

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan administrative dengan pendekatan Teori Tiga Kebutuhan ini dilakukan di lingkup Universitas Islam Indonesia yang berkedudukan di beberapa lokasi di Jogjakarta.

3.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, prestasi kerja dianggap sebagai variabel dependen sedangkan variabel independennya meliputi variabel motivasi untuk berprestasi (*nAch*), berkuasa (*nPow*) dan berafiliasi (*nAff*). Secara jelasnya, penjelasan mengenai variabel penelitian ini adalah :

X_1	=	Kebutuhan untuk berprestasi (<i>nAch</i>),
X_2	=	Kebutuhan untuk berkuasa (<i>nPow</i>)
X_3	=	Kebutuhan untuk berafiliasi (<i>nAff</i>)
Y	=	Prestasi kerja

3.2.1 Variabel independen

1. Motivasi untuk berprestasi (*nAch*)
2. Motivasi untuk berkuasa (*nPow*)
3. Motivasi untuk berafiliasi (*nAff*)

3.2.2 Variabel dependen atau variabel terikat.

Variabel dependen yang dalam hal ini adalah prestasi kerja karyawan sendiri, diartikan sebagai sebuah *output* atau hasil dari pelaksanaan kerja karyawan dibandingkan dengan tujuan yang diinginkan organisasi

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi variable yang dimaksud dalam penelitian maka diperlukan adanya definisi operasional dan parameter. Secara sederhana, definisi operasional dan parameter penelitian ini tersusun sebagai berikut :

1. Motivasi untuk berprestasi (*nAch*)

Seseorang yang *nAch*-nya tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan akan mempertimbangkan apakah pekerjaan yang akan dilakukannya nanti memiliki tantangan atau tidak. Tantangan lebih berarti sehingga ia dapat memperhitungkan kendala, untung-rugi maupun prestasi yang akan diraih sehingga tipe-tipe orang dalam kategori ini biasanya bertanggung jawab, berani mengambil resiko, berusaha dan bekerja keras untuk meraih hasil dan prestasi maksimal dalam pekerjaannya. Indikator-indikatornya antara lain :

- Prestasi
- Tanggung jawab
- Pengakuan
- Tantangan pekerjaan

2. Motivasi untuk berkuasa (*nPow*)

Seseorang yang *nPow*-nya besar akan tampak ingin memiliki pengaruh yang lebih besar diantara orang lain. Situasi pekerjaan yang penuh persaingan dan orientasi akan status yang lebih memberikan perhatian pada hal-hal yang memungkinkan untuk memperbesar pengaruh terhadap orang lain dan kondisi tersebut sangat disukai oleh orang yang motivasi untuk berkuasanya lebih besar.

Indikator-indikatornya antara lain :

- Iklim persaingan
- Status pekerjaan
- Jenjang Hierarki kekuasaan

3. Motivasi untuk berafiliasi (*nAff*)

Karena kebutuhan untuk berafiliasi paling tidak merupakan kebutuhan dasar manusia sebagai makhluk sosial maka seseorang yang memiliki *nAff* yang tinggi akan tampak lebih bersahabat dalam interaksi dengan orang lain, baik dengan atasan, sesama rekan kerja pada *level* yang sama ataupun dengan bawahannya terlepas dari kedudukan, jabatan maupun pekerjaannya. Indikator-indikatornya antara lain :

- Hubungan dengan atasan
- Hubungan dengan rekan kerja
- Hubungan dengan bawahan

4. Prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini lebih ditujukan dengan sebuah prestasi yang dihasilkan berkaitan dengan tugas dan pekerjaan yang diemban atau secara mudahnya merupakan faktor eksternal pendorong motivasi dan prestasi kerjanya. Hal-hal yang berkaitan dengan spesifikasi tugas, pola dan lingkungan kerja adalah beberapa contoh pengaruh atas pekerjaan yang berasal dari faktor eksternal ini. Indikator-indikatornya antara lain :

- Pengetahuan yang berhubungan dengan tugas
- Penyesuaian dengan tugas
- Lingkungan kerja
- Keandalan dalam tugas

3.4 Data Dan Cara Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan untuk penelitian ini diperoleh langsung dari subyek penelitian dan data sekunder yang diperoleh dari pihak lain. Pencarian data-data yang mendukung dilakukan dengan :

1. Data primer (*primary data*), yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung di tempat obyek penelitian berada. Data ini berupa hasil jawaban konsumen atas pertanyaan yang diberikan. Sehingga data ini masih berupa data mentah yang masih perlu pengolahan lebih lanjut. Cara mengumpulkan data jenis ini dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara dengan pihak yang dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan perusahaan.
- b. Kuesioner (angket).

