

4. METODE PENELITIAN

4.1. Responden Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang akan menjadi responden adalah karyawan *sales* dan *marketing* pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi dan internet, dengan karakteristik sebagai berikut.

1. Berada pada usia 25-55 tahun. Dengan alasan bahwa menurut Gallerman (dalam Ginting, 2003), para pekerja berusia muda dan menengah pada umumnya memiliki tingkat harapan dan ambisi yang tinggi dan masih berada dalam masa kerja yang produktif, sehingga motivasi berprestasinya masih bisa ditingkatkan.
2. Telah bekerja di perusahaan yang sama minimal 1 tahun. Dengan asumsi bahwa karyawan dengan lama kerja tersebut telah mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan mereka, dan telah mengenal lingkungan kerjanya dengan baik, sehingga mampu mempersepsikan iklim psikologis di perusahaan tersebut.

4.1.2. Jumlah Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sejumlah 158 orang karyawan *Sales* dan *Marketing* yang bekerja di perusahaan tempat penelitian berlangsung. Jumlah ini merupakan 52.66 % dari jumlah karyawan *Sales* dan *Marketing* pada divisi *Retail* dan *Enterprise* di cabang Jakarta Pusat.

4.1.3. Teknik Sampling

Sampel digunakan apabila subyek dalam populasi terlalu banyak, sehingga tidak mungkin meneliti populasi secara keseluruhan. Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang akan diteliti. Dalam memilih sampel, terdapat beberapa teknik yang digunakan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*, dimana setiap elemen dari populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Tipe *non-probability sampling* yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu

peneliti mengambil sampel yang diperkirakan sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan.

4.2. Instrumen Penelitian

Setiap penelitian menggunakan instrumen yang dapat mendukung serta memperlancar jalannya penelitian. Adapun Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama merupakan kuesioner yang mengukur motivasi berprestasi. Kuesioner bagian kedua merupakan kuesioner yang mengukur iklim psikologis. Bagian ketiga merupakan data demografis tiap responden seperti, nama divisi, jabatan, usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, dan masa kerja responden. Penjelasan lebih lengkap mengenai kuesioner bagian pertama dan kedua akan dijabarkan di bawah ini.

4.2.1. Alat Ukur Motivasi Berprestasi

Alat yang digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi karyawan merupakan modifikasi dari alat ukur yang telah dikembangkan sebelumnya oleh Tobing (2001) dalam penyusunan tesisnya yang mengukur motivasi berprestasi peserta *Achievement Motivation Training* serta alat ukur motivasi berprestasi yang telah dikembangkan oleh Krebs, Beger, dan Ferligoj (2000) dalam penelitiannya mengenai motivasi berprestasi mahasiswa di tiga negara. Item-item dalam alat ukur ini kemudian dimodifikasi oleh peneliti, agar dapat digunakan dalam konteks karyawan. Alat ukur motivasi berprestasi ini menggunakan skala tipe Likert dengan 6 *range* jawaban dimulai dari (1) sangat tidak sesuai, (2) sesuai, (3) agak sesuai, (4) agak tidak sesuai, (5) tidak sesuai sampai dengan (6) sangat sesuai. Alat ukur ini berjumlah 24 item disusun berdasarkan enam indikator motivasi berprestasi yang dikemukakan McClelland dan kawan-kawan dalam penelitiannya. Berikut merupakan rincian item tiap indikator:

Tabel 4.1.
Rincian Item Motivasi Berprestasi Tiap Indikator

No.	Indikator	No. Item	Positif/Negatif
1	Mengambil risiko sedang dan diperhitungkan.	1,2,3,4	Pos: 1,3 Neg: 2,4
2	Bertanggung jawab secara pribadi	5,6,7,8	Pos: 5,7 Neg: 6,8
3	Menggunakan pengalaman sebagai umpan balik.	9,10,11,12	Pos: 9,11 Neg: 10,12
4	Mengerjakan sesuatu secara kreatif dan inovatif.	13,14,15,16	Pos: 13,15 Neg: 14,16
5	Menyukai situasi kerja yang kompetitif.	17,18,19,20	Pos: 17,19 Neg: 18,20
6	Selalu memanfaatkan waktu seefisien mungkin dalam upaya mencapai keberhasilan	21,22,23,24	Pos: 21,23 Neg: 22,24

