

BAB 4

PENGUMPULAN DATA PENELITIAN

4.1 Orientasi Kancan Penelitian

Pada saat penelitian belum dilaksanakan, langkah yang terlebih dahulu yang dilakukan oleh peneliti yaitu menentukan tempat atau kancan penelitian. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Sicepat Express Pedurungan Kota Semarang. Perusahaan ini terdiri dari kepala cabang, asisten kepala cabang, 2 karyawan bagian administrasi, dan 42 karyawan bagian pengantaran barang. Pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner

Penelitian yang dilakukan menggunakan seluruh karyawan PT. SICEPAT Express Pedurungan Kota Semarang sejumlah 42 karyawan pada bagian pengantaran barang. Pada penelitian yang dilakukan subyek yang digunakan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan teknik yang digunakan jika seluruh subyek digunakan untuk penelitian atau subyek berada dibawa 30 orang. Saat pengambilan sampling harus sesuai dengan keadaan sampling yang diteliti.

Kota Semarang adalah termasuk dari salah satu kota metropolitan dan merupakan ibukota dari provinsi Jawa Tengah. Ada beberapa perusahaan ekspedisi yang ada di kota Semarang salah satunya adalah PT. Sicepat Express. Peneliti memilih perusahaan Sicepat yang berada di kota Semarang sebagai tempat penelitian, karena belum pernah ada yang meneliti pekerja ekspedisi tentang "Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan".

4.2 Persiapan Penelitian

4.2.1 Penyusunan Alat Ukur

Pada saat penelitian dilakukan sebelumnya, peneliti menyusun alat ukur yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan skala yang digunakan adalah Skala Kinerja Karyawan dan Skala Motivasi Kerja. Skala kinerja karyawan terdiri dari 32 item pernyataan terdiri dari 16 aitem *favourable* dan 16 aitem *unfavourable*, sebagai berikut penomoran aitem-aitem menurut *favourable* dan *unfavourable*.

Tabel 3 Persebaran Data Item Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek-aspek	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Kualitatif			
	a. Memiliki kemampuan dalam bekerja	2,18	15,31	4
	b. Memiliki kemampuan terhadap menganalisis informasi atau data dan kemampuan menggunakan peralatan kerja	4,20	13,29	4
	c. Kualitas pekerjaan dan ketepatan kerja	6,22	11,27	4
	d. Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi atau menanggapi keluhan dan kritik dari konsumen.	8,24	9,25	4
2	Kuantitatif			
	a. Cara atau jenis memberikan pelayan ketika bekerja,	10,26	7,23	4
	b. Kondisi pekerjaan dan proses melaksanakan kerja,	12,28	5,21	4
	c. Jumlah jam kerja yang dipergunakan,	14,30	3,19	4
	d. Total kesalahan ketika melaksanakan pekerjaan	16,32	1,17	4
	Total	16	16	32

Pada skala kinerja karyawan penelitian ini terdiri dari 32 item pernyataan yang terdiri dari 16 item *favourable* dan 16 item *unfavourable*.

Tabel 4 Persebaran Data Item Skala Motivasi Kerja

No	Aspek-aspek	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Kedisiplinan karyawan	2,12	9,19	4
2	Imajinasi yang tinggi dan dapat di kombinasikan	4,14	7,17	4
3	Kepercayaan diri	6,16	5,15	4
4	Daya tahan terhadap tekanan	8,18	3,13	4
5	Tanggung jawab terhadap tekanan	10,20	1,11	4
Total		10	10	20

Pada skala kinerja karyawan penelitian ini terdiri dari 20 aitem pernyataan yang terdiri dari 10 item *favourable* dan 10 aitem *unfavourable*.

4.2.2 Perijinan Penelitian

Pada penelitian ini sebelum mengurus permohonan izin untuk melakukan penelitian harus mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing. Setelah mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing, peneliti meminta surat permohonan kepada pihak tata usaha fakultas psikologi Unika Soegijapranata Semarang bagian biro skripsi. Permohonan surat perijinan tersebut di tanda tangani oleh Kepala Program Studi Fakultas Psikologi (Kaprodikologi) dengan nomor surat 0988/B.7.3/FP/VI/2022 Semarang, 21 Juni 2022 dengan subyek yang digunakan adalah karyawan PT. Sicepat Express cabang Pedurungan Kota Semarang.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan peneliti menyebarkan kuesioner skala kinerja karyawan dan motivasi kerja pada karyawan PT. Sicepat Express cabang Pedurungan Kota Semarang. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan mendatangi lokasi dan menjelaskan tata cara pengisian dan permohonan kesanggupan kepada subyek. Penyebaran dilakukan oleh peneliti pada tanggal 22 Juni 2022.

Pada penelitian ini uji coba alat ukur yang digunakan adalah *try out* terpakai karena menggunakan sampel jenuh yang seluruh subyek digunakan untuk penelitian dan dilaksanakan satu kali dalam pengumpulan data penelitian. Pada uji statistik penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service*) versi 20 for windows.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Pada uji aitem yang dilakukan pada skala motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan cara menggunakan teknik *korelasi product moment* bahwa aitem yang memiliki daya koefisien determinasi antara $r_{xy} \geq 0,30$ pada semua item yang koefisiennya mencapai minimal 0,30 daya determinasinya dinyatakan memuaskan sangat tinggi, demikian sebaliknya. Pada penelitian yang dilakukan, peneliti menggugurkan aitem yang berada $<0,30$. Hasil uji validitas pada aitem motivasi kerja dan kinerja karyawan akan dijelaskan pada table dibawah ini.

Tabel 5 Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Aspek-aspek	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Kedisiplinan karyawan	2,12	9,19*	4
2	Imajinasi yang tinggi dan dapat di kombinasikan	4,14	7,17	4
3	Kepercayaan diri	6,16*	5,15	4
4	Daya tahan terhadap tekanan	8,18*	3,13	4
5	Tanggung jawab terhadap tekanan	10,20*	1,11	4

Berdasarkan table diatas aitem-aitem yang gugur diberikan tanda bintang untuk membedakan antara aitem gugur dengan aitem valid. Pada skala motivasi kerja didapatkan 4 aitem yang gugur antara lain no 16, 18, 19, dan 20. Pada penelitian ini terdapat 16 aitem yang dinyatakan valid. Pada aitem skala motivasi kerja yang mempunyai nilai *correlated item* tinggi dari 0,311 – 0,726 $r_{xy} > 0,30$, sedang aitem terendah berkisar -0,033 – 0,238 $r_{xy} > 0,30$.

Tabel 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Aspek-aspek	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Kualitatif			
	a. Memiliki kemampuan dalam bekerja	2, 18	15,31	4
	b. Memiliki kemampuan terhadap menganalisis informasi atau data dan kemampuan menggunakan peralatan kerja	4,20*	13,29	4
	c. Kualitas pekerjaan dan ketepatan kerja	6,22	11,27	4
	d. Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi atau menanggapi keluhan dan kritik dari konsumen.	8,24	9,25	4
2	Kuantitatif			
	a. Cara atau jenis memberikan pelayan ketika bekerja,	10,26	7*,23*	4
	b. Kondisi pekerjaan dan proses melaksanakan kerja,	12,28	5,21	4
	c. Jumlah jam kerja yang dipergunakan,	14,30	3,19	4
	d. Total kesalahan ketika melaksanakan pekerjaan	16,32	1,17*	4

Berdasarkan table diatas aitem-aitem yang gugur diberikan tanda bintang untuk membedakan antar aitem gugur dan aitem valid. Pada skala kinerja karyawan terdapat 4 item gugur yaitu no 7, 17, 20, dan 23. Pada skala kinerja karyawan memiliki 28 aitem yang valid. Pada aitem skala kinerja karyawan yang memiliki nilai *correlated item tinggi berkisar dari* $0,302 - 0,665 r_{xy} > 0,30$, sedangkan untuk nilai aitem terendah berkisar dari $-0,313 - 0,280 r_{xy} > 0,30$.

4.4.2 Reliabilitas

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji reliabilitas pada skala motivasi kerja dan skala kinerja karyawan. Untuk menguji reliabilitas pada masing-masing skala penelitian yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Pada hasil uji reliabilitas tersebut pada skala motivasi kerja menunjukkan *Crobach alpha* sebesar 0,812. Pada uji reliabilitas pada skala kinerja karyawan menunjukkan *Crobach alpha* sebesar 0,868.