Kuesioner adalah suatu alat dalam setiap kegiatan pengumpulan data baik kualitatif maupun kuantitatif dari responden berupa kumpulan pertanyaan Kuesioner yang diajukan pada responden bersifat *questionnaire studies non disques*, yaitu daftar pertanyaan yang tersusun rapi yang akan ditanyakan pada responden, yang dibuat sedemikian rupa sehingga tujuannya jelas dan terang bagi pihak responden.

Kuisisioner terdiri atas 6 (enam) pertanyaan identitas responden, berupa nama, usia (tempat dan tanggal lahir), jenis kelamin, tingkat pendidikan, golongan kepangkatan dan jabatan tugas. Kemudian untuk seluruh variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat dibuat pertanyaan masing-masing sebanyak 2 (dua) buah. Skala pengukuran angket menggunakan skala *Likert* yang berbentuk sebagai berikut :

1. setuju sekali diberi bobot 5
2. setuju diberi bobot 4
3. cukup diberi bobot 3
4. tidak setuju diberi bobot 2
5. sangat tidak setuju diberi bobot 1

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner pada responden, dalam

hal ini adalah pada Kepala Bagian (Kabag) dan Kepala Urusan (Kaur) di Universitas Islam Indonesia

2. Data sekunder, yang diambil dalam bentuk yang sudah jadi tanpa harus meneliti obyek penelitian langsung. Metode pengambilan datanya berupa studi literatur, baik melalui penelitian yang sudah ada sebelumnya maupun dengan melihat buku, jurnal atau karya-karya tulis lain yang berkenaan dengan penelitian ini. Pengumpulan data dalam penelitian ini juga menggunakan studi dokumentasi berupa data yang mencakup sejarah perusahaan, gambaran umum perusahaan, dan struktur kepemimpinan dalam perusahaan dan pencarian data-data kepegawaian yang mendukung dari institusi yang bersangkutan.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk menilai kesahihan setiap butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Media kuisioner yang digunakan sebagai instrument penelitian, memuat beberapa butir pertanyaan-pertanyaan yang berusaha menggambarkan tingkat atau pengaruh antara variabel-variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Dengan uji validitas, nantinya akan dapat dilihat butir pertanyaan mana yang dapat digunakan sebagai bahan bagi analisa untuk menguji hipotesa penelitian.

Kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sedangkan pengujian reabilitas butir pertanyaan dari kuisisioner didefinisikan sebagai tingkat keandalan kuisisioner itu sendiri untuk dapat dipercaya dan konsisten (stabil) secara kontinyu. Uji validitas terhadap seluruh pertanyaan yang ada dalam instrumen penelitian. Adapun penjelasan uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Berprestasi (nArch)

Dalam faktor motivasi berprestasi ini, terdapat 8 pertanyaan atau item. Namun yang terkategori valid hanya 6 butir pertanyaan setelah melalui proses pengolahan data. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Tabel Rangkuman Hasil Uji Validitas
Faktor Motivasi Berprestasi Yang Valid

No	Butir	Rpq	Keterangan
1.	Prestasi sangat penting bagi diri Anda	0,466	Valid
2.	Diperlukan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	0,322	Valid
3.	Adanya tanggung jawab membuat Anda bergairah dalam bekerja	0,267	Valid
4.	Citra perusahaan di masyarakat umum diakui dengan baik	0,381	Valid
5.	Anda mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang dilakukan	0,384	Valid
6.	Pekerjaan yang Anda lakukan sangat menantang	0,420	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

