

DIKTAT KULIAH

Mata Kuliah :
METODE PENELITIAN SOSIAL
(Disertai Contoh Proposal Penelitian)

Oleh

DRA. NINA SITI SALMANIAH SIREGAR, MSi.
NIP. 132 093 536



TENAGA EDUKATIF KOPERTIS WILAYAH I
DPK DI UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 4

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis dipanjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmad dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Diktat Mata Kuliah berjudul **“METODE PENELITIAN SOSIAL (Disertai Contoh Proposal Penelitian)”**.

Diktat ini menguraikan tentang bagaimana sebenarnya dalam melakukan penelitian sosial dan sekaligus untuk menambah ilmu serta memperkaya wawasan para mahasiswa dalam melaksanakan penelitian sosial.

Penulis menyadari materi diktat mata kuliah ini masih jauh dari kesempurnaan, sebagai akibat keterbatasan informasi yang dimiliki. Untuk itu kiranya saran dan kritik sangat diharapkan dari semua pihak, sehingga nantinya diktat ini akan semakin lebih baik lagi.

Semoga kiranya diktat ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya pihak-pihak yang terkait dengan penelitian sosial.



Medan, Mei 2004.

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nina Siti Salmaniah Siregar".

Dra. Nina Siti Salmaniah Siregar, MSi.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar isi	ii
I. Nisbah (Relasi dan Relevansi) Antara Ilmu Filsafat dan Agama ..	1
II. Uraian Singkat Tentang :	
A. Teknik Pengambilan Sample.....	3
A. 1. Populasi dan Sample	3
A. 2. Syarat. Sample Yang Baik	3
A. 3. Teknik Sampling	4
B. Teknik Pengumpulan Data.....	6
B 1. Angket	6
B 2. Wawancara	7
B 3. Studi Dokumentasi	8
B 4. Teknik Lainnya	8
C. Teknik Pengukuran.....	8
C 1. Skala Nominal	9
C 2. Skala Ordinal	9
C 3. Skala Interval	9
C 4. Skala Rasio	10
C 5. Skala Likert.....	10
C 6. Skala Thurstone	10
C 7. Skala Guttman	11
C 8. Semantic Diferential	12

C 9. Validitas Alat Ukur	12
C 10. Realibilitas	13
Analsis Butir	13
D. Pengolahan dan Analisis Data	16
E. Laporan Hasil Penelitian	20
III. Tanggapan/Komentar Terhadap Salah Satu Desertasi Yang di Pelajari	23
Daftar Pustaka	25
IV. Usulan Penelitian	27

I. Nisbah (Relasi Dan Relevansi) Antara Ilmu, Filsafat Dan Agama

- **Ilmu** ialah hasil usaha pemahaman manusia yang disusun dalam satu sistem mengenai kenyataan struktur pembagian, bagian-bagian dan hukum-hukum tentang hal ihwal yang diselidikinya yaitu alam, manusia dan agama dapat dijangkau oleh daya pemikiran manusia yang dibantu pemikirannya yang kebenarannya di uji secara empiris, riset dan eksperimental.
- **Filsafat** ialah ilmu istimewa yang mencoba menjawab masalah-masalah yang tidak dapat di jawab oleh ilmu pengetahuan biasa, karena masalah-masalah tersebut diluar jangkauan ilmu pengetahuan biasa filsafat ialah hasil daya upaya manusia, daya akal budinya untuk memahami secara radikal dan integral hakekat Tuhan, hakekat alam semesta, dan hakekat manusia, serta sikap manusia terutama sebagai konsekwensi daripada pemahaman tersebut
- **Agama** pada umumnya adalah :
 - a. Sistem Credo (tata keimanan dan tata keyakinan) atas adanya sesuatu yang mutlak diluar manusia
 - b. Sistem Ritus (tata peribadatan) manusia yang dianggapnya absolut (mutlak)
 - c. Sistem Norma (tata kaidah) yang mengatur hubungan manusia dan alam lainnya sesuai dan sejalan dengan tata keimanan dari tata peribadatan agama dapat dibedakan atas
- Agama Samawi (agama langit, agama wahyu dari Tuhan)

- Agama Budaya (agama bumi, agama filsafat)

I. 1. Persamaan Antara Ilmu, Filsafat dan Agama adalah Sama-Sama Mencari Kebenaran

Perbedaan antara ilmu, filsafat dan agama

Ilmu – hasil pemikiran manusia yang dapat membuktikan kebenaran lewat riset, uji empirikal.

Filsafat – salah satu cara untuk mencari kebenaran ilmu yang dilakukan secara epistemologis.

Agama - Mencari kebenaran yang datangnya dari Tuhan dan bersifat Absolut (mutlak)

1. 2 Relevansi Filsafat dan Agama

Filsafat ilmu merupakan peletak dasar-dasar pengetahuan yang membahas dasar-dasar wujud keilmuan, kejinannya meliputi apakah ilmu itu. Apakah ciri-ciri yang membedakan dengan pengetahuan lainnya ? Bagaimanakah cara menarik kesimpulan ilmiah secara benar, sarana apakah yang diperlukan dalam kegiatan berfikir ilmiah.

Jadi sekiranya kita ingin melakukan penilaian terhadap pernyataan itu benar atau salah penilaian sebuah kaidah moral serta pesan yang dibawanya bersifat baik atau buruk, sebuah karya seni itu indah atau tidak, maka harus ada orang lain yang memberikan penilaian secara objektif dan tuntas yang menilai dan memberikan arti itulah **filsafat**.

Kebenaran yang diberikan agama adalah kebenaran mutlak orang yang percaya pada agama, akan dipandu oleh agamanya, oleh Tuhanya .

Tuhan memerintahkan manusia untuk menggunakan akalinya

Kebenaran mutlak = Wahyu Tuhan

Kebenaran Ilmiah = Kebenaran Paragmatis

Teruji

Yang paling fungsional

Yang paling dapat di andalkan (reproducible)

Yang punya peluang terbesar untuk teruji
(probilistik)

II. Uraian Singkat tentang :

A. Teknik Pengambilan Sampel

A.1 Populasi

Jumlah keseluruhan unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti, secara ideal meneliti seluruh anggota populasi dengan cara sensus bila tidak terbentur waktu dan biaya, maka penelitian hanya dapat dilakukan terhadap sampel saja.

A.2 Sampel

Suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Penelitian dengan menggunakan sampelakan selalu berusaha utnuk memepркеcil resiko. Hal ini akan berkaitan dengan bagaimana cara mengambil sampel atau teknik sampling yang digunakan

A.3 Syarat Sampel yang Baik

Terdapat syarat yang harus dipenuhi dalam prosedur pengambilan sampel yang baik

- Harus representatif (mewakili) dan besarnya sampel harus memadai (Atherton & Klemack, 1982: Goode & Hatt, 1952)

Cirinya apabila sampel yang berkaitan dengan tujuan penelitian sama atau hampir sama dengan ciri-ciri populasinya. Informasi yang dikumpulkan dari sampel hampir sama telitinya dengan informasi yang dapat dikumpulkan dari populasinya.

- Dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti.
- Dapat menentukan presisi (kesalahan baku)
- Sederhana sehingga mudah dilaksanakan
- Dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin dengan biaya serendah-rendahnya.

A. 4 Teknik Sampling

Cara pengambilan sampel/teknik sampling dapat dibagi atas 2 yakni :

1. PROBABILITY SAMPLING

Pengambilan sampel berdasarkan peluang

2. NON PROBABILITY SAMPLING

Pengambilan sampel tidak berdasarkan peluang

Ad 1) Probability Sampling, terbagi atas :

- a. Random Sampling (Pengambilan Sampel secara acak) dapat dilakukan setelah kerangka, setelah kerangka sampling benar
- b. Systematic random sampling (pengambilan secara acak systematic) menggunakan interval tertentu.
- c. Stratified random Sampling (pengambilan secara acak berlapis)
Pengambilan proporsional adalah proporsi atau presentase sampel pada setiap lapisan sama stratified random sampling dapat diterapkan pada populasi yang terdiri atas golongan yang tidak menunjukkan tingkatan seperti : Jenis Kelamin.
- d. Cluster Random Sampling (pengambilan Sampel Secara acak berumpun)
Cluster (rumpun, kelompok berbeda dengan teknik-teknik sampling sebelumnya. Pengambilan dilakukan secara lebih dari satu tahap) multi stage random sampling) tahap kedua dapat dipilih rumpun-rumpun yang dapat langsung dipilih unsur-unsurnya, bergantung pada sifat populasinya.