Dalam setiap indikator, setiap item yang bernomor ganjil merupakan item positif (*favorable*), sedangkan item genap merupakan item negatif (*unfavorable*). Pada item-item negatif, penyekoran akan dibalik, hal ini dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Sehingga dalam penyekoran untuk pernyataan sangat tidak sesuai akan bernilai enam (6) dan pernyataan sangat sesuai bernilai satu (1).

4.2.2. Alat Ukur Iklim Psikologis

Alat yang digunakan untuk mengukur iklim psikologis merupakan alat ukur yang telah dikembangkan sebelumnya oleh Koys dan DeCotiis (1991) yang kemudian digunakan oleh Swift dan Campbell (1998) dalam penelitiannya mengenai pengaruh aspek iklim psikologis terhadap kepuasan kerja *Sales*. Alat ukur ini, kemudian peneliti modifikasi dengan mengubah beberapa item menjadi item negatif.

Alat ukur iklim psikologis ini berbentuk skala Likert dengan 6 *range* pilihan jawaban dimulai dari (1) sangat tidak setuju, (2) setuju, (3) agak setuju, (4) agak tidak setuju, (5) tidak setuju sampai dengan (6) sangat setuju. Selanjutnya, alat ukur ini terdiri dari 40 item yang mencerminkan enam aspek iklim psikologis (*support, cohesion, autonomy, pressure, recognition, dan innovation*). Setiap aspek diwakili oleh 5 item, kecuali aspek *support* yang diwakili oleh 15 item. Berikut merupakan rincian tiap aspek iklim psikologis beserta nomor itemnya:

Tabel 4.2.
Rincian Item Iklim Psikologis Tiap Aspek

No.	Aspek	No. Item	Positif/Negatif
1	<i>Support</i> (dukungan)	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10,11,12,13,14,15	Pos: 1,2,5,7, 8,12, 13,15 Neg: 3,4,6,9, 10,11,14
2	<i>Cohesion</i> (kebersamaan)	16,17,18,19,20	Pos: 16,17,20 Neg: 18,19
3	<i>Autonomy</i> (kemandirian)	21,22,23,24,25	Pos: 21,23,24,25 Neg: 22
4	<i>Recognition</i> (Pengakuan)	26,27,28,29,30	Pos: 27,28,29,30 Neg: 26
5	<i>Pressure</i> (tekanan)	31,32,33,34,35	Pos: 31,32,33, 34,35
6	<i>Innovation</i> (inovasi)	36,37,38,39,40	Pos: 37,38,39 Neg: 36,40

Dalam alat ukur ini terdapat item-item positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*). Pada item-item negatif, penyekoran akan dibalik, hal ini dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Sehingga dalam penyekoran untuk pernyataan sangat tidak sesuai akan bernilai enam (6) dan pernyataan sangat sesuai bernilai satu (1).

4.3. Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan sebuah ukuran keajegan (konsistensi) skor seseorang jika ia diukur beberapa kali baik oleh tes yang sama pada waktu berbeda, maupun oleh serangkaian tes yang serupa (Anastasi & Urbina, 1997). Pada hakikatnya, reliabilitas adalah petunjuk seberapa jauh perbedaan skor antara peserta tes yang bersumber pada perbedaan mereka dalam atribut yang diukur dan bukan berasal dari ketidak-akuratan dalam pengukuran atau perbedaan mereka dalam hal yang ingin diukur. Metode pengujian reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach Alpha, dimana metode ini dapat digunakan pada skor data yang bersifat dikotomi (memiliki dua macam skor) maupun politomi (memiliki skor lebih dari dua).