Dari hasil pengujian validitas tersebut terlihat bahwa nilai korelasi product moment yang dikoreksi (*Corrected Item-Total Correlation* atau R_{pq}) yang terendah adalah 0,157. Sedangkan nilai korelasi *product moment* dikoreksi (R_{pq}) yang terbesar adalah sebesar 0,466. Pengambilan kesimpulan apakah suatu pertanyaan atau item dikatakan sah atau tidak adalah dengan membandingkan nilai koreksi korelasi *product moment* ini dengan nilai korelasi tabel (*r-tabel*). Apabila nilai koreksi korelasi *product moment* ini lebih besar daripada nilai *r-tabel* maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut sah dan sebaliknya, apabila nilai koreksi korelasi *product moment* ini lebih kecil daripada nilai *r-tabel* maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut tidak sah. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang diambil (*n*) adalah 75 dan besarnya *df* dapat dihitung $75 - 1 = 74$. Dengan $df = 74$ dan $\alpha 0.05$ maka akan didapat *r tabel* sebesar 0,1901. Dari kriteria tersebut, maka ada 6 (enam) butir pertanyaan yang nilai koreksi korelasi *product moment*-nya yang lebih besar daripada *r-tabel*-nya. Butir-butir pertanyaan tersebut adalah butir ke-1, ke-3, ke-4, ke-5, ke-6, dan butir ke-7. Hal ini berarti butir-butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan sah. Sedangkan dua butir lainnya yaitu butir ke-1 dan ke-8 mempunyai nilai koreksi korelasi *product moment* yang lebih rendah daripada nilai *r-tabel* sehingga butir tersebut dapat dikatakan tidak sah atau gugur. Untuk butir pertanyaan yang gugur ini akan dihilangkan dan tidak dimasukkan dalam analisis berikutnya.

2. Motivasi Untuk Berkuas (nPow)

Dalam faktor motivasi untuk berkuasa ini, terdapat 6 pertanyaan atau item. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Tabel Rangkuman Hasil Uji Validitas
Faktor Motivasi untuk Berkuasa

No	Butir	Rpq	Keterangan
1.	Iklim persaingan kerja yang kondusif	0,263	Valid
2.	Persaingan kerja yang sehat membuat Anda betah bekerja	0,398	Valid
3.	Status pekerjaan membuat Anda lebih memiliki wibawa	0,385	Valid
4.	Anda bangga dengan status pekerjaan yang dimiliki saat ini	0,451	Valid
5.	Anda mengetahui dengan jelas struktur organisasi perusahaan berikut fungsi, tugas dan wewenangnya	0,476	Valid
6.	Anda mengetahui dengan jelas fungsi dan wewenang pekerjaan yang dilakukan sekarang	0,509	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

Dari hasil pengujian validitas tersebut terlihat bahwa nilai korelasi *product moment* yang dikoreksi (*Corrected Item-Total Correlation* atau Rpq) yang terendah adalah 0,263. Sedangkan nilai korelasi *product moment* dikoreksi (R_{pq}) yang terbesar adalah sebesar 0,509. Pengambilan kesimpulan apakah suatu pertanyaan atau item dikatakan sah atau tidak adalah dengan

membandingkan nilai koreksi korelasi *product moment* ini dengan nilai korelasi tabel (*r*-tabel). Apabila nilai koreksi korelasi *product moment* ini lebih besar daripada nilai *r*-tabel maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut sah dan sebaliknya, apabila nilai koreksi korelasi *product moment* ini lebih kecil daripada nilai *r*-tabel maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut tidak sah. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang diambil (*n*) adalah 75 dan besarnya *df* dapat dihitung $75 - 1 = 74$. Dengan $df = 74$ dan $\alpha 0.05$ maka akan didapat *r* tabel sebesar 0,1901. Dari kriteria tersebut, maka ada 6 (enam) butir pertanyaan yang nilai koreksi korelasi *product moment*-nya yang lebih besar daripada *r*-tabelnya. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan sah.