Ad.2) Non Probability Sampling, terdiri atas :

- a. Accidental sampling (pengambilan sampel secara kebutuhan) yang pengambilan sampel dari populasinya yang secara kebutuhan ditemukan karena mudah ditemui atau mudah dijangkau.
- b. Quota sampling (pengambilan sampel berdasarkan jumlah) yaitu hampir sama dengan teknik stratified random sampling, hanya jumlah

sampel yang dapat diambil pada setiap lapisan/tingkatan populasi sebelumnya telah ditentukan jumlahnya.

- c. Purposive sampling (pengambilan sampel berdasarkan tujuan) yaitu pengambilan sampel dari populasi dengan mempertimbangkan maksud dan tujuan penelitian sampel yang diambil langsung atau dipilih dari populasinya.
- d. Snowball sampling (pengambilan sampel secara bola salju) yaitu pengambilan sampel dari populasi dengan mengambil beberapa objek/orang yang memenuhi kriteria. Kemudian mereka yang terambil menjadi sumber informasi tentang obyek/orang lain.

B. Teknik Pengumpulan Data

B.1. Angket (self Administered Questionnaire)

Adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk di isi sendiri oleh responden atas orang yang memberikan tanggapan atas pertanyaan yang diajukan.

Angket dapat berbentuk terbuka yaitu pertanyaan yang dijawab berdasarkan jawaban yang sudah ada.

Keuntungan : dapat menjangkau sampel dalam jumlah biaya relatif murah, tidak mengganggu waktu responden.

Kerugian : angket yang dikirim melalui pos, prosentase yang mengembalikan rendah, tidak dapat dipahami responden, sering di salah tafsirkan dari pertanyaan yang ada.

B.2. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara kepada responden dengan jawaban dicatat atau direkam.

Keuntungan :

1. Digunakan oleh responden yang tidak dapat membaca dan menulis.
2. Dapat menjelaskan pertanyaan yang tidak jelas.
3. Sebagai bahan ricek / bahan banding.

B.3. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengukuran atau kegiatan yang menggunakan indra penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan.

Keuntungan :

1. Data yang diperoleh adalah yang dikumpulkan subjek pada saat terjadinya tingkah laku.
2. Keabsahan alat ukur dapat diketahui secara langsung.

Kerugian :

1. Pengamat harus menunggu dengan mengamati sampai tingkah laku yang diharapkan terjadi.
2. Berbagai tingkah laku sukar diamati.

B.4. Studi Dokumentasi

Merupakan teknik populasi data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, Dokumen yang diteliti dapat berupa berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi.

Keuntungan : Dapat melengkapi hasil penelitian dengan data yang riil

Kerugian : Bias, tersedia secara selektif, tidak lengkap.

B. 5. Teknik Lain

Merupakan teknik yang paling umum digunakan biasanya disesuaikan dengan tujuan penelitian dan situasi yang dihadapi, serta memerlukan keahlian yang lebih besar.

- Tes Proyeksi

Tes proyeksi perasaan, sikap dari subjek pada situasi yang dihadapi

- Analisis Isi : Studi tentang arti komunikasi verbal

C. Teknik Pengukuran

Pendahuluan merupakan operasionalisasi konsep sebuah penelitian yang secara umum terturut diuraikan melalui variabel. Sub variabel (dimensi) dan indikator selanjutnya dalam pengukuran dilakukan penyusunan skala sesuai sistem numerik atau alfanumerik yang dipakai untuk menggambarkan sistem nilai yang terdapat pada indikator, Nilai indikator sebenarnya bukan angka akan tetapi wujud atau bentuk segala

yang ditunjukkan konsep empiris tertentu. Angka hanya dipakai untuk menggambarkan nilai indikator untuk kepentingan pengukuran maka dapat dibedakan sebagai berikut.

C.1. Skala Normal

Skala Nominal merupakan skala yang paling rendah tingkatnya. Hanya dikelompokkan berdasarkan ciri yang sama, yang berbeda dengan ciri-ciri yang ada pada kelompok lain.

C.2. Skala Ordinal

Skala Ordinal. Lebih tinggi lebih baik dari skala nominal karena selain mempunyai ciri-ciri yang sama dengan skala nominal, yaitu dapat mengolongkan objek penelitian dalam golongan yang berbeda. Kelebihan skala ordinal bahwa golongan-golongan atau klasifikasi dapat dibedakan tingkatannya. Apakah lebih tinggi atau lebih rendah

C.3. Skala Tinggi

Skala Interval mempunyai ciri yang sama dengan skala ordinal yaitu dapat membedakan objek penelitian ke golongan yang berjenjang kelebihannya mempunyai pengukuran yang sama sehingga jarak antara satu dengan titik yang lain. Atau antara golongan dengan golongan yang lainnya. Skala interval adalah termometer.

C.4 Skala Rasio

Skala Rasio merupakan skala yang tertinggi tingkatnya karena selain mempunyai kesamaan dengan skala interval, yang berarti juga mempunyai semua ciri yang dimiliki oleh skala dibawahnya, mempunyai titik nol yang sebenarnya contoh uji skala rasio adalah uji statistik parametrik.

C. 5 Skala Likert

Pertama sekali dikembangkan oleh Rensis Likert. (Method of summated Rating's) karena nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan dijumlahkan sehingga mendapat nilai total. Skala yang paling populer karena mudah penerapannya.

Contoh alternatif adalah : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tetapi cenderung setuju.

Keuntungan : Mudah dibuat dan ditafsirkan

- Bentuk yang paling umum
- Bersifat luwes
- Mengukur pada tingkat skala ordinal.

C. 6. Skala Thurstone

Skala Thurstone mempunyai interval yang tampak sama skala disusun sedemikian rupa sehingga disebut dengan equal-appearing interval

Skala ini bukan mencari nilai total seperti dalam skala Likert, melainkan untuk setiap pernyataan diberi nilai skala tertentu yang menunjukkan intensitas pernyataan tersebut.

Tentu saja, nilai tidak dicantumkan dalam instrumen yang dibagikan kepada responden, tetapi nilai diberikan kepada responden setelah ia memilih pernyataan-pernyataan tertentu.

C.7 Skala Guttman

Skala Guttman dikembangkan oleh Louis Guttman disebut juga skala komunikatif atau scalogram analisis. Metode ini didasarkan pada kenyataan bahwa relevan pada tiap-tiap indikator terhadap variabel adalah berbeda. Satu indikator mungkin lebih dapat mengukur variabel dengan lebih tepat. Skala hanya mengukur suatu dimensi dari variabel yang memiliki beberapa dimensi. Dalam skala ini pernyataan yang akurat bobotnya maka diharapkan menyetujui yang bobotnya lebih rendah.

Keuntungan : merupakan skala dengan butir-butir dari satu dimensi. Tanggapan-tanggapan yang tidak konsisten atau jawaban yang tidak sebenarnya dapat diidentifikasi.

Kerugian : Tidak dapat memberikan kontinum sikap yang luas, seperti pada skala Likert, Thurstone.

C. 8 Skala Semantic Differential

Skala Semantic differential, berusaha mengukur arti objek atau konsep bagi seorang responden diminta untuk menilai suatu objek atau konsep bagi seorang responden, responden diminta untuk menilai suatu objek atau konsep skala ini terdiri atas jumlah yang dinyatakan dengan kata sifat dengan kutub yang berlawanan seperti panas-dingin, pandai-bodoh ciri-cirinya

1. Potensi kekuatan daya tarik suatu objek
2. Evaluasi yaitu menyenangkan atau tidak menyenangkan
3. Aktivitas tingkat gerakan objek

C.9. Validitas Alat Ukur

Adalah alat pengukuran yang menentukan sejauh mana isi alat ukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep.

C.9 . 2. Validitas Pragmatik/Berdasarkan Kriteria Terbagi Atas 2 yakni:

- a. Validitas prediktif yaitu suatu alat ukur dikatakan valid jika hasil dari pengukuran ini sesuai dengan tingkah laku atau gejala yang diramalkan misalnya suatu skala untuk mengukur keterampilan pekerja sosial yang efektif. Apabila hasil pengukuran ini ternyata benar berdasarkan kenyataan (Validitas prediktif)

- b. Validitas bersamaan (concurrent Validity) dipergunakan untuk membuat alat ukur baru karena alat ukur yang lama untuk variabel yang sama dianggap terlalu panjang atau memakan waktu lama untuk menggunakannya (tidak Praktis) keduanya diberi nilai jika keduanya menunjukkan korelasi positif yang tinggi

C. 9. 3. Validitas Konstruk

Adalah kerangka dari suatu konsep. Misalkan seorang peneliti ingin mengukur konsep religiusitas, maka dicari apa saja yang merupakan kerangka dari konsep tersebut.