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha. Cronbach Alpha dianggap tepat karena data yang didapat dalam penelitian ini memiliki variasi politomi, yaitu variasi skor lebih dari dua (1-6).

Validitas merupakan keterangan tentang ukuran kualitas atau mutu suatu tes untuk suatu tujuan pengukuran tertentu (Anastasi & Urbina, 1997). Pengujian validitas berfungsi untuk menerangkan apa yang diukur oleh suatu tes, seberapa jauh hal tersebut diukur, serta apa yang dapat ditafsirkan dari skor tes (Kaplan & Saccuzzo, 2005). Sesuai dengan tujuan penggunaan tes, terdapat tiga macam prosedur pengujian validitas, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas kriteria (*criterion related validity*).

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan prosedur validitas konstruk (*construct validity*). Prosedur ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu tes mengukur konstruk teoritis yang hendak diukur atau untuk mengetahui apakah skor tes menunjukkan kemampuan dari penempuh tes. Metode pengujian yang dilakukan adalah dengan *internal consistency*, yaitu dengan mengorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya.

4.4. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menyebarkan 75 eksemplar kuesioner ke perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi dan internet. Kuesioner ini kemudian disebarakan kepada 75 orang karyawan *Sales* dan *Marketing*. Dari 75 eksemplar kuesioner hanya 60 eksemplar kuesioner yang dikembalikan dan hanya 56 eksemplar kuesioner yang memenuhi syarat untuk dapat dihitung reliabilitas dan validitasnya.

Uji validitas alat ukur motivasi berprestasi dilakukan terhadap 24 item pernyataan motivasi berprestasi dengan mengorelasikan setiap item pernyataan dengan skor total tiap item. Setelah mendapatkan koefisien korelasi *Pearson* (r), koefisien korelasi (r) ini kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% dengan *degrees of freedom* sebesar $n - 2$ ($56 - 2$). Item-item yang baik adalah item-item yang signifikan (memiliki r hitung $>$ r tabel), yang berarti item-item tersebut mampu mengukur aspek yang sama (konsisten). Selain itu validitas alat ukur motivasi berprestasi juga dapat dilihat pada tabel reliabilitas alpha pada bagian *item total statistic*, di kolom *corrected item total correlation*. Item-item yang dipertahankan adalah item-item yang memiliki skor total item sekurang-

kurangnya .20, sedangkan yang dibawah atau mendekati itu sebaiknya direvisi atau dieliminasi (Aiken, 1985)

Pengujian reliabilitas alat ukur motivasi berprestasi dilakukan dengan menguji 24 item motivasi berprestasi, untuk mendapatkan nilai koefisien *Cronbach Alpha*. Berdasarkan kaidah reliabilitas menurut Guilford dan Fruchter (1978), nilai koefisien reliabilitas > 0.9 sangat reliabel, $0.7 - 0.9$ reliabel, $0.4 - 0.7$ cukup reliabel, $0.2 - 0.4$ kurang reliabel dan < 0.2 tidak reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur motivasi berprestasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3.
Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Motivasi Berprestasi

Item Uji coba	Koefisien Alpha	Item valid	Koefisien Alpha
24	0.764	18	0.805

Melalui Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa alat ukur motivasi berprestasi ini memiliki koefisien alpha 0.764, hal ini berarti alat ukur motivasi berprestasi ini reliabel sesuai dengan kaidah reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford dan Fruchter (1972), bahwa alat ukur dengan koefisien reliabilitas $0.7 - 0.9$ tergolong alat ukur yang reliabel. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa alat ukur motivasi berprestasi ini layak digunakan dalam penelitian karena konsisten mengukur konstruk motivasi berprestasi. Selain itu, dapat pula diketahui bahwa dari 24 item yang di uji cobakan hanya sebanyak 18 item yang valid. Item-item yang valid merupakan item-item yang memiliki koefisien korelasi (r) yang signifikan pada LOS .05 dan item-item yang memiliki skor total item $> .20$. Sebanyak 6 item yang tidak valid, yaitu item nomor 6, 7, 15, 16, 20, dan 23 kemudian dieliminasi, dan hanya 18 item yang layak diikutsertakan dalam penelitian. Rincian hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur motivasi berprestasi dapat dilihat pada bagian lampiran.

