

BAB II

KERANGKA TEORI DAN METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

Sebagai bahan pustaka, peneliti menggunakan tesis yang berjudul *Kajian Tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pola Komunikasi Terhadap Keberhasilan Kegiatan Protokoler di Pemerintah Propinsi DKI Jakarta*.⁷ Tesis tersebut disusun oleh Rus Suharto, mahasiswa Program Pascasarjana FISIP Universitas Indonesia Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Publik Tahun 2000.

Dalam penelitian tersebut Suharto ingin mengetahui sejauh mana motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan kepada petugas protokol, ada 4 (empat) pertanyaan yang menjadi perhatian Suharto, yakni penghargaan dalam bentuk finansial dan non finansial, kebanggaan terhadap tugas yang dijalankan, dan kemantapan atau percaya diri dalam menjalankan tugas. Data yang telah didapat diolah dengan bantuan program statistik yaitu *SPSS for windows* untuk menghasilkan statistik deskriptif, dan regresi ganda. Dari hasil pengolahan data tersebut didapat yang terbesar (56,7%) menyatakan cukup puas terhadap penghargaan berupa finansial atas prestasi kerja yang telah dilakukan oleh petugas protokol selama ini. Hal ini memberikan indikasi bahwa, pimpinan belum sepenuhnya memberikan penghargaan untuk meningkatkan motivasi atau

⁷ Rus Suharto, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pola Komunikasi Terhadap Keberhasilan Kegiatan Protokoler di Pemerintah Propinsi DKI Jakarta*, Tesis FISIP Universitas Indonesia, 2000, tidak diterbitkan.

dorongan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga mempengaruhi kepercayaan diri petugas protokol terhadap masa depannya di Biro APP Propinsi DKI Jakarta. Selain itu, tugas-tugas yang dijalankan kurang berkaitan erat dengan kegiatan sehari-hari di masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Suharto lebih melihat motivasi dari pimpinan dengan menggunakan sampel karyawan Biro APP Propinsi DKI Jakarta sebanyak 30 orang dan beberapa orang pimpinan. Sedangkan pada penelitian ini penulis ingin mengetahui persepsi motivasi yang ada pada masing-masing individu pegawai, karena itu penulis memilih Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok sebagai sampel penelitian.

B. Kerangka Teori

1. Persepsi

a. Definisi Persepsi

Persepsi adalah proses mengorganisasi dan menafsirkan pada stimulus di dalam lingkungan.⁸ Dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.⁹

⁸ Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Hilgard, E.R., *Pengantar Psikologi*, (8th ed.), (Jakarta: Erlangga), 1991, hal. 80.

⁹ Harold J. Leavitt, *Psikologi Manajemen*, alih bahasa: Muslichah Zarkasi, Cet. 2, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama), 1992, hal. 27.

George dan Jones menjelaskan persepsi sebagai proses dimana individu memilih, mengolah dan menginterpretasikan sesuatu melalui pancaindera yang dimiliki (penglihatan, pendengaran, peraba, penciuman, rasa) untuk memberi arti dan maksud terhadap lingkungan di sekitarnya.¹⁰ Sedangkan Chaplin memandang persepsi sebagai proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera. Proses perseptual ini dimulai dengan perhatian, yaitu merupakan proses pengamatan selektif, persepsi secara umum bergantung pada faktor-faktor perangsang, cara belajar, keadaan jiwa atau suasana hati, dan faktor-faktor motivasional. Arti suatu objek atau satu kejadian objektif ditentukan baik oleh kondisi perangsang maupun faktor-faktor organisme. Dengan alasan demikian, persepsi mengenai dunia oleh pribadi-pribadi yang berbeda juga akan berbeda karena setiap individu menanggapi dengan aspek-aspek situasi tadi yang mengandung arti khusus sekali bagi dirinya.¹¹

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang

¹⁰ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall), 2002, page. 108.