Dengan mengetahui kerangkanya maka dapat disusun tolak ukur operasional konsep tersebut.

Untuk mencari kerangka konsep dapat ditempuh berbagai cara, seperti:

- Mencari definisi konsep yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur
- Jika dalam literatur tidak ada maka peneliti dapat mendefinisikan sendiri konsep tersebut.
- Menanyakan definisi konsep akan diukur kepada calon responden.

C. 10. Reliabilitas Alat Ukur

Selain harus valid, suatu alat ukur tersebut memberikan hasil yang tetap (reliable) selama variabel yang diukur tidak berubah.

Alat ukur yang reliabel mungkin tidak valid, sedangkan alat ukur yang valid pasti reliabel.

Terdapat beberapa cara menentukan reliabilitas alat ukur yaitu metode paralel, metode uji ulang/test-retest, dan metode Cronbach.

C. 10. 1 Metode Pararel

Dengan metode paralel berarti dibuat dua alat ukur yang berbeda tetapi mengukur variabel yang sama kedua alat ukur ini digunakan pada sekelompok individu yang sama setelah mendapat tanggapan dari responden, kedua alat ukur tersebut diberi nilai. Apalagi hasil pengukuran menunjukkan korelasi yang positif tinggi maka alat ukur dikatakan reliabel.

C. 10. 2 Metode uji Ulang (Test- re Test)

Satu alat ukur digunakan dua kali pada kelompok individu yang sama pada waktu yang berbeda dengan selang waktu yang cukup alat ukur pada setiap pengukuran tersebut diberi nilai sesuai dengan aturan apabila alat ukur menunjukkan korelasi yang positif dan tinggi, maka alat ukur dikatakan reliabel.

C. 10. 3. Metode Split-Half (Belah Dua)

Satu alat ukur digunakan pada kelompok individu satu kali. Setelah terkumpul dan setiap butir diberi nilai alat ukur ini dibagi menjadi dua bagian. Misalnya setengah pertama dari seluruh butir dan setengah

lainnya. Nilai butir dari setiap belahan alat ukur tersebut dijumlahkan nilai total dari kedua bagian ini kemudian dikorelasikan jika hasilnya korelasi yang positif dan tinggi maka alat ukur tersebut dikatakan reliable pembagian menjadi dua bagian ini juga dapat dilakukan misalnya berdasarkan-berdasarkan nomor ganjil atau genap.

C. 10. 4 Metode Crombach

Crombach (1951) menyarankan suatu koefisien reliabilitas yang disebut koefisien Alpha ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\lambda = \frac{\pi}{n-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

n = Jumlah butir

V_2 = Varians butir tanda sigma berarti jumlah

V_t = Varians nilai total

Koefisien Alpha menurut Crombach (1951) pada hakikatnya merupakan rata-rata dari semua koefisien korelasi belah dua yang mungkin dibuat dari satu alat ukur

C. 10. 5 Analisis Butir (Item Analisis)

Reliabilitas alat ukur dapat ditingkatkan dengan menggunakan analisa butir dapat diluruskan dengan dua cara.

- Dengan mencari *koerulasi* antara nilai tiap butir dengan nilai total yang dikurangi nilai nilai butir yang bersangkutan. Apabila butir konsisten

dalam mengukur gejala yang diukur maka butir tersebut akan mempunyai korelasi yang positif dan tinggi apabila koefisien korelasinya rendah berarti butir tersebut tidak konsisten dengan butir-butir yang lain. Berarti butir tersebut perlu diperbaiki atau dibuang.

- Dengan *diskriminating power* (daya pembeda) instrumen yang telah diisi disusun menurut besarnya nilai total. Kemudian diambil 25 % instrumen yang mempunyai nilai tertinggi kelompok pertama . 25 % yang mempunyai nilai terendah untuk setiap butir tersebut dicari nilai dan simpangan bukannya untuk kemudian di uji apakah terdapat perbedaan yang signifikan diantara dua kelompok jika berbeda berarti baik.

D. Pengolahan dan Analisis Data

Membahas masalah mengedit (editing) dan memberikan kode (coding), tabel ringkasan dan tabulasi, serta analisis data.

D. 1. Mengedit dan Memberikan Kode

Untuk mengolah data yang sudah terkumpul harus diolah dan dianalisis. Dalam pengolahan yang pertama harus dilakukan adalah editing bahwa semua kuesioner harus diteliti satu persatu. Jika terdapat gambar yang tidak jelas penulisannya atau ada butir pertanyaan dan pernyataan yang tidak terisi , maka pengumpul data yang bersangkutan diminta untuk memperjelas atau melengkapinya. Bila dengan alat ukur

terdapat butir, pernyataan yang tidak serasi dan terjawab untuk mengatasinya ada dua alternatif

- a. Jika butir yang sudah terjawab secara acak tidak berpusat pada satu nomor tertentu saja memberikan nilai rata-rata.
- b. Jika responden mengabaikan salah satu nomor tertentu maka lebih baik dibuang saja.

Apabila semua kusioner sudah diteliti dan semua butir pertanyaan atau pernyataan sudah terjawab dengan lengkap maka langkah kedua adalah memberikan kode.

Untuk pertanyaan tertutup, pembuatan kode tidak mengalami kesulitan karena dapat menggunakan kode-kode yang sudah tercantum, kesulitan akan dihadapi dalam membuat kode untuk pertanyaan terbuka. Perlu membuat penggolongan pada jawaban semua kusioner untuk diketahui variasinya. Setelah diketahui semua variasi jawabannya, maka dibuat penggolongan atas semua jawaban tersebut.

D.2. Lembar Ringkasan Dan Tabulasi

Setelah kode-kode dibuat langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi, yaitu membuat tabel-tabel sesuai analisis yang dibutuhkan, sebelum dibuat sebaiknya dibuat lembar ringkasan (Summary Sheet atau data matrix) tidak perlu membuka kusioner lagi karena setelah melakukan tabulasi untuk analisis yang sudah direncanakan masih diperlukan tabel lain.

Contoh :

Nomor Responden	Butir Pertanyaan (Pernyataan)								
	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1									
2									
3									
4									
5									

Nomor-nomor butir pertanyaan atau pernyataan dapat diganti dengan nama-nama variabelnya

Tabel Tanggal Untuk Deskripsi Data Misalnya

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1	Laki-Laki		
2	Perempuan		
3	Tidak dijawab		

Tabel Silang, terutama jika melakukan analisis, misalnya :

Pendidikan	Jenis kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
1. SLTA			
2. Sarmud			
3. Sarjana			
4. Magister			
5. Doktor			
Jumlah			

Tidak dijawab =

D. 3 Analisis Data

Analisa data yang dilakukan disesuaikan dengan tujuan penelitian untuk memberi gambaran cukup menyajikan tabel tunggal dengan jumlah dan persentase untuk setiap kategori pembuatan klasifikasi itu sendiri sudah merupakan analisis pada tingkat pertama untuk analisis lain seringkali diperlukan tabel silang atau tabel ganda untuk data kuantitatif misalnya : umur dan penghasilan selain menyajikan data dan tabel dengan kelas interval perlu pula disajikan statistiknya seperti mean dan simpangan bakunya. Apabila klasifikasinya tidak menunjukkan tingkatan yang berarti sekalanya nominal yang digunakan adalah modus yaitu nilai yang mempunyai frekwensi terbesar

E. Laporan Hasil Penelitian

Penelitian adalah kegiatan yang sistematis untuk menambah pengetahuan baru atau yang sudah ada dengan cara yang dapat dikomunikasikan dan dapat dinilai kembali.

Penulisan laporan penelitian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan penelitian itu sendiri laporan penelitian harus dapat dibaca dan dipahami oleh orang lain, karena itu harus tahu audience siapa yang akan membaca, dengan kalimat yang sederhana tetapi jelas.

E.1. Isi Laporan

Terdapat beberapa bentuk seperti laporan instansi, tesis, disertasi atau laporan penelitian yang ditulis untuk suatu ilmu pengetahuan.