Uji validitas alat ukur iklim psikologis dilakukan terhadap 40 item pernyataan iklim psikologis dengan mengorelasikan item-item tiap aspek dengan skor total item tiap aspek. Setelah mendapatkan koefisien korelasi *Pearson* (r)

pada item dalam tiap aspek, prosedur selanjutnya yang dilakukan sama halnya dengan pengujian validitas alat ukur motivasi berprestasi. Item-item yang baik adalah item-item yang signifikan (memiliki r hitung $>$ r tabel), yang berarti item-item tersebut mampu mengukur aspek yang sama (konsisten). Selain itu validitas alat ukur motivasi berprestasi juga dapat dilihat pada tabel reliabilitas alpha pada bagian *item total statistic*, di kolom *corrected item total correlation*. Item-item yang dipertahankan adalah item-item yang memiliki skor total item sekurang-kurangnya .20, sedangkan yang dibawah atau mendekati itu sebaiknya direvisi atau dieliminasi (Aiken, 1985)

Pengujian reliabilitas alat ukur iklim psikologis dilakukan dengan dua prosedur. Prosedur yang pertama adalah dengan menguji reliabilitas item yang berada di dalam satu aspek. Setelah mendapatkan reliabilitas tiap aspek barulah peneliti melakukan pengujian reliabilitas pada seluruh (40) item. Batasan koefisien reliabilitas yang digunakan merupakan batasan yang dikemukakan oleh Guilford dan Fruchter (1972) dimana nilai koefisien reliabilitas $>$ 0.9 sangat reliabel, 0.7 – 0.9 reliabel, 0.4 – 0.7 cukup reliabel, 0.2 – 0.4 kurang reliabel dan $<$ 0.2 tidak reliabel.

Tabel 4.4.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Iklim Psikologis

Iklim Psikologis TiapAspek	Item Uji Coba	Koefisien Alpha	Item Valid	Koefisien Alpha
<i>Support</i> (dukungan)	15	0.768	13	0.825
<i>Cohession</i> (kebersamaan)	5	0.636	4	0.703
<i>Autonomy</i> (kemandirian)	5	0.621	4	0.734
<i>Recognition</i> (pengakuan)	5	0.662	3	0.786
<i>Pressure</i> (tekanan)	5	0.712	5	0.712
<i>Innovation</i> (inovasi)	5	0.626	4	0.749
Iklim Psikologis Keseluruhan	40	0.910	33	0.927

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan alat ukur iklim psikologis ini memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi yaitu 0.910. meskipun demikian, hanya dua aspek, yaitu *support* (dukungan) dan *pressure* (tekanan) yang memiliki reliabilitas diatas 0.70, sedangkan aspek yang lain hanya memiliki tingkatan cukup reliabel menurut Guilford dan Fruchter (1972). Nilai koefisien

alpha yang tidak terlalu tinggi pada tiap aspek disebabkan oleh banyaknya aspek dalam alat ukur ini, sehingga terjadi *error of measurement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur iklim psikologis secara keseluruhan memiliki konsistensi yang tinggi, dan layak digunakan dalam penelitian.

Selain itu, dari tabel di atas dapat pula diketahui bahwa dari total 40 pernyataan yang diuji cobakan hanya 33 pernyataan yang valid. Item-item yang valid merupakan item-item yang memiliki koefisien korelasi (r) yang signifikan pada LOS .05 dan item-item yang memiliki skor total item tiap aspek $> .20$. Sebanyak 7 item, yaitu item 12, 13, 16, 21, 22, 27, dan 36 yang tidak valid kemudian dieliminasi agar dapat meningkatkan reliabilitas item tiap aspek. Dengan demikian hanya sebanyak 33 item iklim psikologis yang diikutsertakan dalam penelitian. Rincian hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur iklim psikologis dapat dilihat pada bagian lampiran.

