

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti hubungan antara persepsi terhadap sistem penilaian kompetensi dengan motivasi bagian *Access & Service Operation* PT. Telkom Kantor Witel Jabar tengah Kota Bandung. Penelitian ini memakai metode korelasional dimana yang dimaksud dengan metode korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Suharsimi, 2005 : 37). Metode korelasional dipakai untuk mencari dan melihat derajat ketergantungan atau mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisiensi korelasi.

Tujuan dari penelitian korelasional ini adalah untuk mendapatkan data empirik tentang seberapa erat hubungan persepsi terhadap sistem penilaian kompetensi dengan motivasi kerja di bagian *Access & Service Operation* Kantor Witel Jabar Tengah PT. Telkom Indonesia, sehingga dapat diketahui seberapa besar korelasi penilaian kompetensi untuk kerja dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah :

Variabel 1 : Persepsi terhadap Sistem Penilaian Kompetensi

Persepsi terhadap Sistem Penilaian Kompetensi adalah sesuai atau tidaknya pemaknaan karyawan tingkat staff di bagian *Access & Service Operation* Kantor Witel Jabar Tengah terhadap elemen / komponen yang terdapat dalam proses membandingkan karakteristik yang mendasari efektifitas kinerja individu (kompetensi) dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan (Moherino : 2012).

Variabel 2 : Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah kecenderungan akan tindakan yang bergantung pada kekuatan ekspektansi terhadap hasil dari tindakan itu dan ketertarikan individu terhadap hasil tersebut (Robins : 2014)

3.2.2 Definisi Operasional**3.2.2.1 Persepsi terhadap Sistem Penilaian Kompetensi**

Persepsi terhadap sistem penilaian kompetensi adalah pemaknaan karyawan di bagian *Access & Service Operation* Kantor Witel Jabar Tengah terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam sistem penilaian kompetensi, diantaranya:

1. **Metode** penilaian kompetensi adalah pemaknaan karyawan terhadap cara sistematis yang digunakan dalam proses membandingkan karakteristik yang mendasari efektifitas kinerja individu (kompetensi) dengan kompetensi jabatan

yang dipersyaratkan pada karyawan di bagian *Access & Service Operation* Kantor Witel Jabar Tengah.

➤ **Kamiun** adalah metode penilaian dengan pembuatan karya tulis yang dimaknakan oleh karyawan di bagian *Access & Service Operation*.

➤ **Penilaian 360°** adalah metode penilaian dengan memberikan umpan balik kepada rekan kerja, atasan, bawahan, dan diri sendiri yang dimaknakan oleh karyawan di bagian *Access & Service Operation*.

2. **Penilai** penilaian kompetensi adalah individu yang memberikan penilaian dalam proses membandingkan karakteristik yang mendasari efektifitas kinerja individu (kompetensi) dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan pada karyawan di bagian *Access & Service Operation* Kantor Witel Jabar Tengah.

➤ **Penilai atasan**, yaitu pemaknaan karyawan di bagian *Access & Service Operation* akan penilaian atasan terhadap bawahan.

➤ **Penilai bawahan**, yaitu pemaknaan karyawan di bagian *Access & Service Operation* akan penilaian bawahan.

➤ **Penilai rekan kerja atau anggota tim**, yaitu pemaknaan karyawan di bagian *Access & Service Operation* akan penilaian yang dilakukan oleh rekan kerja dalam satu bagian yang sama.

3.2.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri yang berdasarkan penjumlahan dari aspek harapan, nilai, dan pertautan pada karyawan staff di bagian *Access & Service Operation*.

- Harapan (*Expectancy*) : keyakinan akan usaha yang dilakukan oleh karyawan akan mencapai suatu tujuan sesuai dengan harapan yang dimilikinya.
- Nilai (*Valence*) : keberhargaan karyawan terhadap imbalan yang akan diterimanya.
- Pertautan (*Instrumenity*) : sejauh mana imbalan yang diberikan memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi karyawan serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi karyawan.