Penulisan laporan penelitian harus menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut :

- (1). Apa yang menjadi masalah penelitian
- (2). Bagaimana penelitian dilaksanakan
- (3). Apa hasil penelitiannya
- (4). Apa makna dan implikasi hasil penelitian

Kerangka laporan penelitian dapat mengikuti sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Masalah Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

BAB II. METODE PENELITIAN

- A. Hipotesis
- B. Definisi Operasional
- C. Metode dan Rancangan Penelitian
- D. Populasi dan Sampel
- E. Teknik Pengumpulan Data
- F. Analisis Data

BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Data Deskriptif
- B. Analisis Data
- C. Pembahasan

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

Untuk penulisan skripsi, tesis atau disertasi perlu ditambah satu bab lagi sebelum metode penelitian, yaitu bab Tinjauan Pustaka, Sistematika, mengikuti Kerangka sebagai berikut:

- Pendahuluan
- Metode
- Hasil Penelitian
- Pembahasan
- Kesimpulan

E. 2 Tata Cara Penulisan

Cara menulis laporan penelitian perlu mengikuti suatu aturan yang telah diterima di kalangan ilmuwan setidaknya terdapat 2 (dua) cara yang dapat diikuti, yaitu model Turabian (1973) dan Model American Psychological Association (APA) (1988).

Model Turabian menggunakan catatan kaki (foot note) untuk menunjukkan referensi dan menggunakan istilah-istilah *ibid*, *opcit*, dan *loc cit*.

Cara yang lebih praktis, baik menggunakan mesin tulis biasa maupun pengolahan kata, adalah model yang ditetapkan oleh (APA).

Jurnal-jurnal yang diterbitkan oleh the National Association of Social Workers (Nasw) seperti *Social Work* dan *Social Work Research & Abstracts* juga sudah menggunakan cara ini

III. Tanggapan/Komentar Terhadap Salah satu Disertasi yang saya Pelajari

Disertasi yang saya pelajari adalah disertasi dari Bapak Dr. Harun Al Rasyid, Ir. MS Dengan judul :

"Perilaku Kepemimpinan Dan Dinamika Kelompok Sebagai Determinan Penting Bagi Peningkatan Produktivitas Kerja Kelompok Karyawan

Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan keterkaitan faktor-faktor sosial ekonomi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja kelompok pemetik serta terpahaminya struktur dan besarnya pengaruh:

- (1).Dinamika kelompok dan faktor-faktor ekonomi sfesifik pemetikerhdap produktivitas kerja kelompok pemetik atas
- (2).Ciri-ciri kepemimpinan mandor pemetik, pengakuan pemetik kepemimpinan mandornya dan keragaan mandor besar terhadap perilaku kepemimpinan mandornya
- (3).Ciri-ciri pribadi dan keragaan mandor besar pemetik terhadap perilaku kepemimpinan mandornya
- (4).Ciri-ciri pribadi mandor pemetik dan perilaku kepemimpinan mandor pemetik terhadap pengakuan pemetik atas kepemimpinan mandornya.

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan responden dan nara sumber yang ditentukan. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan arsip-arsip perkebunan yang diteliti.

Analisis data menggunakan tabulasi dan path Analysis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mewujudkan dinamika kelompok karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas kerjanya, membutuhkan penataran faktor-faktor ekonomi anggotanya, kehandalan ciri-ciri pribadi dan perilaku pemimpinya serta dukungan keragaan atasan dari pemimpin yang bersangkutan.

Antara dinamika kelompok karyawan (pemetik) faktor-faktor ekonomi anggotanya (upah nyata, rasio upah borong terhadap upah sosial, dan pendapatan anggota keluarga pemetik)

Ciri-ciri pribadi mandor pemetik, perilaku kepemimpinan mandor pemetik, dan dukungna keragaan mandor besar pemetik terhadap ketertarikan struktural, dan kontrak tersebut, secara bersama-sama, langsung dan tidak langsung, berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja kelompoknya

DAFTAR PUSTAKA

- Black, James A dan Acan Champikon, 1992, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial* (Terjemahan), PT Erisco, Bandung
- Kerlinger, Fred N, 1985, *Azas-Azas Penelitian Behavior* (Terjemahan), Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Masri Singanimbun, Sofian Efendi, 1985, *Metode Penelitian Survai*, L P 3 E S, Jakarta
- Soehartono, Irawan, 1997, *Metode Penelitian Sosial*, Rosda karya, Bandung
- Usman Husaini, Purnomo, SA, 1996, *Metodologi Penelitian Sosial*, Aksara, Bandung.

CONTOH

**PENGARUH PEMOTIVASIAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DI KOPERTIS WILAYAH I**

USULAN PENELITIAN

Oleh

**DRA. NINA SITI SALMANIAH SIREGAR, MSi.
NIP. 132 093 536**



**TENAGA EDUKATIF KOPERTIS WILAYAH I
DPK DI UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 4**

DAFTAR ISI

I.	PENDAHULUAN	27
	1.1 Latar Belakang Penelitian	27
	1.2 Landasan faktual dan Identifikasi Masalah	31
	1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	32
	1.4 Kegunaan Penelitian	32
II.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	32
	2.1 Kerangka Pemikiran	32
	2.2 Hipotesis	36
III.	TINJAUAN PUSTAKA	36
IV.	METODE PENELITIAN.....	45
	4.1 Populasi dan Responden Penelitian	46
	4.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	47
	4.3 Teknik Pengumpulan Data	49
	4.4 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	50
	4.5 Waktu dan Jadwal Penelitian	52
	DAFTAR PUSTAKA	53

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai makhluk sosial dalam melakukan kegiatannya sehari-hari tidak lepas dari keberadaan organisasi. Sadar dan tidak sadar manusia (orang) selalu berurusan dengan organisasi baik semenjak dalam kandungan hingga meninggal dunia pernyataan tersebut lebih jelas dikemukakan oleh Gibson dkk (terjemahan, 1986:3) sebagai berikut :

Dalam kenyataannya mungkin sekali sebagian besar orang hidup dalam organisasi. Jika mereka tidak menghabiskan sebagian besar waktu mereka sebagai anggota organisasi (pekerjaan, sekolah, sosial, warga negara, gereja dan sebagainya), maka mereka dipengaruhi oleh organisasi sebagai nasabah, pasien pelanggan atau warga negara

Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa keberadaan organisasi sangat diperlukan, karena organisasi merupakan bagian dari kehidupan manusia. Dalam hal ini Davis dan Newstrom (terjemahan, 1996 :6) berpendapat sebagai berikut) :

Organisasi tidak berdiri sendiri. Ia merupakan bagian dari sistem yang lebih besar memuat banyak unsur lain, seperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya.

Organisasi pada dasarnya merupakan bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Proses kerja sama atau aktivitas organisasi tidak lepas dari pengaruh lingkungan di tempat organisasi itu berada. Dengan demikian orang-orang yang berkecimpung dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk selalu bersikap responsif terhadap lingkungannya, termasuk dalam hal ini

adalah kepentingan masyarakat yang membutuhkannya. Dalam arti bahwa organisasi harus dapat bekerja cepat, tepat sasaran, tanggap terhadap kebutuhan masyarakatnya dan produktif. Tingkat produktivitas yang belum tinggi memungkinkan organisasi tidak dapat menghasilkan produk maupun jasa yang kompetitif. Di pihak lain tingkat produktivitas yang rendah baik dalam bidang produksi barang maupun jasa juga akan mengakibatkan organisasi sulit bersaing dengan organisasi lainnya dan akibatnya masyarakat tidak menghargai keberadaannya. Sebab pada hakekatnya masyarakat luas menuntut untuk mendapatkan pelayanan yang cepat, tepat dan objektif. Pada saat tuntutan masyarakat tidak dapat dipenuhi oleh organisasi secara tepat mereka tidak tinggal diam, bahkan tidak segan-segan untuk mempublikasikannya ketidakpuasannya di media masa.

Salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melayani masyarakat adalah Kopertis Wilayah I. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0300/1992 tugas Kopertis Wilayah I adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya masyarakat Perguruan Tinggi Swasta. Pemberian Pelayanan tersebut berupa :

1. Memberikan bimbingan kepada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang menyangkut Masalah penyelenggaraan TRI Dharma Perguruan Tinggi.
2. Memberikan motivasi dan saran-saran dalam rangka pengembangan PTS.

