

BAB IV
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah

PT. Indomarco Adi Prima untuk wilayah Jawa Tengah dan DIY ada sejak tahun 1988. Sebelumnya cabang ini bernama CV. Pebapan dimana masih ada beberapa orang yang andil didalam perusahaan ini, diantaranya pemilik saham yang cukup besar adalah Sudono Salim. Ternyata dengan melihat perkembangan bisnis yang berkembang dan mempunyai prospek yang sangat cerah, maka CV. ini perlahan-lahan saham beralih ke Sudono Salim dan kemudian dari CV. Pebapan pada tahun 1990 beralih nama menjadi PT. Indomarco Adi Prima hingga sekarang ini. Ternyata seperti apa yang sudah diperkirakan sebelumnya, cabang ini berkembang sangat pesat dan menjanjikan suatu masa depan yang gemilang.

Sebagai perusahaan distribusi, misi utamanya adalah menyebarkan barang kebutuhan sehari-hari (consumer goods) keseluruh pelosok di wilayah khususnya dan seluruh nusantara pada umumnya.

Produk-produk yang menjadi andalan PT. Indomarco Adi Prima Semarang adalah Instant Noodle (Supermi, Indomie), Susu Indomilk, Susu Promina, Susu Nutricia,

Minyak goreng (Bimoli, Sunrise, Happy Salad), Margarine (Simas, Amanda), Snack-Biscuit (Canasta, Golda, Reddy), dan lain-lain.

Sebagai perusahaan distribusi tentunya disamping menyebarkan produk keseluruh wilayah juga memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh konsumen, sehingga konsumen dapat menikmati produk yang benar-benar prima baik mutu maupun harga.

Sampai sekarang cabang ini sudah mempunyai karyawan lebih dari 240 orang yang meliputi wilayah Jawa Tengah dan DIY, dimana untuk bagian pemasaran sebanyak 169 orang. Dari jumlah tersebut diambil sebagai sampel untuk try out dan penelitian.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian yang penulis lakukan dimulai dengan mempersiapkan perijinan penelitian, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang dipakai dalam penelitian.

a. Persiapan Perijinan

Sebelum penelitian dilakukan, penulis terlebih dahulu mengajukan surat permohonan perijinan untuk melakukan penelitian kepada Fakultas Psikologi Unika

Soegijapranata untuk disampaikan kepada pimpinan perusahaan yang akan menjadi tempat penelitian.

b. Penyusunan Angket

Dalam penelitian ini digunakan satu buah angket motivasi kerja dan data prestasi kerja karyawan terbaru yang diperoleh dari dokumentasi perusahaan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Angket motivasi kerja penulis susun sendiri dengan mengacu pada lima aspek kebutuhan dari Maslow, yang kemudian dikonsultasikan dengan dosen pembimbing dan setelah mendapat persetujuan diujicobakan lebih dulu, sebelum alat ukur tersebut dipergunakan untuk penelitian. Angket penelitian ini berbentuk angket langsung, tipe pilihan ganda, karena subyek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang disajikan dalam angket dengan jalan memilih respon yang paling sesuai dengan keadaan dirinya, sesuai model skala Likert dengan empat alternatif kemungkinan jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Design angket motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Design Angket Motivasi Kerja

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
I	12	6	18
II	12	6	18
III	12	6	18
IV	12	6	18
V	12	6	18
Jumlah	60	30	90

Keterangan :

- I : Kebutuhan Fisiologis
- II : Kebutuhan Akan Rasa Aman
- III : Kebutuhan Sosial
- IV : Kebutuhan Memperoleh Penghargaan
- V : Kebutuhan Aktualisasi Diri

Butir-butir angket ini dibuat dalam dua sifat, yaitu pernyataan yang bersifat favourable dan pernyataan yang bersifat unfavourable. Pilihan jawaban untuk pernyataan yang favourable adalah : jawaban SS (Sangat Sesuai) mendapat nilai 4, jawaban S (Sesuai) mendapat nilai 3, jawaban TS (Tidak Sesuai) mendapat nilai 2, jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) mendapat nilai 1. Demikian sebaliknya untuk pernyataan yang unfavourable adalah jawaban SS (Sangat Sesuai) mendapat

nilai 1, jawaban S (Sesuai) mendapat nilai 2, jawaban TS (Tidak Sesuai) mendapat nilai 3, jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) mendapat nilai 4.