3.3 Kisi-Kisi Alat Ukur

Metode pengumpulan data yang akan digunakan adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan responden (Sugiyono : 2014).

3.3.1 Persepsi terhadap Sistem Penilaian Kompetensi

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibuat berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian sebelumnya dengan mempertimbangkan kesesuaian dengan sistem penilaian kompetensi dengan aspek kriteria / aspek yang dinilai, metode, dan penilai yang digunakan di PT. Telkom. Dalam pembuatan alat ukur ini peneliti menggunakan skala persepsi “*semantic differential*” dari model Osgood. Karyawan diminta untuk memaknakan suatu stimulus pernyataan yang disajikan dengan melakukan penilaian terhadap item dengan skala nilai 1-5. Item-item tersebut berupa item positif dan negatif yang disusun secara acak untuk menghindari adanya *systematical bias*. Bobot penilaian untuk item positif adalah semakin ke kiri posisi dari pilihan jawaban yang ditandai yaitu nilai yang besar, maka semakin positif jawaban yang diberikan dengan bobot nilai berturut-turut 5,4,3,2,1. Sedangkan bobot penilaian untuk item negatif adalah semakin ke kiri posisi dari pilihan jawaban yang ditandai yaitu nilai yang kecil, maka semakin negatif jawaban yang diberikan dengan bobot nilai berturut-turut 1,2,3,4,5.

Berikut kisi-kisi alat ukur persepsi terhadap sistem penilaian kompetensi :

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Alat Ukur Persepsi terhadap Sistem Penilaian Kompetensi

| No | Aspek | Sub Aspek | Indikator | Item |
|----|--------|----------------|---|-------------------|
| 1 | Metode | Kampium | Pemaknaan adanya manfaat yang akan didapatkan | 1,2,3,4,5,6,7,8,9 |
| | | | Pemaknaan bahwa metode kampiun sudah berjalan sesuai dengan fungsi dan tujuan sistem penilaian | |
| | | | Pemaknaan sebagai metode yang menambah beban kerja karyawan | |
| | | | Pemaknaan sebagai metode yang merepotkan | |
| | | Penilaian 360° | Pemaknaan sebagai metode yang tepat untuk menilai tingkat kompetensi karyawan | 10,11,12,13,14 |
| | | | Pemaknaan sebagai metode yang merepotkan | |
| | | | Pemaknaan bahwa metode penilaian 360° sudah berjalan sesuai dengan fungsi dan tujuan sistem penilaian | |

| | | | | |
|---|---------|-------------|--|-----------------------------|
| 2 | Penilai | Atasan | <p>1. Penilaian dilakukan sesuai dengan standar perusahaan</p> <p>2. Terjadi <i>hallo effect</i></p> <p>3. Terjadi <i>central tendency</i></p> <p>4. Terjadi <i>leniency and severity effect</i></p> <p>5. Terjadi <i>assimilation and differential effect</i></p> <p>6. Terjadi <i>recency effect</i></p> <p>7. Terjadi <i>first impression error</i></p> <p>Werther & Davis (1996 : 348)</p> | 15,16,18,19,20,21,22, 23 |
| | | Bawahan | | 34,35,36,37,38,39,41 |
| | | Rekan kerja | | 24,25,26,27,28,29,30, 31,32 |

3.3.2 Motivasi Kerja

Pengukuran Motivasi dibuat berdasarkan teori motivasi dari Victor Vroom dengan menggunakan *Method of Summated Ratings* dari Likert yang berorientasi dengan penskalaan respon. Berikut kisi-kisi dari pengukuran motivasi :