3. Memberikan bantuan tenaga edukatif dan sarana untuk kebutuhan proses belajar mengajar kepada PTS.
4. Memberikan pelayanan Ujian Negara kepada Mahasiswa PTS tepat pada waktunya.
5. Memberikan pelayanan kepada PTS untuk memelihara dan meningkatkan status Akreditasinya.

Sejalan dengan hal tersebut, peningkatan produktivitas dalam kegiatan organisasi (Kopertis Wilayah I) tentu perlu mendapat penanganan yang serius. Karena tercapainya produktivitas, merupakan salah satu indikasi bahwa pelayanan pada organisasi tersebut sudah baik dan selanjutnya masyarakat akan tetap percaya dan mengakui keberadaan organisasi tersebut.

Produktivitas secara umum dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sutermeister (1963) mengemukakan pendapatnya mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah motivasi. Pada kenyataannya pegawai akan bekerja untuk memenuhi produktivitas organisasinya apabila yang bersangkutan termotivasi untuk berbuat yang demikian. Berkaitan dengan ini Siagian (1998:139-140) mengemukakan

..... Motivasi mengandung tiga konsep, yaitu upaya yang maksimal untuk menyelenggarakan fungsi dan menjalankan kegiatan yang menjadi tanggung jawab seseorang, pencapaian tujuan organisasi, dan pencapaiannya tujuan pribadi dari orang yang bersangkutan. Artinya, seorang karyawan hanya akan bersedia melakukan upaya yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan apabila karyawan tersebut yakni bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tujuan pribadinyaapun akan tercapai.

Dapat dimengerti bahwa kebutuhan setiap pegawai yang satu dengan yang lainnya sering berbeda, sehingga diperlukan penyelarasan antara tujuan pegawai dan tujuan organisasi. Keadaan tentunya menjadi tanggung jawab seorang pemimpin untuk bisa mewujudkannya. Karena perwujudan tersebut akan mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yaitu bekerja giat sehingga produktivitas organisasi tercapai.

Dengan demikian persoalannya terletak pada kepuasan kerja pegawai? Untuk menjawab pertanyaan ini maka perlu adanya penelitian tentang pemotivasian yang dikaitkan dengan produktivitas kerja.

Kenyataan ini nampaknya disebabkan motivasi para pegawai yang masih rendah. Sebagai indikasi berikut ini dikemukakan hasil temuan seperti :

1. Komunikasi antar pimpinan dan bawahan belum dilakukan dengan baik. Maksudnya pimpinan jarang memberi perintah kepada bawahan sehingga bagi bawahan yang malas atau yang kurang kreatif tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan
2. Pimpinan kurang memberi informasi yang jelas tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh para bawahannya.
3. Insentif yang ada khususnya dalam bentuk uang belum sesuai dengan harapan bawahan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut penulis tertarik untuk meneliti produktivitas organisasi ditinjau dari segi pemotivasian berdasarkan pendekatan administrasi, dengan judul :

"Pengaruh Pemotivasian terhadap Produktivitas Kerja di Kopertis Wilayah I"

1.2 Landasan Faktual dan Identifikasi Masalah

Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja diantaranya adalah motivasi. Hal ini dapat dipahami karena pada umumnya setiap orang yang bekerja disebabkan adanya suatu dorongan dalam dirinya untuk memenuhi kebutuhan atau dapat dikatakan bahwa dalam dirinya ada suatu motivasi untuk mewujudkannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa problem statement dalam tesis ini adalah : Pemotivasian pegawai di Kopertis Wilayah I masih rendah, sehingga produktifitas kerja belum sesuai yang diharapkan. Dengan demikian masalah pokok dan penelitian ini adalah : "Adalah pengaruh pemotivasian terhadap produktivitas kerja di Kopertis Wilayah I "

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan suatu gambaran mengenai fenomena tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pemotivasian, serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja di Kopertis Wilayah I

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh pemotivasian terhadap produktivitas Kerja di Kopertis Wilayah I

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memperluas dan memperkaya panduan ilmiah administrasi, khususnya yang berkaitan dengan pemotivasian dan produktivitas kerja.
2. Kegunaan praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Kopertis Wilayah I, terutama yang menyangkut pemotivasian dalam rangka mengoptimalkan produktivitas kerja.
3. Bagi pihak-pihak yang terkait yaitu pihak akademis dan pihak peneliti lainnya sebagai bahan masukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja.

II. Kerangka Pikiran, Postulat dan Hipotesis

Sebagaimana telah dikemukakan terdahulu bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Mali dalam Sedarmayanti (1995: 59-60) mengutarakan bahwa :

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam suatu waktu.

Apabila disimak dari definisi tersebut, dalam produktivitas ada dua komponen yang sangat dominan yaitu kualitas dan jumlah kerja (kuantitas). Selanjutnya di bawah ini dikemukakan pendapat lain juga mempertegas pendapat tersebut, yaitu Whitmore dalam Sedarmayanti (1995 : 60) mengutarakan produktivitas sebagai berikut : "Productivity is measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of : the output obtained by the use resources to amount of resources employed".

Menyimak pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa Witmore memandang produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu ratio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dikemukakan lebih lanjut oleh Suradinata (1997:133) bahwa selain sumber daya manusia dan kepemimpinan faktor-faktor lainnya yang menentukan dalam produktivitas kerja adalah :

1. Satuan waktu yaitu waktu dari mulai proses masukan sampai pada tercapainya hasil yang dievaluasi
2. Teknologi yaitu alat yang digunakan dalam proses produksi baik yang menghasilkan jasa maupun fisik.
3. Motivasi, yaitu dorongan dalam diri setiap manusia yang melakukan proses produksi baik yang menghasilkan jasa maupun fisik.
4. Disiplin kerja, yaitu mentaati ketentuan yang berlaku serta mekanisme kerja yang teratur.
5. Lingkungan fisik maupun non-fisik yang berpengaruh terhadap proses kegiatan produksi.

6. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh mereka yang terlibat dalam proses produksi.

Dari uraian kemudian dipertegas (Suradinata : 136) bahwa "Faktor lain yang sangat menentukan produktivitas kerja yang diperlukan oleh pemimpin adalah motivasi dan disiplin".

Sedangkan (1995: 59) mengemukakan mengenai yang berkaitan dengan sikap produktif antara lain menyangkut :

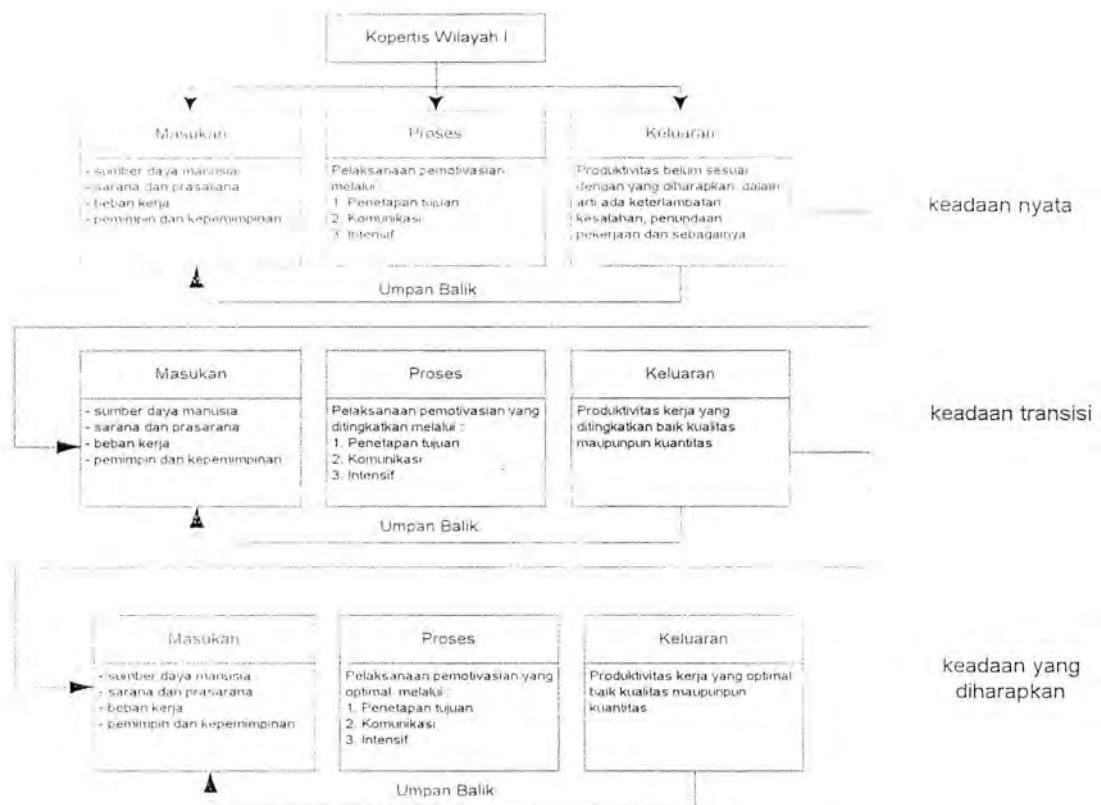
1. Motivasi
2. Disiplin
3. Kreatif
4. Inovatif
5. Dinamis
6. Profesional
7. Berjiwa kejuangan

Sutermester mengemukakan : "As we shall see, some of the forces are positive and contribute to motivation, improved employed performance, and increased productivity". Pernyataan tersebut mengisyaratkan bahwa motivasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

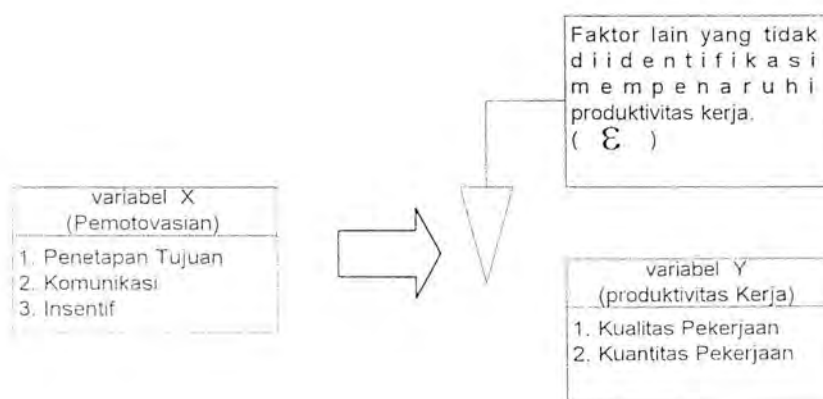
Dari ketiga pendapat tersebut, tidaklah berlebihan apabila pemotivasian dapat dikatakan sebagai suatu kegiatan yang tidak bisa dikesampingkan dan harus selalu ada dalam organisasi alam rangka meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka penelitian yang terdiri dari pemotivasian sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai

variabel tak bebas. Pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada gambar 02.



Gambar 02 : Model Sistem 3 tahap kerangka pemikiran tentang pengaruh pemotivasian terhadap produktivitas kerja di Kopertis Wilayah I. Sesuai dengan kerangka pemikiran tersebut, selanjutnya paradigma penelitiannya dapat dikemukakan sebagai berikut :



2.1. Hipotesis

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran serta permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

" ada pengaruh pemotivasian terhadap produktivitas kerja di Kopertis Wiayah "

III. Tinjauan Pustaka

Setiap Organisasi itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta dan disusun atas dasar adanya tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka harus didukung oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah faktor manusia. Unsur manusia dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menunjang terhadap kesuksesan dalam pencapaian tujuan, atau dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi tergantung kepada orang-orang yang menjadi anggotanya. Dalam wadah organisasi manusia berinteraksi satu sama lain berdasarkan pola struktur hubungan kerja, wewenang dan tanggung jawab. Dalam kaitannya dengan hal ini Winardi (1989:1) mengemukakan :

Istilah "PERILAKU ORGANISASI" secara logis berarti perilaku (tindakan-tindakan aktivitas-aktivitas) yang dilaksanakan oleh suatu organisasi. Biasanya istilah perilaku dihubungkan dengan manusia atau sekelompok manusia, sehingga apabila perilaku dihubungkan dengan organisasi, maka organisasi sebagai lembaga dipersonifikasi.

Di samping itu perlu diingat bahwa organisasi-organisasi dibentuk oleh manusia untuk mencapai tujuan atau sasaran-sasaran tertentu dan oleh karena komponen pokok organisasi adalah manusia sebenarnya perilaku

organisasi tidak lain dari perilaku manusia di dalam organisasi yang bersangkutan.

George dan Jones (1999: 30) menyatakan perilaku organisasi sebagai berikut : "Organization behavior is the study of the many factors that have an impact on how individuals and groups respond to and act in organization and how organizations manage their environments". Artinya : Perilaku organisasi adalah studi dari banyak faktor yang mempunyai pengaruh bagaimana individu-individu dan kelompok menanggapi dan bertindak dalam organisasi dan bagaimana organisasi mengendalikan lingkungannya.

Kemudian Thoha (1984: 168) mengemukakan bahwa : "perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu".

Dari berbagai pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa dalam perilaku organisasi itu terdapat penekanan pada tingkah laku inter dan antar individu, intern menata tingkah laku individu dengan tingkah laku kelompok itu agar mengarah pada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Menata atau mengatur tingkah laku individual maupun individu dalam kelompok itu secara langsung berkaitan erat dengan bagaimana motivasi mereka.

Pada dasarnya konsep motivasi itu berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon, usaha atau inisiatif kemauan dan dorongan serta ketahanan perilaku individu itu sendiri. Dengan demikian perilaku

pegawai dalam proses pencapaian tujuan, pada saat tertentu dapat dipengaruhi oleh faktor kebutuhan pegawai sebagai alat pemuas. Sejalan dengan uraian tersebut Stiner, Freeman dan Gilbert (terjemahan : 134) mengemukakan bahwa : Motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak " : Kebutuhan pegawai adalah salah satu indikator motivasi seseorang berperilaku dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Gibson dkk. (terjemahan, 1986:135) mempertegas : "pendekatan yang paling nyata adalah menanyakan kepada bawahan perilaku apakah yang besar hatapannya mendapat ganjaran (rewarding) sering kali orang menjawab tidak berterus terang".

Ketidak terus terang pegawai dalam menjawab secara jujur itulah yang mendorong para teoritis dalam mengemukakan berbagai teori motivasi mencoba memahami kebutuhan apa yang sesungguhnya atau yang paling mendesak bagi setiap pegawai. Hicks dan Gulleys (1987:449-472) membedakan antara motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal diarahkan atau memperhatikan potensi yang ada pada seseorang individu seperti kebutuhan-kebutuhan dan kehendak yang dapat mempengaruhi pribadi dan tingkah laku yang selanjutnya mempengaruhi tujuan dan sasaran individu, kelompok dan organisasi. Sifat dinamis atau perubahan tingkat kebutuhan manusia adalah awal teori kebutuhan dari Maslow.

Teori motivasi hirarki kebutuhan dari Maslow (dalam Robbins : 199) terdiri dari : kebutuhan faali, keamanan. Sosial, rasa hormat dan

aktualisasi diri. Selanjutnya apabila tiap kebutuhan itu secara berurutan terpenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Sementara itu Mc. Gregor (dalam Hicks dan Gulleys terjemahan, 1987: 465-466) tentang "Teori X dan Y". Inti teori X adalah manusia pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan menghindarinya bila dapat manusia pada dasarnya tidak dikendalikan, diatur, diancam dengan hukuman,, manusia lebih suka diatur, menghindari tanggung jawab dan sedikit ambisi. Inti teori Y adalah manusia suka bekerja, manusia dapat menguasai diri dan ini tidak bisa dihindari dalam mencapai tujuan organisasi kemampuan kreatifitas dalam memecahkan persoalan, motivasi tidak hanya berlaku dalam kebutuhan sosial, penghargaan aktualisasi diri tetapi juga pada tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan, orang dapat mengendalikan diri dan kreatif jika dimotivasi dengan tepat. Herxber (dalam Soedjadi, 1993 : 51) mengajukan "Teori Dua Faktor" sebagai berikut :

Extrinsic Factors	Intrinsic factors
1. Pay or salary increase.	1. Achievement, or completing an important task successfully
2. Technical supervisor or having a competent superior	2. Recognition. or being singled out praise.
3. The human relations quality of supervision	3. Responsibility for one's or others work
4. Company policy an administration	4. Advancement. Or changing status through promotion.
5. Working condition or physical surrounding	
6. Job security	

Hicks dan Gulleys (terjemahan 1987 : 473) berpendapat bahwa : "Teori-Teori maslow, Mc. Gregor dan Herzberg tampaknya semua mendekati motivasi dari suatu perspektif yang berbeda. Akan tetapi

kalau teori-teori ini dibandingkan, dapat dilihat bahwa kesemuanya menekankan hubungan yang sama” hubungan ketiga teori tersebut dapat dilihat ada gambar : 01,