3. Motivasi untuk Berafiliasi (*nAff*)

Dalam faktor motivasi untuk berafiliasi ini, terdapat 6 pertanyaan atau item. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3
Tabel Rangkuman Hasil Uji Validitas
Faktor Motivasi untuk Berafiliasi

No	Butir	Rpq	Keterangan
1.	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik	0,656	Valid
2.	Atasan Anda selalu siap sedia membantu jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas	0,534	Valid
3.	Hubungan dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik	0,765	Valid
4.	Tidak ada masalah dengan rekan kerja saya	0,614	Valid

5.	Hubungan dengan bawahan yang terjalin dengan baik	0,790	Valid
6.	Terbentuk hubungan baik dan suasana harmonis antara pimpinan dan bawahan dalam perusahaan	0,539	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

Dari hasil pengujian validitas tersebut terlihat bahwa nilai korelasi *product moment* yang dikoreksi (*Corrected Item-Total Correlation* atau R_{pq}) yang terendah adalah 0,534. Sedangkan nilai korelasi *product moment* dikoreksi (R_{pq}) yang terbesar adalah sebesar 0,790. Pengambilan kesimpulan apakah suatu pertanyaan atau item dikatakan sah atau tidak adalah dengan membandingkan nilai koreksi korelasi *product moment* ini dengan nilai korelasi tabel (r -tabel). Apabila nilai koreksi korelasi *product moment* ini lebih besar daripada nilai r -tabel maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut sah dan sebaliknya, apabila nilai koreksi korelasi *product moment* ini lebih kecil daripada nilai r -tabel maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut tidak sah. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang diambil (n) adalah 75 dan besarnya df dapat dihitung $75 - 1 = 74$. Dengan $df = 74$ dan $\alpha 0.05$ maka akan didapat r tabel sebesar 0,1901. Dari kriteria tersebut, maka ada 6 (enam) butir pertanyaan yang nilai koreksi korelasi *product moment*-nya yang lebih besar daripada r -tabelnya. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan sah.

4. Prestasi Kerja

Dalam faktor prestasi kerja ini, terdapat 8 pertanyaan atau item. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.4
Tabel Rangkuman Hasil Uji Validitas
Faktor Prestasi Kerja

No	Butir	Rpq	Keterangan
1.	Pengetahuan /skill Anda sangat menunjang pekerjaan	0,539	Valid
2.	Anda masih memerlukan tambahan pelatihan dan pengembangan untuk menunjang pekerjaan saat ini	0,298	Valid
3.	Adanya fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan	0,747	Valid
4.	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan membuat Anda nyaman dalam bekerja	0,597	Valid
5.	Lingkungan kerja yang bersahabat	0,479	Valid
6.	Lingkungan kerja yang mendukung Anda untuk lebih berprestasi	0,538	Valid
7.	Anda dapat diandalkan dalam pekerjaan yang dilakukan saat ini	0,654	Valid
8.	Anda selalu dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0,654	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

Dari hasil pengujian validitas tersebut terlihat bahwa nilai korelasi *product moment* yang dikoreksi (*Corrected Item-Total Correlation* atau R_{pq}) yang terendah adalah 0,298. Sedangkan nilai korelasi *product moment* dikoreksi (R_{pq}) yang terbesar adalah sebesar 0,747. Pengambilan kesimpulan apakah

suatu pertanyaan atau item dikatakan sah atau tidak adalah dengan membandingkan nilai koreksi korelasi *product moment* ini dengan nilai korelasi tabel (*r*-tabel). Apabila nilai koreksi korelasi *product moment* ini lebih besar daripada nilai *r*-tabel maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut sah dan sebaliknya, apabila nilai koreksi korelasi *product moment* ini lebih kecil daripada nilai *r*-tabel maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut tidak sah. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang diambil (*n*) adalah 75 dan besarnya *df* dapat dihitung $75 - 1 = 74$. Dengan $df = 74$ dan $\alpha 0.05$ maka akan didapat *r* tabel sebesar 0,1901. Dari kriteria tersebut, maka ada 8 (delapan) butir pertanyaan yang nilai koreksi korelasi *product moment*-nya yang lebih besar daripada *r*-tabelnya. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan sah.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan mempunyai reliabilitas yang baik atau tidak. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih. Instrumen dikatakan mempunyai reliabilitas bila instrumen itu cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hal ini secara teknis diselesaikan dengan program aplikasi paket SPSS For Windows versi 10.00

Rumus yang digunakan menurut Sutrisno Hadi (1991) adalah sebagai berikut.

$$r_{tt} = \frac{M}{M-1} \left[\frac{V_t - V_x}{V_t} \right] = \frac{M}{M-1} \left[1 - \frac{V_x}{V_t} \right]$$