Angket motivasi kerja ini terdiri dari 90 aitem ; 60 aitem yang favourable dan 30 yang unfavourable. Adapun penyebaran aitem-aitem angket motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2

Tebaran Aitem Uji Coba Angket Motivasi Kerja

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
I	1,2,16,17,31,32, 46,47,61,62,76,77	3, 18, 33, 48, 63, 78	18
II	4,5,19,20,34,35, 49,50,64,65,79,80	6, 21, 36 51, 66, 81	18
III	7,8,22,23,37,38, 52,53,67,68,82,83	9, 24, 39, 54, 69, 84	18
IV	10,11,25,26,40,41 55,56,70,71,85,86	12, 27, 42 57, 72, 87	18
V	13,14,28,29,43,44 58,59,73,74,88,89	15, 30, 45 60, 75, 90	18
Jumlah	60	30	90

Keterangan :

- I : Kebutuhan Fisiologis
- II : Kebutuhan Akan Rasa Aman
- III : Kebutuhan Sosial
- IV : Kebutuhan Memperoleh Penghargaan
- V : Kebutuhan Aktualisasi Diri

c. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum digunakan untuk penelitian maka alat ukur ini diujicobakan terlebih dahulu sebagai persyaratan untuk memperoleh alat ukur yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi sehingga hasil pengukuran dengan mempergunakan alat ukur tersebut dapat dipercaya. Uji coba alat ukur ini dilakukan selama 10 hari, yang meliputi wilayah Yogyakarta dan Semarang.

Subyek yang digunakan uji coba adalah karyawan PT. Indomarco Adi Prima cabang Yogyakarta dan Semarang, dengan memberikan angket pada karyawan bagian marketing yang berjumlah 50 subyek sesuai dengan ciri-ciri populasi yang telah ditentukan.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas alat ukur dilakukan dengan mempergunakan komputer program Seri Program Statistik (SPS) edisi Sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto versi IBM/1994, dengan menggunakan rumus Product Moment yang kemudian dikoreksi dengan korelasi Part-Whole pada taraf signifikan 5%. Hasil yang diperoleh dari uji validitas dan reliabilitas tersebut bahwa dari 90 aitem ternyata ada 28 aitem yang gugur atau tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba ini maka angket motivasi

kerja yang valid sebanyak 62 aitem, koefisien reliabilitasnya adalah sebesar 0,936. Rentang koefisien validitas dari 62 aitem yang valid berkisar antara 0,273 sampai dengan 0,666. Dengan demikian maka angket ini dapat dipergunakan untuk pengambilan data penelitian. Untuk mengetahui aitem yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Susunan Aitem Yang Valid dan Gugur
Untuk Angket Motivasi Kerja

Aspek	Nomor Tebaran Aitem		Jumlah
	Favourable	Unfavourable	
I	(1), (2), 16, 17, 31, 32, 46, 47, 61, 62, 76, 77	3, (18), 33, 48, (63), (78)	18
II	(4), (5), 19, 20, 34, (35), 49, 50, (64), (65), 79, 80	6, 21, 36, 51, 66, 81	18
III	(7), (8), 22, 23, 37, 38, 52, 53, 67, (68), 82, 83	9, 24, 39 (54), 69, (84)	18
IV	(10), 11, 25, (26), 40, 41, 55, 56, 70, 71, (85), 86	(12), 27, 42, (57), 72, 87	18
V	13, (14), 28, 29, (43), (44), (58), 59, 73, 74, (88), 89	15, (30), 45, (60), 75, (90)	18
Jumlah	60	30	90

Catatan : Angka dalam tanda (..) adalah aitem yang gugur

Keterangan :

- I : Kebutuhan Fisiologis
- II : Kebutuhan Akan Rasa Aman
- III : Kebutuhan Sosial
- IV : Kebutuhan Memperoleh Penghargaan
- V : Kebutuhan Aktualisasi Diri

B. Pelaksanaan Penelitian

Setelah melakukan uji coba alat ukur yang menghasilkan 62 aitem valid, maka tidak semua aitem-aitem yang telah diujicobakan dan sah itu dipergunakan dalam penelitian, tetapi hanya 45 aitem yang dipergunakan dalam penelitian, karena untuk menyamakan jumlah aitem dari tiap aspeknya. Sisanya tidak dipakai dalam penelitian. Penyusunan nomor-nomor aitem yang akan dipakai dalam penelitian ini dilakukan secara acak seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Tebaran Aitem Angket Motivasi Kerja
Yang Dipakai Dalam Penelitian

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
I	1(16),2(17),16(31) 17(32),31(46) 32(47)	9(3),24(33) 39(48)	9
II	10(19),11(20) 25(34),26(49) 40(50),41(79)	3(6),18(21) 33(36)	9
III	4(22),5(23),19(37) 20(38),34(52) 35(53)	12(9), 27(24) 42(39)	9
IV	13(11),14(25) 28(40),29(41) 43(55),44(56)	6(27),21(42) 36(72)	9
V	7(13),8(28),22(29) 23(59),37(73) 38(74)	15(15),30(45) 45(75)	9
Jumlah	30	15	45

Catatan : Angka dalam tanda (...) adalah nomor aitem lama

Keterangan :

- I : Kebutuhan Fisiologis
- II : Kebutuhan Akan Rasa Aman
- III : Kebutuhan Sosial
- IV : Kebutuhan Memperoleh Penghargaan
- V : Kebutuhan Aktualisasi Diri

Selanjutnya untuk angket prestasi kerja penulis menggunakan metode dokumentasi yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan.

