

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif melalui pendekatan *korelasional*. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yakni suatu pendekatan yang lebih menekankan pada analisis data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis), dan akan menyandarkan pada kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan pendekatan metode kuantitatif ini akan diperoleh secara signifikan perbedaan kelompok atau signifikan hubungan antara variabel yang diteliti (Azwar, 2005).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan *korelasional* dengan tujuan ingin mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan *laundry* di Kota Padang.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2013) menyatakan variabel merupakan suatu konsep tentang atribut, sifat atau nilai yang berada pada subjek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas atau *independent variable* (X), adalah variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah motivasi kerja.
2. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y), adalah variabel yang dipengaruhi. Variabel terikat pada penelitian ini ialah kinerja karyawan.

C. Defenisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

George dan Jones (2005) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sebuah dorongan psikologis pada seseorang yang akan menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*), tingkat kegigihan (*level of persistance*) atau ketahanan dalam menghadapi halangan atau masalah, dan dan tingkat usaha (*level of effort*).

b. Definisi Operasional

Definisi operasional motivasi kerja pada penelitian ini adalah dorongan pada diri karyawan untuk mencapai suatu tujuan pada organisasi atau perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yaitu arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat kegigihan (*level of persistance*), dan tingkat usaha (*level of effort*).

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Koopmans (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan aktivitas-aktivitas atau perilaku-perilaku yang berada dalam kendali individu, dan hal itu relevan dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Koopmans (2014) mengembangkan studi mengenai kinerja individu atau *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dimensi-dimensi nya ialah kinerja tugas (*task performance*), kinerja kontekstual (*contextual performance*), dan perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*)

b. Definisi Operasional

Kinerja adalah aktivitas-aktivitas atau perilaku-perilaku seorang karyawan yang berada dalam kendali dirinya dan relevan dengan tujuan perusahaan. Dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah, kinerja tugas (*task performance*), kinerja kontekstual (*contextual performance*), dan perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwasannya populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai suatu kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010) populasi merupakan suatu keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Ridwan (2013) populasi merupakan suatu objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah, dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya populasi merupakan suatu objek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik, yang diterapkan oleh peneliti untuk bisa dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan laundry yang bekerja di *laundry* yang berada di Kota Padang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010), sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sugiyono (2013) mendeskripsikan bahwasanya sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang diteliti, dan sampel bersifat *representative* yang artinya mewakili seluruh anggota populasi.

Dalam penarikan sampel digunakan *Accidental Sampling* (Sampel secara kebetulan), maksudnya dalam pengambilan sampelnya dilakukan secara kebetulan semata, yakni siapa saja karyawan *laundry* di Kota Padang yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti (Lubis, 2021) .

Mengingat bahwa jumlah populasi tidak diketahui sehingga dalam menentukan sampelnya tidak bisa menggunakan tabel, dikarenakan jumlah sampel yang diambil harus cukup mewakili populasi responden yang diteliti, sehingga cara dalam menentukan besaran sampel yang tidak diketahui jumlahnya ialah dengan menggunakan rumus Lemeshow (Wibisono, 2013), yaitu :

$$\begin{aligned}
 n &= (Z_{\alpha/2})^2 P(1-P) / d^2 \\
 &= 1,962^2 \times 0,5(1-0,5) / 0,1^2 \\
 &= 3,8416 \times 0,25 / 0,01 \\
 &= 96,04
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pertimbangan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat eror {d = 10%), sehingga dari perhitungan rumus Lemeshow tersebut penelitian ini akan menggunakan sampel minimal sebanyak 97 responden (n = 96,04) ,tetapi penulis membulatkannya menjadi 100 responden untuk mengurangi kesalahan dalam pengisian serta untuk meminimalisir resiko ketidaklengkapan data.

E. Instrumen Penelitian

Insight (2020) menyatakan bahwasannya instrumen penelitian ialah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh, mengukur, dan menganalisis data dari subjek atau sampel mengenai topik atau masalah yang sedang diteliti.

Discover (2020) menyatakan bahwasannya instrumen penelitian adalah suatu alat apapun yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan atau memperoleh data, mengukur data serta menganalisis data yang relevan dengan subjek atau masalah penelitian. Sehingga instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah, observasi, wawancara, dan skala motivasi kerja dan skala kinerja, dan seluruh data nantinya akan diolah melalui aplikasi SPSS.

1. Jenis Instrumen

Menyusun instrumen merupakan suatu langkah yang penting didalam prosedur penelitian. Instrumen itu sendiri memiliki fungsi sebagai alat bantu dalam mengumpulkan suatu data yang diperlukan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala dalam pengumpulan data, yaitu : Skala Likert (*Likert Scale*). Skala ini digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Responden hanya akan diminta untuk menyatakan pendapatnya sesuai dengan tingkat pilihan jawaban yang tersedia, adapun pilihan jawaban yang tersedia sebagai berikut :

Untuk variabel motivasi kerja (X) :

- a. Jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1
- b. Jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2
- c. Jawaban N (Netral) diberi skor 3
- d. Jawaban S (Sesuai) diberi skor 4
- e. Jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 5

Tabel 1. Pilihan Jawaban (Variabel X)

Pilihan Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Netral (N)	3	3
Sesuai (S)	4	2
Sangat Sesuai (SS)	5	1

Dan variabel kinerja (Y) :

- a. Jawaban Jarang diberi skor 1
- b. Jawaban Kadang diberi skor 2
- c. Jawaban Sering diberi skor 3
- d. Jawaban Sangat Sering diberi skor 4
- e. Jawaban Selalu diberi skor 5

Tabel 2. Pilihan Jawaban (Variabel Y)

Pilihan Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Jarang	1	5
Kadang	2	4
Sering	3	3
Sangat Sering	4	2
Selalu	5	1

a. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh George dan Jones (2005), yang terdiri dari arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), dan tingkat usaha (*level of effort*).

Tabel 3. Blueprint Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek/Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
	Motivasi Kerja			
1.	Arah Perilaku (<i>Direction of Behavior</i>)	1, 2, 3	-	3
2.	Tingkat Kegigihan (<i>Level of Persistence</i>)	4, 5, 6, 7	-	4
3.	Tingkat Usaha (<i>Level of Effort</i>)	8, 9, 10, 11	-	4
	Total	11	-	11

b. Skala Kinerja Karyawan

Skala IWPQ (*Individual Work Performance Questionnaire*) milik Koopmans tahun 2014 digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Widyastuti & Hidayat (2018), instrumen ini terdiri dari 3 sub-skala dengan jumlah item sebanyak 18 item.

Tabel 4.**Blueprint Skala Kinerja Karyawan**

No.	Dimensi Kinerja Karyawan	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1.	Kinerja Tugas (<i>Task Performance</i>)	1, 2, 3, 4, 5	-	5
2.	Kinerja Kontekstual (<i>Contextual Performance</i>)	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	-	8
3.	Perilaku Kerja Kontraproduktif (<i>Counterproductive Work Behavior</i>)	-	14, 15, 16, 17, 18	5
Total		13	5	18

Skala penelitian yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terdiri dari 18 item, 13 item *favorable* (F) dan 5 item *unfavorable* (UF).

F. Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini peneliti tidak melakukan uji coba penelitian karena alat ukur yang digunakan sudah ada validitas dan reliabilitasnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala yang diadaptasi dari penelitian Gunawan dan Siagian (2018) untuk variabel motivasi kerja, sedangkan untuk

variabel kinerja karyawan menggunakan skala IWPQ Koopmans yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Widyastuti & Hidayat (2018), alasan peneliti melakukan adaptasi skala adalah supaya lebih bersifat general sehingga dapat lebih mudah dipahami oleh khalayak umum.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ciri yang menandai tes hasil belajar yang baik. Di dalam buku “*Encyclopedia of Educational Evaluation*,” Anderson menyatakan bahwasannya “*A test is valid if it measures what it puprpuse to measure*” artinya : “sebuah tes yang dikatakan valid apabila tes tersebut dapat mengukur apa yang hendak di ukur” (Dixon, 2004). Untuk mengukur validitas, alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini ialah menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 26.0 for Windows*.

Validitas dinyatakan secara empiris oleh suatu koefisien validitas tertentu. Koefisien validitas memiliki suatu makna yang jika bergerak dari 0.00 sampai 1.00 dan batas minimum koefisien korelasi sudah dianggap jika $r = 0.30$ (Azwar, 2003).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang memiliki asal kata *rely* (percaya) dan *reliable* (dapat dipercaya). Ketepercayaan memiliki korelasi dengan ketepatan dan konsistensi. Menurut Azwar (2012), reliabilitas memiliki korelasi dengan akurasi instrument dalam mengukur apa yang akan diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya jika dilakukan pengukuran ulang.

Devillis (Sauifuddin, 2020) mengelompokkan batas-batas nilai reliabilitas sebagai berikut:

- a. Dibawah 0,60 tidak bisa diterima
- b. Antara 0,60 hingga 0,65 bisa diterima tapi kurang memuaskan.
- c. Antara 0,65 hingga 0,70 bisa diterima secara maksimal.
- d. Antara 0,70 hingga 0,80 bisa diterima.
- e. Antara 0,80 hingga 0,90 sangat baik
- f. $> 0,90$ sebaiknya skala yang disusun diperpendek

Hasil uji reliabilitas instrument motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.886	11

Berdasarkan batasan tersebut nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh untuk skala motivasi kerja adalah sebesar 0,886 termasuk kedalam kategori sangat baik.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.876	18

Berdasarkan batasan tersebut nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh untuk skala Motivasi Kerja adalah sebesar 0,876 termasuk kedalam kategori sangat baik.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu teknik analisis korelasi yakni suatu teknik yang menentukan sejauh mana adanya korelasi antara dua variabel dengan menggunakan *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*, versi 26.0 *for Windows*. Data yang telah diperoleh, diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan dilakukan penelitian yakni untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yaitu dengan teknik korelasi *Pearson*.

Teknik korelasi ini merupakan salah satu teknik untuk mencari derajat keeratan atau keterkaitan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini akan digunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Data akan dinyatakan berdistribusi normal ketika signifikansinya lebih besar ($>$) dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi. Uji ini memiliki tujuan untuk

mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Jika nilai probabilitas >0.05 maka hubungan antara variabel X dan Y adalah linear. Sebaliknya ketika nilai probabilitas < 0.05 , maka hubungan antara variabel X dan Y adalah tidak linear (Priyatno, 2014).

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya suatu korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan *laundry* di Kota Padang. Apabila semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, begitupun sebaliknya.



UIN IMAM BONJOL
PADANG