Dimana :

r_{tt} : reliabilitas instrumen

V_x : Variasi butir

V_t : Variasi total

M : Jumlah butir

Butir tes mempunyai reliabilitas baik, jika hasil r_{tt} lebih besar dari r tabel dan untuk menginterpretasikan tingkat keterandalan instrumen maka digunakan pedoman dari Sutrisno Hadi (1984) :

- Antara 0,801 s.d 1,00 : tinggi
- Antara 0,601 s.d 0,800 : cukup tinggi
- Antara 0,401 s.d 0,600 : agak tinggi
- Antara 0,201 s.d 0,400 : rendah
- Antara 0,000 s.d 0,200 : sangat rendah

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan dalam variabel yang diteliti yaitu motivasi untuk berprestasi, motivasi untuk berkuasa, motivasi untuk berafiliasi, dan prestasi kerja. Uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dilakukan dengan program aplikasi *SPSS for Windows*.

Berikut ini adalah rangkuman hasil uji reliabilitas untuk masing-masing faktor sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Faktor	Koefisien Alpha	R Tabel	Keterangan
Motivasi Berprestasi	0,610	0,1901	Handal
Motivasi untuk Berkuasa	0,669	0,1901	Handal
Motivasi untuk Berafiliasi	0,855	0,1901	Handal
Prestasi Kerja	0,836	0,1901	Handal

Sumber: Data Primer, diolah

Uraian uji reliabilitas (keandalan) masing-masing faktor adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Berprestasi (nAch)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien Alpha sebesar 0,610. Nilai alpha ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi tabel dengan derajat signifikansi sebesar 5% yaitu 0,1901. Ini berarti bahwa butir-butir yang ada pada faktor motivasi berprestasi ini dapat dikatakan handal^o (reliable). Sesuai dengan kriteria diatas, maka nilai alpha ini dapat digolongkan dalam kriteria cukup tinggi.

2. Motivasi untuk Berkuasa (nPow)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien Alpha sebesar 0,669. Nilai alpha ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi tabel dengan derajat signifikansi sebesar 5% yaitu 0,1901. Ini berarti bahwa butir-butir yang ada pada faktor motivasi untuk berkuasa (nPow) ini dapat dikatakan handal (reliable). Sesuai dengan kriteria dari Sutrisno Hadi, maka nilai alpha ini dapat digolongkan dalam kriteria cukup tinggi.

3. Motivasi untuk Berafiliasi (nAff)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien Alpha sebesar 0,855. Nilai alpha ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi tabel dengan derajat signifikansi sebesar 5% yaitu 0,1901. Ini berarti bahwa butir-butir yang ada pada faktor motivasi untuk berafiliasi (nAff) ini dapat dikatakan handal (reliable). Sesuai dengan kriteria dari Sutrisno Hadi, maka nilai alpha ini dapat digolongkan dalam kriteria tinggi.

4. Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien Alpha sebesar 0,836. Nilai alpha ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi tabel dengan derajat signifikansi sebesar 5% yaitu 0,1901. Ini berarti bahwa butir-butir yang ada pada faktor prestasi kerja ini dapat dikatakan handal (reliable). Sesuai dengan kriteria dari Sutrisno Hadi, maka nilai alpha ini dapat digolongkan dalam kriteria tinggi.

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan dari unit analisis yang akan diteliti sedang sampel, diartikan sebagai bagian atau sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Kabag dan Kaur yang akan dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Kabag dan Kaur aktif, tidak sedang mengambil cuti atau sedang mengambil studi lanjut didasarkan oleh daftar pegawai administratif tetap bagian struktural yang diperoleh dari bagian Administratif Kepegawaian UII per April 2005. Adapun jumlah keseluruhan populasi penelitian yaitu Kabag berjumlah 50 orang dan Kaur berjumlah 47 orang. Dari populasi diatas yang terkategori sebagai calon sampel, sebagaimana disebutkan sebagai syarat sampel diatas berjumlah 47 orang Kabag dan 46 orang Kaur sehingga total populasi berjumlah sebesar 93 orang.

Sampel yang akan diambil untuk kemudian diuji oleh peneliti adalah sebesar 75 orang yang terdiri atas posisi Kabag dan untuk posisi Kaur atau sejumlah 80,65 % dari keseluruhan populasi. Jumlah tersebut diambil mengingat keterbatasan waktu penulis dalam melakukan penelitian disamping cukup banyaknya pula fakultas-fakultas di lingkungan UII yang terpencar-pencar berada di wilayah Daerah Istimewa Jogjakarta.