Maslow	Herzberg	Mc. Gregor
Keperluan pada tingkat yang lebih tinggi	Motivator-motivator	Teori Y
Self-actualization Esteem	Prestasi Pengendalian Peningkatan Tanggung jawab Mengerjakan Sendiri	Kebutuhan kemampuan pengalaman dan abstraksi diri Tanggung jawab Imajinasi dan kreativitas Pengaturan dan kontrol diri
Keperluan pada tingkat yang lebih rendah	Hygiene factors	Teori X
Sosial Keamanan Fisiologis	Kebijakan dan administrasi perusahaan Supervisi Hubungan kepribadian Gaji Kondisi pekerjaan	Kestrukturan adalah hal yang paling penting. Pengamatan lebih di sukai Memerlukan ancaman hukuman

Gambar 01 : Hubungan Teori Maslow, Mc. Gregor dan Herzberg
Sumber : Hicks, Gullet (terjemahan 1987 :474)

Ochi mengemukakan tentang teori Z (dalam Davis Newstrom terjemahan, 1996: 35) yaitu :

- Kepegawaian seumur hidup
- Karier yang tidak dispesialisasi
- Tanggung jawab individu
- Perhatian terhadap orang seutuhnya
- Sistem pengendalian kurang formal
- Pengambilan keputusan berdasarkan konsensus

Mc Clelland dalam Hicks dan Gulleys (terjemahan 1987:461-462) memberikan suatu konsep penting bagi perkembangan teori motivasi yang lahir dari potensi dan kekuatan yang ada dalam diri seorang individu. Potensi dan kekuatan adalah peningkatan berprestasi seseorang yang akan menumbuhkan kemampuan untuk beraktifitas yang lebih baik. Peningkatan kemampuan berprestasi tersebut akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Mc Clelland dalam Robbins (terjemahan 1996 : 205) mengemukakan tentang teorinya yang memfokuskan pada ketiga kebutuhan prestasi achievement), kekuasaan (power) dan afiliasi (pertalian). Kebutuhan ini didefinisikan sebagai berikut : kebutuhan akan prestasi : Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar bergulat untuk sukses.

1. Kebutuhan akan prestasi : Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan untuk membuat orang lain akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi : hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Gambaran umum teori McClelland menyebutkan bahwa mereka yaitu, pegawai yang mempunyai prestasi tinggi lebih senang menetapkan sendiri pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Dengan demikian pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya akan lebih menyenangkan pencapaian tujuan dan sasaran yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Dari uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa banyak ahli hukum yang berpendapat tentang motivasi, tetapi itu semua tidak ada artinya apabila hanya sekedar untuk dipahami oleh pimpinan. Oleh karenanya tugas seorang pemimpin dalam rangka mengerahkan bawahannya supaya mereka mau bertindak sesuai dengan yang digariskan organisasi maka perlu adanya pemotivasian (motivating) Westra (1982:211) berpendapat bahwa motivating (pendorongan kegiatan) adalah:

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan itu bertujuan untuk mengiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menyimak batasan tersebut dapat dimengerti bahwa motivasi merupakan potensi. Potensi tersebut tidak bermanfaat tanpa adanya eksploitasi. Untuk mengeksploitasi diperlukan pemotivasian (Motivating).

Dalam kaitannya dengan pemotivasian George & Jones mengemukakan tentang nilai potensial pemotivasian (motivating potential score) sebagai berikut :

The motivating potential score (MPS) is a measure of the overall potential of a job to foster intrinsic motivation, MPS is equal to the average of the first three core characteristic (skill variety, task identity, and task significance).....

Secara umum dapat dikemukakan bahwa nilai potensial pemotivasian adalah sebuah ukuran potensial secara keseluruhan dari pekerjaan untuk membantu perkembangan motivasi MPS adalah sama

dengan tiga inti karakteristik (macam keterampilan, ciri-ciri tugas, dan tugas penting)

Sementara itu Gibson dkk (terjemahan, 1986 : 132) mengemukakan bahwa:

Penetapan tujuan merupakan suatu teknik yang ampuh untuk memotivasi karyawan. Apabila digunakan secara tepat, di monitor secara hati-hati, dan di dukung secara aktif oleh para manager maka penetapan tujuan meningkatkan hasil karya

Selanjutnya Siagian (1995 : 174) mengemukakan sebagai berikut :

"..... bahwa kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya akan membutuhkan motivasi yang sangat besar "

Mengacu pada kedua pendapat tersebut ternyata penetapan tujuan adalah merupakan salah satu yang dapat digunakan untuk memotivasi pegawai. Sebab dengan penetapan tujuan yang jelas dan terperinci akan mudah untuk melakukan pekerjaan.

Cara lain memotivasi pegawai, adalah melalui komunikasi. Dalam hal ini George Jones (1999: 451) mengemukakan :

..... motivation is a key determinant of performance in organization, and communication plays a central role in motivating member of an organization to achieve their goals

Pernyataan tersebut dapat dipahami, karena walaupun pegawai mempunyai kemampuan yang handal ditambah lagi dengan sarana yang canggih, mereka tidak akan menampilkan unjuk kerja tanpa adanya motivasi.

Selanjutnya Terry (terjemahan, 1993 : 147, 149) menyatakan bahwa : komunikasi yang baik merupakan suatu motivasi -..... Kunci dari komunikasi yang efektif dikenal dengan 4 C, yakni : Completeness

(kelengkapan), clarity (kejelasan) , Conciseness (kepadatan) dan Correctness (kebenaran).

Perlu dikemukakan bahwa komunikasi yang baik adalah komunikasi yang sederhana, mudah dimengerti dan tidak berbelit-belit. Dengan demikian tidak menyulitkan bagi pihak kedua untuk melakukan pekerjaan.

Sementara itu ditinjau dari arah aliran informasi dapat dibedakan komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horisontal. Pace dan Faules (terjemahan, 1998 : 184-195) mengemukakan sebagai berikut :

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan yang berorientasi lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat lebih tinggi (penyelia).....

Komunikasi horisontal terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama.

Lebih lanjut Yuwono mengemukakan bahwa komunikasi administrasi terdapat macam-macam komunikasi (1985: 25-26) sebagai berikut :

a. Komunikasi ke bawah

.....

b. Komunikasi ke atas

.....

c. Komunikasi mendatar

Cara pemotivasian yang lain adalah dengan menggunakan insentif. Dalam kaitannya dengan hal ini Hersey dan Blanchard (terjemahan) 1955 : 49) mempertegas sebagai berikut :

Oleh karena itu, para supervisor kemungkinan besar menggunakan insentif yang sejak lama dipandang dapat dipercaya uang, tunjangan, dan jaminan untuk memotivasi karyawan.

Berdasarkan pendapat tersebut jelaslah bahwa insentif merupakan sarana untuk memotivasi pegawai : Insentif tidak hanya berbentuk materi saja seperti diatas, tetapi bisa juga berbentuk penghargaan, promosi, penerimaan yang simpatik kondisi kerja yang aman dan dijamin pekerjaan merupakan insentif yang perlu diperhatikan dalam rangka motivasi pegawai.

Uraian tersebut mengisyaratkan bahwa yang dapat memotivasi pegawai adalah penetapan tujuan, komunikasi, dan insentif. Selanjutnya ketiga komponen tersebut (penetapan tujuan, komunikasi, dan insentif) dijadikan acuan dalam penelitian ini

IV. Metode Penelitian yang digunakan

Penelitian yang dilakukan termasuk dalam klasifikasi ilmu non-eksak. Oleh karenanya metode yang digunakan adalah metode survai eksplanatori (Rusidi, 1998). Tujuannya adalah untuk menguji hubungan antara dua variabel. Dalam hal ini pemotivasian sebagai variabel bebas (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y)

4.1 Populasi dan Responden Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kopertis Wilayah I. Dalam hubungannya dengan objek ini maka yang menjadi populasi adalah, adalah seluruh pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada instansi tersebut yang berjumlah 119 orang. Dari jumlah tersebut secara keseluruhan (sensus) dijadikan responden. Dari hasil perhitungan penentuan jumlah responden dapat dilihat pada tabel 02

Tabel 02

Jumlah Responden Pegawai Kopertis Wilayah I
Berdasarkan Kepangkatan/Golongan

No	Goongan Pegawai	Populasi (N)
1	Golongan IV	4
2	Golongan III	47
3	Golongan II	55
4	Golongan I	13
Total Responden/Populasi		119

Sumber Bagian Kepegawaian Kopertis Wilayah I

4.2 Operasional Variabel

Operasional variabel-variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dan dua variabel yaitu pemotivasian sebagai variabel bebas dan Produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

- 1) Pemotivasian adalah proses manajemen yang dilakukan pemimpin Kopertis Wilayah I untuk menggerakkan para pegawai melalui penetapan tujuan, komunikasi, dan insentif agar mereka bekerja sesuai dengan yang ditentukan, sehingga produktivitas kerja tercapai.
- 2). Produktivitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dengan jumlah kerja (kuantitas) yang dihasilkan.