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Alat Ukur Motivasi Kerja

| No | Aspek | Sub aspek | Indikator | Item |
|----|-------------------|--------------------|--|---|
| 1 | <i>Expectancy</i> | Usaha - Kinerja | Pemaknaan | 1,7,10,4,14,2,6,9,12,1 5,3,5,8,18 |
| | | | setiap tugas memerlukan usaha maksimal | |
| | | | Waktu penyelesaian tugas | |
| | | | Pencapaian target individual | |
| 2 | <i>Valence</i> | Performa - Hasil | Keberhargaan karyawan terhadap kenaikan gaji | 11,21,24,16,13,19,17, 26,29,34,20,22 |
| | | | Keberhargaan karyawan | |
| | | | | |
| | | | | |

| | | | | |
|---|------------------------|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | terhadap promosi | |
| | | | Keberhargaan karyawan mendapatkan penghargaan | |
| 3 | <i>Instrumentality</i> | Hasil - Tujuan Pribadi | Kesesuaian imbalan dengan kebutuhan pribadi | 23,25,27,28,31,30,33, 32 |
| | | | Keyakinan dengan mendapatkan imbalan akan memberi karyawan manfaat | |

Skala Likert merupakan kuisisioner dengan lima pilihan jawaban yang bernilai 1-5. Pilihan jawaban tersebut memiliki katgori sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Alat ukur untuk motivasi ini dibuat dua sifat, yaitu item positif (*favorable*) dan item negatif (*unfavorable*). Setiap item memiliki

rentang angka yang digunakan untuk menggambarkan tingkat motivasi karyawan. Rentang angka tersebut berkisar dari 1 sampai 5. Bobot penilaian untuk item positif adalah semakin ke kiri posisi dari pilihan jawaban yang ditandai yaitu nilai yang besar, maka semakin positif jawaban yang diberikan. Sedangkan bobot penilaian untuk item negatif adalah semakin ke kiri posisi dari pilihan jawaban yang ditandai yaitu nilai yang kecil, maka semakin negatif jawaban yang diberikan.

| Pernyataan | Nilai Item (-) | Nilai Item (+) |
|---------------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 1 | 5 |
| Setuju | 2 | 4 |
| Ragu-Ragu | 3 | 3 |
| Kurang Setuju | 4 | 2 |
| Tidak Setuju | 5 | 1 |

3.3.3 Uji Validitas

Validasi instrumen dilakukan untuk mengetahui derajat kemampuan instrumen dalam mengukur atribut yang digunakan dalam pengukuran. Jika koefisien validitas instrumen tersebut cukup tinggi ($>0,30$) maka instrumen tersebut benar mengukur atribut yang dimaksudkan untuk diukur (Hasanuddin Noor, 2009 : 141).

Adapun jenis validitas yang akan digunakan adalah *construct related* yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur yang sesuai dengan teori yang mendasari atau apakah definisi operasional yang

digunakan sesuai dengan definisi teoritis dari variabel yang diukur (Ulber Silalahi, 2009). Validitas diukur dengan *Rank Spearman* menggunakan program SPSS 22.0 *for MS. Window*. Alasan menggunakan teknik korelasi ini karena data dari kedua variabel adalah ordinal. Berikut langkah yang dilakukan dalam uji validitas

:

a. Analisis Kualitatif

- Mengidentifikasi atribut psikologis yang akan diukur yang dinyatakan dengan suatu konstruk dalam rumusan definisi konseptual berdasarkan suatu konsep teoritik tertentu.
- Melakukan analisis terhadap item dalam instrumen untuk menemukan kesesuaian logis dengan konstruk teoritik atribut yang akan diukur. Terdapat kesesuaian item dengan indikator dari atribut, kesesuaian dengan aspek, sub aspek ataupun faktor-faktor, kesesuaian indikator dengan definisi konseptual maupun operasional.

b. Analisis Kuantitatif

- Melakukan uji coba (*try out*) kuesioner pengukuran kepada 29 orang responden. Dalam penelitian ini digunakan *try out* terpakai. Maksudnya adalah pengambilan data dilakukan satu kali dengan pertimbangan bahwa pemberian alat ukur untuk kedua kalinya akan menghasilkan data yang tidak

murni lagi karena telah terjadi *carry over effect* dan juga dikarenakan jumlah populasi yang sedikit.