Dalam penelitian ini, digunakan metode pengambilan sampel *probability sampling*, yaitu berupa metode *simple random sampling* atau sampling acak sederhana. Stratifikasi atau penggolongan menurut metode ini menggambarkan bahwa setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dimasukkan sebagai sampel tanpa diklasifikasikan menurut unsure-unsur tertentu sehingga dalam populasi penelitian, Kabag dan Kaur dari tiap-tiap Fakultas di lingkup Universitas Islam Indonesia, termasuk di jajaran Pusat (Rektorat) mempunyai kesempatan yang sama untuk bisa diambil sebagai sampel.

Menurut Soeratno (1988), kelemahan sampling acak ini adalah sulit untuk memperoleh data lengkap tentang keseluruhan populasi atau dengan kata lain, sampling acak kurang sesuai bila diperlukan sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu, misalnya mengenai umur, jabatan, golongan kepangkatan dan sebagainya namun metode ini tetap diambil mengingat dalam pengumpulan dan pencarian data dilapangan, peneliti kerap menemui sampel atau responden yang 'enggan' mengisi identitas secara lengkap berdasarkan kriteria yang diinginkan. Hal ini dikarenakan mungkin karena 'ketakutan' mereka akan penelitian ini sendiri yang dinilai penelitian ini bukan untuk studi penelitian semata, bahkan untuk keperluan penilaian kepegawaian Universitas. Dalam hal ini peneliti tetap memperhatikan ketelitian dan kecermatan dalam pencarian data dari responden meskipun mereka tidak mengisi identitas dengan jelas.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Adalah alat analisis berdasarkan hasil jawaban responden yang disusun dengan menggunakan tabulasi data kemudian diberi penjelasan yang menerangkan angka-angka dari hasil perhitungan variabel itu sendiri.

3.7.2 Analisis Verifikatif

Merupakan alat analisis yang berdasar pada angka-angka atau perhitungan dengan berbagai metode statistik. Analisis verifikatif bertujuan untuk menguji atau membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Metode yang akan dipakai dalam penelitian ini, berikut keterangannya adalah :

1. Regresi Linier Berganda.

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui atau menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Analisa regresi berganda juga digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y). formulasinya :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \epsilon$$

Untuk mengetahui diterima tidaknya hipotesis pertama, yaitu adanya pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja, dilakukan analisis uji probabilitas. Uji probabilitas digunakan untuk menguji nilai regresi secara keseluruhan atau serempak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_1 \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Keterangan :

1. H_0 : Motivasi mempengaruhi Prestasi kerja
2. H_1 : Motivasi tidak mempengaruhi Prestasi kerja
3. Pengujian melalui uji probabilitas variansinya adalah dengan membandingkan probabilitas dengan $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan Probabilitas $< 0,05$; maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya : Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja. Apabila hasil perhitungan menunjukkan probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak, artinya : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, langkah selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi (R^2). Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil pula. Secara umum dapat dikatakan bahwa besar R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$

2. Korelasi Parsial

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua, yaitu : variabel motivasi untuk berprestasi lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja daripada variabel-variabel motivasi lainnya digunakan koefisien korelasi Spearman. Semakin besar angka koefisien determinasi parsial antar variabel maka semakin besar hubungan variabel tersebut. Setelah itu digunakan uji t untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan menggunakan formulasi hipotesisnya sebagai berikut :

$$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_1 \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Keterangan :

1. H_0 : Variabel kebutuhan untuk berprestasi (*nAch*) paling besar memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja
2. H_1 : Variabel kebutuhan untuk berprestasi (*nAch*) tidak memberi kontribusi pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja.
3. Pengujian melalui uji probabilitas variansinya adalah dengan membandingkan probabilitas dengan $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya : Variabel kebutuhan untuk berprestasi (*nAch*) tidak memberi kontribusi pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja. Apabila hasil perhitungan menunjukkan probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak, artinya : Variabel kebutuhan untuk berprestasi (*nAch*) paling besar memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja.