variabel penelitian, sehingga diperoleh gambaran hubungan di antara variabel-variabel tersebut.

Penelitian deskripsi ini memiliki ciri-ciri :

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini sering disebut metode analitik),(Winarno Surakhmad, 1982:140).

Dengan menggunakan pendekatan deskriptif terhadap objek yang diteliti, diharapkan dapat diperoleh informasi yang tepat dan gambaran yang lengkap mengenai permasalahan yang diteliti.

Masalah pendidikan dan pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja pegawai pada suatu organisasi, pada umumnya bersifat *kontekstual* yang diasumsikan mempunyai hubungan kontekstual pula. Karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif, dengan alasan bahwa metode penelitian kuantitatif dianggap paling relevan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung

dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian dengan parameter dan teknik pengukuran statistik, sehingga diperoleh gambaran data tentang pola hubungan di antara variabel-variabel yang diukur.

3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah seluruh kegiatan yang didesain untuk membantu meningkatkan pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan dan meningkatkan sikap, perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang sekarang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini bukan pendidikan dan pelatihan pada awal, akan tetapi pendidikan dan pelatihan setelah bekerja pada PT Kereta Api Indonesia.

3.3.2. Motivasi

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Motivasi sangat penting artinya bagi seseorang mengingat motivasi merupakan dorongan dalam diri individu yang mempengaruhi tingkah laku tertentu, serta usaha menumbuh-kembangkan bagi kehidupan pribadi yang bersangkutan. Motivasi mencakup beberapa aspek yang dapat menimbulkan motif seseorang untuk berbuat atau melakukan suatu pekerjaan.

Ada beberapa teori tentang motivasi. Menurut teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg, beliau berpendapat bahwa apabila orang-orang merasa

tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan merasa gelisah tentang lingkungan di dalam mana mereka bekerja. Sebaliknya apabila orang-orang merasa baik tentang pekerjaan-pekerjaan mereka, maka hal ini adalah berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Jadi menurut Herzberg ada dua macam situasi yang berpengaruh terhadap setiap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu; 1) faktor-faktor ilmu kesehatan yang terdiri dari ; (a) Kebijakan dan administrasi, (b) Supervisi, (c) Kondisi Kerja, (d). Hubungan antar perseorangan, (e). Uang, Status, Keamanan, dan 2). Motivator-monifator yang terdiri dari ; (a). Prestasi, (b). Pengakuan atas hasil kerja, (c). Pekerjaan yang menantang, (d). Tanggung jawab yang bertambah, (e). Pertumbuhan dan perkembangan. (Moekijat,2001:89).

Penelitian ini akan mengarahkan pada faktor-faktor yang ke dua, yang sekaligus sebagai subvariabel, yaitu : Prestasi, Pengakuan atas hasil kerja, Pekerjaan yang menantang, Tanggung jawab serta Pertumbuhan dan perkembangan.

3.3.3. Produktivitas Kerja

Jika dilihat dari beberapa pengertian tentang produktivitas kerja, maka nampak bahwa pengertian produktivitas itu mengarah kepada dua pendekatan, yaitu pendekatan ekonomi dan pendekatan psikologis. Dalam penelitian ini akan merujuk pada pendekatan psikologis, yaitu sebagai sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan dan selalu memandang bahwa kerja hari ini harus lebih baik dari kemarin dan kerja yang akan datang harus lebih baik dari hari ini.

Sehubungan dengan sampel penelitian ini adalah kepala seksi (manajer tingkat pertama), yang memerankan fungsi manajerial dalam unit (direktoratnya) sekaligus sebagai kunci dalam produktivitas organisasional, maka kriteria produktivitas kerja dalam penelitian ini merujuk kepada kriteria-kriteria manajer yang dipandang produktif, seperti yang dikemukakan oleh Robert M. Ranftl dalam Dale Timpe, yaitu : 1) Kompeten dalam susunan kepegawaian 2) Mengarahkan upaya perusahaan dengan efektif 3) Mampu menangani kerumitan dan masalah, dan juga menghadapi konsep baru 4) Seorang komunikator yang terampil, dan 5) Mendukung dan memandu bawahan dalam pekerjaan mereka dan mendorong keikutsertaan penuh mereka.

Jika dijabarkan ketiga variabel di atas ke dalam konsep teori, konsep analisis dan konsep empiris, maka akan nampak dalam tabel seperti di bawah ini :

Tabel 3.1

PENJABARAN KONSEP TEORI KE DALAM KONSEP-KONSEP ANALISIS DAN EMPIRIS

Varibel	Komsep Analisis	Konsep Empiris
A. Pendidikan dan Pelatihan	1. Tujuan	1.1. Kejelasan tujuan pendidikan dan Pelatihan 1.2. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja 1.3. Pentingnya pendidikan dan pelatihan 1.4. Dampak dari pendidikan dan pelatihan
	2. Materi	2.1. Relevan dengan tuntutan pekerjaan 2.2. Relevan dengan tujuan pendidikan dan pelatihan
	3. Metode	3.1. Ketepatan dalam mempergunakan metode 3.2. Relevan dengan tujuan pendidikan dan pelatihan
	4. Media dan sarana	4.1. Ketepatan penggunaan media dan sarana 4.2. Dukungan media dan sarana terhadap

	<p>5. Instruktur</p> <p>6. Evaluasi</p>	<p>efektivitas pendidikan dan pelatihan</p> <p>5.1. Kemampuan dalam menyajikan materi</p> <p>5.2. Kemampuan dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif</p> <p>5.3. Penguasaan materi</p> <p>6.1. Pelaksanaan evaluasi</p> <p>6.2. Tingkat obyektivitas</p> <p>6.3. Kesesuaian dengan materi</p>
B. Motivasi	<p>1. Prestasi</p> <p>2. Pengakuan atas hasil kerja</p> <p>3. Pekerjaan yang menantang</p> <p>4. Tanggung jawab</p> <p>5. Pertumbuhan dan perkembangan</p>	<p>1.1. Keberhasilan menyelesaikan tugas</p> <p>1.2. Sanggup bekerja keras</p> <p>2.1. Pemberian penghargaan</p> <p>2.2. Pemberian promosi</p> <p>3.1. Terampil dalam bekerja</p> <p>3.2. Tekun dalam bekerja</p> <p>3.3. Mampu bekerja dengan baik</p> <p>3.4. Usaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan</p> <p>4.1. Kesiapan bekerja tanpa pujian</p> <p>4.2. Kesiapan untuk menanggung resiko</p> <p>4.3. Kesiapan untuk menjaga rahasia perusahaan</p> <p>4.4. Dukungan terhadap keberhasilan kerja</p> <p>5.1. Kesiapan bekerja dengan giat dan kreatif</p> <p>5.2. Kesiapan untuk bertanya</p>
C. Produktivitas Kerja	<p>1. Kompeten dalam susunan kepegawaian</p> <p>2. Mengarahkan upaya perusahaan dengan efektif</p>	<p>1.1. Terampil dalam mengenali bakat</p> <p>1.2. Mampu menarik dan memperhatikan orang yang cakap</p> <p>1.3. Tidak takut terancam mempekerjakan Orang yang cakap</p> <p>2.1. Menanggapi kebutuhan perusahaan sekarang dan yang akan datang</p> <p>2.2. Berorientasi kepada hasil</p> <p>2.3. Mendelegasikan dengan efektif (definisi tugas, tanggung jawab dan wewenang/membuat bawahan tidak meraba-raba)</p> <p>2.4. Mampu menangani bawahan untuk bekerja efektif</p> <p>2.5. Selalu mengendalikan segala sesuatunya (kinerja/kemajuan)</p>

	teknis)
	2.6 Tahu kapan harus menghentikan suatu proyek kegiatan
	2.7 Selalu menilai produktivitas dan berusaha meningkatkannya
	2.8 Selalu memberi contoh yang baik
	2.9 Bersedia memikul tanggung jawab atas kepemimpinan
3. Mampu menangani kerumitan dan masalah serta menghadapi konsep baru	3.1 Mempunyai pengertian yang baik tentang pekerjaan dan masalah yang terlibat di dalamnya
	3.2 Terampil mengenali teknologi dan jalur produksi baru yang potensial
	3.3 Tidak mudah dikelabui (mengetahui ketidak selarasan, ketidak cermatan dan ketidak efisienan)
	3.4 Mendalami masalah dan mampu membuat pemecahannya
	3.5 Bersedia mengambil resiko
4. Komunikator yang terampil	4.1 Dapat bergaul dengan atasan, sejawat dan bawahan
	4.2 Memberikan informasi kepada atasan, sejawat dan bawahan
	4.3 Mendorong pertukaran informasi yang efektif
	4.4 Terampil berkomunikasi lisan dan tertulis
	4.5 Terampil memimpin rapat
5. Mendukung, memandu dan mendorong keikutsertaan bawahan dalam pekerjaan mereka	5.1 Memahami kemampuan dan aspirasi bawahan
	5.2 Menghormati bawahan dan perbedaan individu
	5.3 Membuat setiap bawahan merasa penting dalam organisasi
	5.4 Meminta tanggung jawab bawahan atas kinerja mereka
	5.5 Membantu bawahan dalam pengembangan diri/karir mereka
	5.6 Memberikan penghargaan yang sesuai
	5.7 Terbuka pada gagasan dan saran
	5.8 Bertindak sebagai peredam dalam melindungi bawahan dari frustrasi administrative maupun operasional

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan guna memecahkan masalah dan mencapai tujuan penelitian, membutuhkan sumber data yang dapat memberikan informasi mengenai masalah yang dibahas secara transparan dan objektif. Sumber data tersebut adalah populasi.

3.4.1. Populasi

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna memecahkan masalah dan mencapai tujuan penelitian, peneliti membutuhkan sumber data yang dapat memberikan informasi mengenai masalah yang dibahas secara transparan dan objektif. Sumber data yang dimaksud biasanya disebut populasi.

Adapun yang dijadikan anggota populasi dalam penelitian ini adalah kepala-kepala seksi (manajer tingkat pertama) yang ada di Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia yang bertempat di Bandung yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tingkat “Manajer Muda” (dulu SPALA). Data anggota polulasinya terurai seperti dalam tabel di bawah ini :

dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3.5.2.5. Menetapkan skala pengukuran, yaitu sebagai berikut :

- Untuk pernyataan positif :

- Sangat Setuju = 5

- S e t u j u = 4

- Ragu-Ragu = 3

- Tidak Setuju = 2

- Sangat Tidak Setuju = 1

-Untuk pernyataan negatif :

- Sangat Setuju = 1

- S e t u j u = 2

- Ragu-Ragu = 3

- Tidak Setuju = 4

- Sangat Tidak Setuju = 5

3.6. Uji coba Instrumen

Setelah selesai penentuan dan penyusunan alat pengumpulan data, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan uji coba angket. Hal ini penting untuk menilai angket yang disusun, apakah valid dan reliabel atau belum. Uji coba ini dilakukan kepada 20 orang Kepala Seksi di PT Kereta Api Indonesia sebagai responden.

3.6.1. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas instrumen menggunakan analisis item, yakni dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas instrumen angket ini adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

(Sugiyono, 2000:213)

Keterangan :

x = Nilai item

y = Skor total

Untuk keperluan pengujian validitas dalam perhitungannya menggunakan program Microsoft-Excel 2000 dan SPSS versi 11. Setelah selesai melakukan pengujian dan hasil analisisnya diperoleh, penulis menanyakan kepada beberapa ahli statistik apakah instrumen tersebut valid atau tidak.

3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian yang baik, disamping valid (tepat) sesuai dengan masalah dan responden yang seharusnya, juga harus reliable (tetap), yaitu memiliki nilai ketepatan dimana bila diteskan pada kelompok yang sama dalam jangka waktu yang berbeda akan menghasilkan nilai yang sama pula.

Untuk melakukan uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan Kr 20 sebagai berikut :

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

(Suharsimi Arikunto, 1992:165)

Keterangan :

$$\begin{aligned} r_{11} &= \text{Reliabilitas instrum} \\ k &= \text{Banyaknya butir soal} \\ \sum \sigma_b^2 &= \text{Jumlah varians butir} \\ \sigma_t^2 &= \text{Varians total} \end{aligned}$$

Untuk keperluan pengujian reliabilitas dalam perhitungannya menggunakan program Microsoft-Excel 2000 dan SPSS versi 11.

3.7. Teknik Analisa Data

Untuk mencari hubungan fungsional antara variabel X_1 (Pendidikan dan Pelatihan) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja), hubungan variabel X_2 (Motivasi) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja), dan hubungan variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y , digunakan rumus Rank Spearman (r_s) seperti berikut :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

(Sidney Siegel, 1997:256)

Keterangan : r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman
 $\sum X^2$ = Jumlah faktor korelasi variabel X_1 dan X_2
 $\sum Y^2$ = Jumlah faktor korelasi variabel Y
 $\sum d_i^2$ = Jumlah kuadrat beda antar rank

Untuk pengolahannya menggunakan program Microsoft-Excel 2000 dan SPSS versi 10.1.

Harga koefisien korelasi (r_s) dikonsultasikan pada tabel interpretasi tentang batas-batas r , untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel.

Sedangkan untuk uji signifikansi dengan menggunakan rumus :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X_1 dengan Variabel Y , dan variabel X_2 dengan variabel Y , maka hipotesis harus memenuhi criteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan taraf signifikan 0,05 pada derajat kebebasan (dk) = $n - 2$, maka signifikan (hipotesis diterima). Dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan taraf signifikan 0,05 pada derajat kebebasan (dk) = $n - 2$, maka tidak signifikan (hipotesis ditolak).

Pengolahannya dengan menggunakan program Microsoft-Excel 2000 dan SPSS versi 10.1