- Korelasikan skor item (X) dengan skor skala atau skor total alat ukur (Y)
- Setelah didapat angka korelasinya ($r_{S_{hit}}$), bandingkan tersebut dengan angka tabel P (dengan melihat jumlah sampel dengan taraf signifikan 0,05) disebut $r_{S_{tab}}$:

Bila $r_{S_{hit}} \geq r_{S_{tab}}$: item tersebut diterima

Bila $r_{S_{hit}} < r_{S_{tab}}$: item tersebut ditolak.

- Lakukan hal tersebut pada semua item
- Setelah didapat $r_{S_{hit}}$ setiap item, kemudian jumlahkan lalu dibagi dengan total item atau rata-rata $r_{S_{hit}}$ atau yang biasa disebut dengan koefisien validitas.
- Setelah didapat koefisien validitasnya, kemudian bandingkan nilai tersebut dengan nilai pada tabel P (dengan melihat jumlah sampel dengan taraf signifikan 0,05) :

Bila koefisien validitas $\geq 0,300$: alat ukur tersebut valid

Bila koefisien validitas < 0.300 : alat ukur tersebut tidak valid (Cronbach).

3.3.4 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang reliabel akan menghasilkan data pengukuran yang sama dari individu yang sama walaupun pengukurannya dilakukan pada waktu yang berbeda atau

pengukurannya yang berbeda. Reliabilitas pengukuran menunjukkan derajat konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran (Hasanuddin Noor, 2009 : 142).

Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan dalam uji reliabilitas adalah metode *single administration method* yakni suatu metode tunggal yang dilaksanakan melalui proses pengukuran hanya satu kali, hal ini didasari antisipasi kelemahan-kelemahan pada subjek yang timbul selama proses pengambilan data terjadi seperti kelelahan, latihan serta perkembangan dan kematangan (Hasanuddin Noor, 2009 : 183). Adapun kriteria dalam menetapkan tingkat reliabilitas dapat digunakan kriteria hasil penelitian Guilford (dalam Hasanuddin Noor, 2009) yaitu:

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai Korelasi Guilford

| Koefisien | Derajat Korelasi |
|-----------|------------------------|
| <0.20 | Tidak ada korelasi |
| 0.21-0.40 | Korelasi rendah |
| 0.41-0,60 | Korelasi cukup |
| 0.61-0.80 | Korelasi tinggi |
| 0.81-1.00 | Korelasi tinggi sekali |

3.4 Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga tidak dilakukan teknik sampling, dengan demikian semua anggota populasi sebanyak 29 orang menjadi subjek penelitian. Alasan dilakukan penelitian populasi adalah karena memungkinkan mengambil seluruh karyawan untuk dijadikan subjek penelitian.

3.5 Teknik Analisis

3.5.1 Uji Korelasi Rank Spearman

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara persepsi terhadap sistem penilaian kompetensi dengan motivasi kerja, maka dilakukan pengujian statistik yang sesuai dengan bentuk dan skala pengukuran dari setiap variabel yang diteliti.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisa dengan teknik korelasi yaitu untuk menggambarkan derajat hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja, kemudian menggunakan korelasi Rank *spearman*. Adapun alasan menggunakan teknik korelasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Data dalam penelitian ini berpasangan
2. Data bersifat ordinal

Data ordinal memiliki ciri :

- Data berupa ranking
- Nilai nol tidak mutlak
- Jarak antara ranking tidak harus sama

- Perbedaan hanya menunjukkan urutan.