¹¹ Chaplin, J.P., *Kamus Lengkap Psikologi*, (Edisi 5), (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 1999, hal. 77.

lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.¹²

Hasibuan berpendapat bahwa:

”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.¹³

Manullang memberikan pengertian:

”Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.”¹⁴

Menurut Pareek :

“Motivasi kerja adalah suatu yang menyebabkan orang mau bekerja keras karena ia mempunyai kebutuhan besar akan persaingan dan memenuhi tentang itu”.¹⁵

¹² Suprihanto, J,dkk, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: STIE YKPN), 2003, hal. 41.

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi dan Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), 2007, hal. 95.

¹⁴ MARIHOT Manullang, *Manajemen Personalialia, Edisi ke 3*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Press), 2006, hal. 194.

¹⁵ Udai Pareek, *Perilaku Organisasi: Pedoman Kearah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*, (Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo), 1984, hal. 110.

As'ad juga mengemukakan:

“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat, dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya”.¹⁶

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu pendorong/penyemangat internal maupun eksternal yang ada pada diri individu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Selain faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pemimpin, dan kepemimpinannya, juga sangat ditentukan faktor internal yang melekat pada setiap orang atau bawahan, seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Dalam hubungan ini ada beberapa pandangan atau pendapat yang mempengaruhi dari motivasi, antara lain:

1. Motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerjanya. Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain adalah faktor

¹⁶ Mohamad As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Liberty), 1981, hal. 44.

pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi,¹⁷ seperti :

- 1). Kebijakan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan (prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja).
- 2). Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan.
- 3). Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja (tempat kerja bawahan).
- 4). Tidak kalah pentingnya adalah gaya kepemimpinan atasan (sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan).

Disamping pemimpin, bawahan juga memiliki peranan penting dalam motivasi dengan melihat berbagai gejala karakteristik, seperti :

- 1). Kemampuan kerja
 - 2). Semangat atau moral kerja
 - 3). Rasa kebersamaan dalam kelompok
 - 4). Prestasi dan produktifitas.
2. Menurut Porter dan Miles yang dikutip oleh Wahjosumidjo dalam buku *Kepemimpinan dan Motivasi*, berpendapat bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh pada motivasi, yakni :

¹⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), 1987. hal. 193.

- 1). Ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristics*);
- 2). Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*);
- 3). Lingkungan kerja (*work situation characteristics*).¹⁸

c. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi¹⁹

¹⁸ *Ibid.*

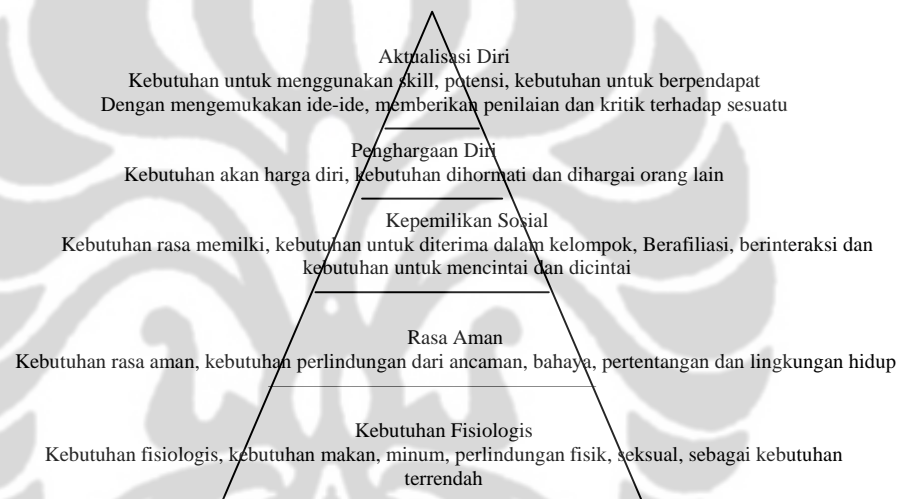
¹⁹ I. Ishak & T. Hendri, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia), 2003, hal. 16-17.

d. Teori-teori motivasi

Berbagai teori mengenai motivasi, di antaranya:

1. Hirarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Maslow bahwa pada diri setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri,²⁰ seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar II.1
Hirarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada), 2004, hal. 458.