Untuk lebih jelasnya operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 03

Tabel 03

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Pemotivasian	1. Penetapan tujuan	1. Pemahaman tujuan 2. Kejelasan tujuan 3. Kepastian tujuan
	2. Komunikasi	1. Komunikasi keatas 2. Komunikasi kebawah 3. Komunikasi mendatar
	3. Insentif	1. Uang 2. Penghargaan 3. Promosi 4. Fasilitas lain
Produktivitas Kerja	1. Kualitas Pekerjaan	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 2. Kemauan menyelesaikan pekerjaan 3. Usaha menyelesaikan pekerjaan
	2. Kualitas Pekerjaan	1. Jumlah pekerjaan yang dibebankan 2. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan 3. Jumlah pekerjaan yang menumpuk

4.3 Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data pada penelitian ini dipergunakan cara-cara sebagai berikut :

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek peneliti, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan pemotivasian oleh pimpinan Kopertis Wilayah I terhadap bawahannya sehingga produktivitas kerja dapat dicapai
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya jawab langsung kepada para pemegang jabatan di lingkungan Kopertis Wilayah I untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan pedoman wawancara.
3. Kusioner, yaitu alat pengumpulan data dengan daftar pertanyaan melalui responden, terutama yang berhubungan dengan variabel yang diajukan yaitu pemotivasian dan produktivitas kerja, yang tersusun secara sistematis.
4. Sumber-sumber data sekunder yang terdiri dari :
 - a. Peraturan-peraturan yang berkenaan dengan keberadaan Kopertis Wilayah I
 - b. Laporan tahunan
 - c. Arsip dan dokumen lainnya

Seperti telah dikemukakan, fokus utama penelitian ini adalah pengaruh pemotivasian terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu yang

menjadi sumber dalam memperoleh data primer pengukuran atas ditetapkan, dilakukan secara langsung terhadap responden yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data disesuaikan dengan operasional variabel.

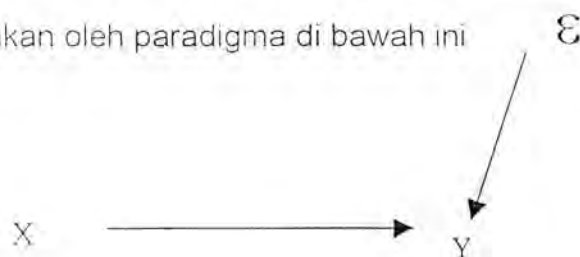
Teknik yang digunakan dalam menjarung jawaban kuesioner adalah Rating Scale Teknik ini dipilih karena penggunaannya lebih fleksibel. Dalam arti tidak terbatas untuk mengukur sikap saja, tetapi juga untuk mengukur persepsi pengetahuan, kemampuan proses kegiatan dan lain-lain (Sugiyono, 1994: 79)

Selanjutnya jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari positif sampai negatif, yaitu :

- a. Skor 5 apabila menjawab selalu
- b. Skor 4 apabila menjawab selalu
- c. Skor 3 apabila menjawab kadang-kadang
- d. Skor 2 apabila menjawab hampir tidak pernah
- e. Skor 1 apabila menjawab tidak pernah

4.4 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan mengisyaratkan adanya hubungan kausal dari pemotivasian ke produktivitas kerja. Secara struktural hipotesis tersebut bisa dinyatakan oleh paradigma di bawah ini



Keterangan :

X : Pemotivasian

Y : Produktivitas Kerja

ε : Faktor lain yang tidak teridentifikasi mempengaruhi produktivitas kerja

P_{YX} : Parameter struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung terhadap Y

P_{YS} : Parameter struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh faktor-faktor lain terhadap Y di Luar X

Paradigma diatas memberikan persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = P_{YX} X + \varepsilon$$

Statistik uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis parametrik. Untuk data yang diperoleh berskala ordinal, maka data ordinal tersebut terlebih dahulu dikonversikan menjadi data interval sebagaimana dipersyaratkan oleh uji parametrik.

Berdasarkan hipotesis konseptual serta paradigma yang diajukan, maka analisis yang dipergunakan adalah analisis jalur dan secara operasional. Hipotesis yang akan di uji :

$$H_0 : P_{YX} = 0$$

$$H_1 : P_{YX} \neq 0$$

Statistik uji yang digunakan adalah uji – t dengan persamaan

$$t = \frac{P_{YX}}{\sqrt{\frac{(1 - R_{YX}^2)(C_{ii})}{n - k - 1}}}$$

4.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan Kopertis Wilayah I yang beralamat di jalan Setiabudi Tanjung sari Medan Sumut. Pemilihan lokasi di dasarkan pertimbangan : koordinator Kopertis Wilayah I sedang mengalakan Program Pelayanan Prima yang salah satu caranya yaitu dengan memberi perhatian khusus pada para karyawan melalui komunikasi (rapat, menampung keluhan-keluhan dari karyawan, meningkatkan kesejahteraan, dan sebagainya

Waktu Pelaksanaan direncanakan sebagai berikut:

No	Kegiatan	2001								2002	
		Mei	Juni	Juli	Agus	Sept	Okt	Nop	Des	Jan	Peb
1	Persiapan dan seminar usulan penelitian										
2	Penelitian lapangan Penulisan laporan						xxx	xxx			
3	penelitian tesis								xxx	xx	
4	Ujian sidang										xxx

DAFTAR PUSTAKA

- Black, James A., Champion, Dean J., 1992 *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*, Penerjemah E. Koswara dkk, Bandung : PT Eresco
- Blanchard, Ken, Hersey, Paul, 1980. *Manajemen of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*, Third Edition, New Delhi : Prentice Hall of India Limited
- Bodgan, Robert, Taylor, Steven J., 1993 *Kualitatif Dasar-Dasar Penelitian*, Penerjemah A. Khizin Afandi, Surabaya : Usaha Nasional.
- Gaspersz, Vicent, 1998, *Manajemen Produktifitas Total Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta : Gramedia
- George, Jenifer M., Jones, Greath R, 1999, *Organizational Behavior*, Second edition, United States :Addison Wesley Publishing Company.
- Gibson, Ivancevich donnely, 1986. *Organisasi dan manajemen Perilaku Struktur Proses*, Edisi keempat, Penerjemah Djoerban Wahid SH Jakarta : CV Taruna Gravika
- Griffin, Ricky W., 1996 *Management*, Fihth Edition, Boston Toronto Genewa, Illinois Palo alto Princeton, New Jersey : Houghton Mifflin Company.
- Henry, Nicholas, 1995 *Administrasi Negara dan Masalah-Masalah Publik*, Penerjemah Luciana D. Lontoh, Jakarta: PT Raja Graavindo Persada
- Holzer, Marc., Nagel, Stuart S., 1984 *Productivity and Public Policy*, Beverly Hilla, London, New Dehli : Sage Publications
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, 1983. *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV Sinar Baru
- Newstrom, John W., Davis, Keith, 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Dharma, Jakarta : Erlanga
- Nisjar, Karhi, Wnardi, 1997. *Teori Sistem dan Pendekatan Sistem di Bidang Manajemen*, Bandung : Mandar Maju
- Pace, R Wayne, Faules, Don F., 1998. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Editor : Deddy Mulyana, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Westra, Priata,n Sutarto, Ibnu Syamsi, 1982. *Ensiklopedi Administrasi*,
Jakarta : Gunung Agung

Winardi, 1983. *Asas-Asas Manajemen*, Bandung : Alumni.

_____ 1989, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*,
Bandung Tarsito

Yuwono . S, 1985

DOKUMEN DAN PUBLIKASI

1. Materi Kuliah Metodologi Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial oleh Prof Dr.
Rusidi IR., M.S
2. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
3. Laporan Tahunan Kopertis Wilayah I