Adapun langkah-langkah perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* sebagai berikut (Siegel, 1997) :

1. Bentuklah rank untuk nilai-nilai perubahan X dari 1 sampai dengan N juga observasi pada variabel Y mulai 1 hingga N.
2. Beri setiap subjek ranking pada variabel X dan rankingnya pada variabel Y di sebelah nama subjek.
3. Tentukan nilai selisih rank X dan Y (d_i), kemudian nilai diperoleh di kuadratkan menjadi d_i^2 dan hitungkan jumlahnya menjadi $\sum d_i^2$.
4. Menghitung harga koefisien antara X dan Y (r_s), dengan rumus sebagai berikut:
 - a. Apabila tidak terdapat data yang berangka sama, maka rumus yang digunakan adalah :

$$r_s = \frac{1 - (6 \sum d_i^2)}{N^3 - N}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi *rank spearman*

N = total pengamatan

d_i^2 = beda antara dua pengamatan berpasangan

- b. Apabila berpasangan ranking yang berangka sama, maka perlu dilakukan koreksi dengan menghitung faktor koreksi T, yaitu dengan rumus :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

t = banyaknya observasi yang berangka sama pada suatu ranking tertentu.

Faktor koreksi T digunakan untuk mengurangi jumlah kuadrat baik untuk $\sum X$ maupun $\sum Y$.

1. Bila ranking yang berangka sama berjumlah banyak, maka rumus yang digunakan adalah :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

3.5.2 Perhitungan Median

Uji median dilakukan untuk mengetahui nilai tengah dari hasil penelitian, sehingga peneliti dapat mengetahui berapa persen dari subjek memiliki nilai tinggi (diatas median dan nilai rendah dibawah median), dengan langkah-langkah sebagai berikut (Sudjana, 2002 : 78) :

1. Menentukan nilai kumulatif yaitu nilai dari setiap responden untuk semua item pertanyaan
2. Menyusun data berdasarkan nilai dari nilai terkecil hingga nilai terbesar
3. Jika data berjumlah ganjil, maka nilai median adalah nilai yang berada ditengah. Jika jumlahnya genap maka nilai median adalah nilai rata-rata dua data yang berada di tengah

3.6 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

1. Tahap Persiapan

- a. Memilih topik penelitian sesuai permasalahan yang ingin diteliti
- b. Melakukan observasi dan wawancara kepada pegawai bagian HRD PT.Telekomunikasi Indonesia.
- c. Menyebarkan kuesioner *Blockage Questionnaire* merupakan kuesioner yang berusaha menggali permasalahan yang ada di organisasi ke seluruh bagian.
- d. Mengolah data kuesioner dan mengerucutkan penelitian ke salah satu bagian.
- e. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran mengenai masalah dan landasan teori yang sesuai.
- f. Menentukan variabel yang cocok dengan masalah penelitian
- g. Menyusun usulan rancangan penelitian sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.
- h. Menetapkan populasi penelitian
- i. Menentukan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian

2. Tahap Pengumpulan Data

- a. Memberikan penjelasan kepada subjek penelitian mengenai maksud dari penelitian
- b. Meminta kesediaan subjek untuk dijadikan subjek dalam penelitian ini
- c. Diberikan petunjuk tata cara pengisian kuesioner
- d. Meminta subjek untuk mengisi identitas diri dan kuesioner yang telah diberikan

3. Tahap Pengolahan Data

- a. Mengumpulkan kuesioner yang telah di isi oleh responden
- b. Melakukan skoring terhadap jawaban responden yang telah diperoleh.
- c. Menghitung dan mentabulasikan data yang telah diperoleh kemudian memasukkannya dalam tabel data menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*.

4. Tahap Pembahasan

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis hasil perhitungan hubungan beban kerja dengan motivasi kerja
- b. Menginterpretasi dan membahas hasil pengolahan data berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang diajukan
- c. Menarik kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan

5. Tahap Akhir

- a. Menyusun laporan penelitian

- b. Memperbaiki dan menyempurnakan laporan penelitian secara menyeluruh