Hirarki kebutuhan terkait kebutuhan manusia dapat dibedakan dalam lima klasifikasi yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat

²⁰ Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, hal. 458.

memotivasi manusia, namun motivasi itu berbeda satu dengan yang lainnya.

Model hirarki kebutuhan ini memiliki ciri tertentu, di antaranya: untuk memenuhi kebutuhan tersebut tidak hanya berasal dari eksternal tetapi lebih kepada internal individu-individu sesuai dengan karir individu-individu itu. Kebutuhan setiap individu itu tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya.²¹

Teori Maslow berasumsikan bahwa seseorang berusaha memenuhi kebutuhan lebih pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang tertinggi (aktualisasi diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang. Sedangkan Thoha dengan mengubah hierarki kebutuhannya Maslow kedalam tatanan model motivasi kerja, mengemukakan bahwa pada dasarnya kebutuhan manusia dalam bekerja dapat dibedakan sebagai berikut²² ;

- 1) Kebutuhan fisik, misalnya: gaji, tunjangan, honorarium, bantuan pakaian, perumahan, uang transportasi dan lain-lain.
- 2) Kebutuhan keamanan, misalnya: jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan, jaminan asuransi kesehatan dan sebagainya.

²¹ Gouzali Saydam, *MSDM-Human Resources Management Jilid I*, (Jakarta: Gunung Agung), 1996, hal. 243.

²² Miftah Thoha, *Perspektif Perilaku Birokrasi*, (Jakarta : Rajawali), 1991, hal 233

- 3) Kebutuhan sosial atau afiliasi, misalnya: kelompok formal atau informal, menjadi ketua yayasan, ketua organisasi, dan lain-lain.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, misalnya status, simbol-simbol, perjamuan dan sebagainya.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Sejalan dengan pendapat tersebut Hersey dalam pendapatnya menyatakan bahwa:²³

- 1) Pemenuhan kebutuhan fisiologis (tempat tinggal, makanan, pakaian).
- 2) Kebutuhan rasa aman meliputi: asuransi kesehatan, kecelakaan, dan jiwa serta program pensiun.
- 3) Kebutuhan sosial/afiliasi meliputi: suka berhubungan dan bergabung dengan orang lain dalam situasi-situasi dimana mereka merasa bagian dari yang lain dan diterima dengan baik.
- 4) Penghargaan (prestise: ingin dipandang penting, kuasa: melalui jabatan dan pribadi).
- 5) Perwujudan diri: melalui kompetensi yakni kemampuan mengendalikan faktor-faktor lingkungan dan prestasi melalui kepuasan dalam berhasil memecahkan masalah yang sukar selain pujian.

²³ Paul Hersey and Blanchard, Kennet H., *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, (New Jersey: Prentice Hall Inc.), 1993

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*)

Existence, Relatedness and Growth menekankan kebutuhan timbul secara simultan dan pemuasannya dilakukan secara sekaligus tanpa harus menunggu kebutuhan yang pertama terpenuhi terlebih dahulu.²⁴ Teori ini menolak pendekatan hierarki dari Maslow.

3. Teori Kebutuhan McClelland (*Mc. Clelland Theory of Needs*)

Mc. Clelland Theory of Needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:²⁵

- 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan; kemampuan untuk mencapai hubungan kepada organisasi juga sesama pegawai untuk menuju keberhasilan. Merupakan keinginan untuk sukses yang muncul dari dalam diri individu. Berusaha selalu ingin berada di atas kemampuan orang lain dan berusaha bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*); kebutuhan agar berperilaku wajar dan bijaksana dalam pelaksanaan tugas. Pada dasarnya manusia itu mempunyai keinginan untuk dapat mengatur orang lain. Manusia semacam ini senang dengan tugas yang dibebankan, cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

²⁴ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta), 2002, hal. 108.

²⁵ *Ibid*

- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*); hasrat untuk lebih mengenal dalam organisasi. Memiliki kebutuhan untuk bersahabat, menanggung dan bekerjasama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

e. Teknik-teknik khusus motivasi

Setelah mengkaji teori motivasi, yang menjadi persoalannya adalah bagaimana teknik dan sarana motivasi yang sering digunakan, yaitu²⁶:

- 1) Uang.

Uang tidak pernah dapat diabaikan sebagai motivator, apakah hal itu dalam bentuk upah, kerja borongan atau bayaran insentif lainnya yang dapat diberikan kepada orang-orang sebagai imbalan prestasi.

- 2) Penguatan positif

Dalam hal ini beranggapan orang-orang dapat dimotivasi melalui penciptaan lingkungan kerja mereka dengan baik dan dengan memuji prestasi yang baik serta menghukum prestasi yang jelek yang menimbulkan hasil negatif.

- 3) Partisipasi

Salah satu teknik yang telah memperoleh dukungan hasil teori dan penelitian motivasi adalah meningkatnya kesadaran dan penggunaan partisipasi. Tidak adanya keraguan bagi pegawai dalam membuat

²⁶ Harold Koontz, et. al., *Manajemen*, Edisi 8, Jilid 2, Jakarta : Erlangga, 1990, hal. 129.

keputusannya yang dapat mempengaruhinya jika pegawai mengikuti partisipasinya dalam organisasinya.

C. Operasionalisasi Konsep

Singarimbun mengatakan untuk dapat mengukur suatu variabel dalam sebuah penelitian maka diperlukan sebuah operasionalisasi konsep yang dapat mengukur variabel.²⁷ Teori kebutuhan Mc. Clelland memiliki dimensi: kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kebutuhan dalam kekuasaan/otoritas kerja dan kebutuhan untuk berafiliasi.²⁸

Indikator dari variabel motivasi kerja pada Sub Bagian Tata Usaha dan Protokol pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok sebagai berikut:

²⁷ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Edisi II, (Jakarta : LP3ES), 1999, hal 46.

²⁸ Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, hal. 459.

Tabel II.1
Operasionalisasi Konsep

KONSEP	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Motivasi	Motivasi Kerja	<p>Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan</p> <p>Kebutuhan dalam kekuasaan/otoritas kerja</p> <p>Kebutuhan untuk afiliasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pekerjaan • Jangka waktu penyelesaian pekerjaan • Penyelesaian masalah • Hambatan dalam bekerja • Efektifitas • Kewenangan • Tanggung jawab • Hubungan dengan rekan kerja • Hubungan dengan atasan • Tingkat partisipasi dalam organisasi

Sumber: Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada), 2004, hal. 459.

D. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, suatu penelitian yang berusaha menggambarkan atau menjelaskan secermat mungkin mengenai suatu hal dari data yang ada. Penelitian deskriptif ini tidak terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data itu, menjadi suatu wacana dan konklusi dalam

berpikir logis, praktis, dan teoritis²⁹. Dalam hal ini, penelitian ingin mendeskripsikan secara lebih persepsi pegawai mengenai motivasi kerja di Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok.

2. Tipe Penelitian

- a. Memperhatikan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan persepsi pegawai mengenai motivasi kerja di Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok, maka pendekatan penelitian yang akan digunakan adalah kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Hal ini bertujuan untuk mencari landasan konseptual dan teoritis yang relevan dalam menganalisis permasalahan sehingga diperoleh suatu pemahaman (*understanding*) yang lebih mendalam dan menyeluruh atas konteks yang terjadi dalam persepsi pegawai mengenai motivasi kerja.
- b. Memperhatikan dimensi waktu, maka penelitian yang digunakan adalah *Cross Sectional Survey*, yaitu sebuah metode pengumpulan data dimana informasi yang dikumpulkan hanya pada suatu saat tertentu,³⁰ dan tidak akan dilakukan penelitian lain di waktu

²⁹ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik*, (Bandung: Tarsico), 1982, hal. 139 – 140.

³⁰ Ronny Kountur, *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: PPM), 2003, hal. 106

yang berbeda untuk diperbandingkan.³¹ Penelitian ini merupakan penelitian jangka pendek yang dimulai pada bulan April – Juni 2008.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai maksud dan tujuan penulisan skripsi ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Studi Kepustakaan

Penulis melakukan penelitian yang didasarkan data dokumen yang terkait dengan lingkungan Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol di lingkungan Pemerintah Kota Depok diantaranya profil departemen, data pegawai, artikel, jurnal, buku, website, majalah, dan sumber literatur lainnya yang masih berhubungan dengan masalah penelitian ini, sehingga dapat didapatkan analisis pembahasan yang mendalam atas masalah yang ada.

b. Studi Lapangan

Pengumpulan data melalui studi lapangan dilakukan dengan melalui pertanyaan kuesioner, yaitu:

³¹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada) 2005, hal. 45.

1). Kuesioner

Pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah dibuat sedemikian rupa untuk menjangkau keterangan yang berkaitan erat dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner dalam bentuk angket tertutup dan dibuat dengan skala *likert*, guna menjangkau data primer dari variabel penelitian yaitu persepsi pegawai mengenai motivasi kerja.

2). Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperdalam analisa, diajukan kepada pegawai Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Protokol pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono mengartikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penentuan jumlah reponden, maka perlu diidentifikasi terlebih dahulu populasi dan sampel penelitian.³² Menurut Hadi, populasi merupakan individu-individu atau secara keseluruhan yang menjadi sasaran suatu penelitian yang tidak

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta), 2000, hal. 97.

saja berupa manusia, tetapi dapat berupa alat, keadaan, atau tempat dan sebagainya.³³

Jadi populasi merupakan subyek penelitian yang dapat menunjuk pada individu. Oleh sebab itu, mengingat jumlah populasi responden yang tidak terlalu besar 30 orang responden, maka penulis hanya mengambil populasi dan hanya fokus pada pegawai Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Dan Protokol pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok dan penelitian ini disebut penelitian populasi.

Mengingat jumlah populasi di bawah 100 orang, maka sesuai dengan pendapat Arikunto bahwa :

“Apabila subyeknya lebih dari 100 orang, maka sebaiknya diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, sedangkan jika subyeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan”.³⁴

5. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini digunakan metode statistika dengan menggunakan paket program SPSS bertujuan selain memudahkan juga tingkat akurasi hasil perhitungan sangat tinggi. Seluruh perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS versi 15.

³³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM), 1997. hal.86.

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta), 1997, hal. 77.

Pada penelitian ini, variabel diukur menggunakan skala *likert*. Responden menjawab setiap pertanyaan dalam skala *likert* yang disusun berdasarkan indikator-indikator terukur. Penilaian responden terhadap variabel dinilai dengan skor kepentingan masing-masing indikator, sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1
Tidak Setuju	diberi skor 2
Ragu-ragu	diberi skor 3
Setuju	diberi skor 4
Sangat Setuju	diberi skor 5

Selanjutnya untuk memperoleh data deskriptif apakah motivasi kerja di Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Dan Protokol pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Depok telah baik, maka dilakukan analisis dengan menggunakan distribusi frekuensi. Bentuk pernyataan positif terhadap seluruh komponen yang dinilai karena tipe data diasumsikan ordinal, maka analisis dilakukan hanya menggunakan nilai yang paling sering muncul (yang sering dijawab). Skor tiap komponen dihitung dengan mengalikan seluruh frekuensi dengan data nilai bobot yang diperoleh. Rentang skala diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana: RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item³⁵



³⁵ Husein Umar, *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama), 2003, hal. 225.