4.5. Tipe dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan desain penelitian non-experimental, yaitu penelitian yang bertujuan menemukan hubungan dan interaksi antara dua variabel atau lebih dengan tipe *ex post de facto field study*, yaitu sebuah penelitian lapangan yang dilakukan setelah suatu gejala terjadi, sehingga peneliti tidak dapat melakukan kontrol atau manipulasi secara langsung terhadap variabel bebas (Robinson, 1981)

4.6. Prosedur Penelitian

4.6.1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini peneliti menyusun instrumen yang akan digunakan dalam penelitian, dengan memodifikasi alat ukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Setelah itu peneliti meminta pembimbing untuk melakukan *expert judgement* dari kuesioner yang telah dibuat. Selanjutnya, peneliti mengurus ijin ke perusahaan tempat uji coba berlangsung dan melakukan uji coba terhadap instrumen penelitian yang telah dibuat. Setelah mendapatkan data hasil uji coba, peneliti kemudian menguji reliabilitas dan validitas dari instrumen penelitian

tersebut. Item yang dinilai tidak valid dan tidak reliabel kemudian dieliminasi dan diperbaiki. Setelah diperbaiki instrumen kemudian diperbanyak kembali.

4.6.2. Tahap Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan pada hari Rabu, 21 Mei 2008 pada PT. X yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi dan internet. Dalam penelitian ini, karyawan *Sales* dan *Marketing* terbagi dalam dua divisi, yaitu divisi *Retail* dan divisi *Enterprise*. Dari 200 eksemplar kuesioner yang disebar pada hari tersebut hanya 69 kuesioner yang langsung dikembalikan, sisanya sebanyak 96 eksemplar diambil seminggu kemudian yaitu, pada hari Rabu, 28 Mei 2008 dan 35 eksemplar lainnya tidak dikembalikan.

Setelah mendapatkan 165 eksemplar kuesioner penelitian, peneliti kemudian menyeleksi kuesioner tersebut. Dari hasil seleksi, hanya 158 eksemplar kuesioner yang layak dihitung, sedangkan 7 eksemplar sisanya tidak layak diikutsertakan karena tidak lengkap dalam pengisiannya.

4.7. Metode Analisis Data

4.7.1. Metode Analisis Data Utama

Dalam penelitian ini, seluruh penghitungan statistik dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 12.0 for Windows. Adapun metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang telah didapatkan adalah sebagai berikut:

- Analisis statistik deskriptif: Digunakan untuk memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya. Dari analisis statistik deskriptif ini, akan didapatkan gambaran umum mengenai karakteristik dari sampel penelitian.
- Analisis regresi dan regresi ganda: Digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan oleh variabel bebas secara individual. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek iklim psikologis manakah yang memiliki pengaruh paling besar terhadap motivasi berprestasi karyawan. Oleh karena itu, selain analisis regresi digunakan pula analisis regresi ganda (*multiple regression*).

4.7.2. Metode Analisis Data Tambahan

Selain melakukan analisis data utama, peneliti juga melakukan analisis data tambahan, yaitu untuk mengetahui gambaran motivasi berprestasi berdasarkan data responden yang telah didapatkan. Adapun metode analisis yang digunakan untuk mengolahnya adalah sebagai berikut:

- Uji statistik t: Untuk melihat perbedaan motivasi berprestasi berdasarkan data responden yang memiliki variasi dua seperti jenis kelamin dan status pernikahan.
- Uji ANOVA: Untuk melihat perbedaan motivasi berprestasi berdasarkan data responden yang memiliki variasi lebih dari dua seperti usia, masa kerja, dan pendidikan.