Pengambilan data penelitian berlangsung dari tanggal 06-11-1995 sampai dengan tanggal 27-11-1995 di Semarang, dengan subyek penelitian adalah salesman PT. Indomarco Adi Prima di wilayah Semarang dan Yogyakarta.

Setelah mendapatkan izin untuk mengadakan penelitian dari pihak perusahaan, peneliti dipertemukan langsung dengan supervisor. Setelah mendapatkan penjelasan-penjelasan yang diperlukan, peneliti memberikan angket motivasi kerja tersebut kepada supervisor untuk dibagikan kepada para salesman, berhubung waktu yang diberikan pada peneliti sangat terbatas dan tidak memungkinkan untuk mengumpulkan 100 orang sales untuk mengerjakan pengisian angket tersebut pada jam kerja. Peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket tersebut untuk kemudian disampaikan kepada para salesman.

Peneliti memberikan waktu selama satu minggu untuk mengisi angket motivasi kerja tersebut, kemudian pengembalian angket dikoordinir oleh para supervisor dan kemudian diberikan kepada kepala cabang. Salah satu hambatan dalam penelitian ini adalah sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan, angket tersebut belum dapat

terkumpul dengan lengkap dan banyak angket yang tidak kembali dan hilang karena para salesman untuk cabang Semarang meliputi wilayah luar kota, antara lain Purwokerto, Cilacap, Solo, Gombong, dan para sales yang berada di luar kota tersebut ke Semarang hanya satu minggu sekali untuk memberikan laporan hasil kerjanya, sehingga dibutuhkan waktu tiga minggu sampai angket tersebut dapat terkumpul lengkap.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah korelasi parsial jenjang pertama. Karena itu sebelum dilakukan analisis data perlu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan linieritas. Uji asumsinya menggunakan program uji asumsi dari Seri Program Statistik Edisi Sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto Versi IBM/1994.

Hasil uji normalitas sebaran dengan mempergunakan komputer SPS (Seri Program Statistik), penulis pergunakan untuk menguji normalitas tebaran, yang hasilnya untuk data motivasi kerja nilai kai kuadrat = 10,537 dengan $p > 0,05$ dan untuk data prestasi kerja distribusinya nilai kai kuadrat = 12,929 dengan $p > 0,05$. Berarti kedua variabel berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja diperoleh hasil $F_{beda} = 0,280$ dengan $p > 0,05$, yang artinya hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja adalah linier.

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya dilakukan uji analisis data dengan tehnik korelasi parsial jenjang pertama. Penghitungan dilakukan dengan komputer mempergunakan program Seri Program Statistik edisi Sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto, 1994. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dan prestasi kerja dengan mengontrol tingkat pendidikan adalah sebesar 0,356 dengan $p < 0,01$. Tanpa mengontrol tingkat pendidikan koefisien korelasinya sebesar 0,344 dengan $p < 0,01$. Ini berarti dengan mengontrol pengaruh tingkat pendidikan maupun tanpa mengontrol, terdapat hubungan positif yang sangat meyakinkan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja.

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan nilai pendukung prestasi kerja dengan mengontrol pengaruh tingkat pendidikan maupun tanpa mengontrol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak

memberikan kontribusi terhadap hubungan antara variabel motivasi kerja dengan nilai pendukung prestasi kerja. Hipotesis yang mengatakan ada hubungan antara motivasi kerja dengan nilai pendukung prestasi kerja dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja, akan semakin tinggi pula nilai pendukung prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Vroom (dikutip Sanmustari, 1988, h.179) mengatakan bahwa besar kecilnya motivasi kerja akan menentukan kualitas prestasi kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi dapat bekerja dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik.

Pada hakikatnya prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari beberapa faktor penting yaitu kemampuan, perangai, minat seseorang pekerja dan tingkat motivasi kerja walaupun setiap faktor mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi beberapa variabel tersebut sangat menentukan tingkat keberhasilan bekerja Steers dan Porter (1983, h.137).

Hasil penelitian searah dengan penelitian dari Sukanto dan Handoko (1983, h.98) bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan dan sasaran kepuasan dirinya. Hal ini mempengaruhi secara positif nilai pendukung prestasi kerjanya.

Dengan mengambil acuan dari pengertian antara hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja, ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini ternyata juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wexley dan Yukl (1977, h.202) yang mengatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang akan menentukan pula tinggi rendahnya prestasi kerja individu yang bersangkutan. Demikian pula yang dikemukakan oleh Amstrong (1990, h.75) yang berpendapat bahwa meningkatnya motivasi kerja akan menghasilkan adanya suatu prestasi kerja yang tinggi pula pada diri individu.

