

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk "penelitian korelasional" yang menghubungkan antara pemberian insentif (X) dengan prestasi kerja (Y) pemain PSPS Riau. Tujuan penelitian korelasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Riduwan, 2010).

#### B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Identifikasi terhadap variabel penelitian bertujuan untuk memperjelas dan membatasi masalah serta menghindari pengumpulan data yang tidak diperlukan. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (X) : Insentif
- b. Variabel terikat (Y) : Prestasi kerja

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan diluar gaji yang sengaja diberikan oleh organisasi kepada pegawai untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif diukur berdasarkan teori dari Sarwoto (2010), dan mengadopsi kuesioner dari penelitian Safitri Endah Gita (2017) yaitu (a) insentif materiil; dan (b) insentif non materiil. Dimana insentif materiil dijabarkan menjadi 3 indikator yaitu bonus, komisi, dan jaminan sosial, sedangkan insentif non materiil dijabarkan menjadi 4 indikator yaitu pemberian piagam/sertifikat, pemberian fasilitas kerja, pemberian pujian lisan maupun tertulis, serta promosi jabatan.
2. Prestasi kerja adalah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pemain pada periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan konsep Ranupandojo (2000) dalam Sri Rahmawani (2008) prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan indikator 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) dapat tidaknya diandalkan, 4) sikap.

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008).

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pemain PSPS Riau yang berjumlah 60 orang.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Selanjutnya, jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2002).

Berdasarkan konsep tersebut, populasi penelitian ini yaitu 60 orang pemain PSPS Riau, sehingga peneliti mengambil 50% dari seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 30 orang. Berikut ini adalah nama populasi dan sampel penelitian

## E. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* dikenal juga dengan *sampling pertimbangan* ialah teknik *sampling* yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu (Riduwan, 2010). Peneliti mengambil 30 orang sampel dengan pertimbangan bahwa para pemain yang berjumlah 30 orang masih merupakan pemain baru dan sering melakukan kesalahan, seperti membolos, tidak maksimal bermain, dan lain sebagainya.

## F. Teknik Pengambilan Data

### 1. Alat Ukur

Untuk memperoleh data yang tepat dan sesuai dengan variabel yang diteliti, diperlukan alat ukur. Alat ukur dalam penelitian ini berbentuk skala. Skala yang dikembangkan dari defenisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian. Skala adalah serangkaian pernyataan yang harus dijawab oleh subjek penelitian yang berhubungan dengan suatu masalah yang ingin diketahui (Hadi, 2002). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala insentif dan skala prestasi kerja.

### 2. Skala Insentif

Skala insentif peneliti susun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sarwoto (2010), dan mengadopsi kuesioner dari penelitian Safitri Endah Gita (2017). Pada skala ini ada 16 butir pernyataan, terdiri dari dua kelompok pernyataan *Favorable* 14 butir dan *Unfavorable* 2 butir. Dengan menggunakan model modifikasi skala likert yang dibuat dalam 5 alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok, (Hadi, 2002). Skala insentif ini adalah hasil modifikasi dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian sebelumnya oleh mahasiswa psikologi universitas Mercu Buana, yaitu Safitri.

Untuk pernyataan *favorable* yaitu pernyataan yang mendukung pada subjek diberi nilai sebagai berikut: nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju), nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju). Sedangkan untuk pernyataan *Unfavorable* yaitu yang tidak mendukung pada subjek diberi nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju), nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju), nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat setuju). Berikut ini *blue print* skala insentif untuk uji coba dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Blue – Print Skala Pemberian Insentif (X) sebelum Tryout**

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Insentif material	Bonus	1,3,4	2	4
		Komisi/ tunjangan	5,7,8,9	6	5
		Jaminan sosial	10		1
2.	Insentif non material	Pemberian piagam/ sertifikat	11,12		2
		Pemberian fasilitas kerja	13		1
		Pemberian pujian	14	15	2
		Promosi jabatan	16		1
<b>Jumlah</b>			<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>

Sumber: Sarwoto, (2010) dalam Safitri (2017)

### 3. Skala Prestasi Kerja

Model skala prestasi kerja karyawan disusun berdasarkan teori Ranupandojo (2000). Pada skala ini ada 32 butir pernyataan, terdiri dari dua

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelompok pernyataan *Favorabel* 16 butir dan *Unfavorabel* 16 butir dengan menggunakan modifikasi skala Likert. Skala ini dibuat dalam empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok sehingga menghindari peneliti akan kehilangan banyak data, (Hadi, 2002). Skala prestasi kerja ini adalah hasil dari modifikasi dari penelitian sebelumnya oleh mahasiswa psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, yaitu Sri Rahmawani.

Untuk pernyataan *Favorabel* yaitu pernyataan yang mendukung pada subjek diberi nilai sebagai berikut: nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju), nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju). Sedangkan untuk pernyataan *Unfavorabel* yaitu yang tidak mendukung pada subjek diberi nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju), nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju), nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju).

Berikut ini *blue print* skala prestasi kerja karyawan untuk uji coba dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.2**  
**Blue – Print Skala Prestasi Kerja (Y) sebelum Tryout**

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Kualitas kerja	Ketepatan	1	5	2
		Ketelitian	9	13	2
		Keterampilan	17	21	2
		Kebersihan	25	29	2
2	Kuantitas kerja	Output rutin	6,14	2,10	4
		Seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra	22,30	18,26	4
3	Dapat tidaknya diandalkan	Instruksi	3	7	2
		Inisiatif	11	15	2
		Hati-hati	19	23	2
		Kerajinan	27	31	2
4	Sikap	Terhadap perusahaan	8	4	2
		Karyawan lain	16	12	2
		Pekerjaan	24	20	2
		Kerjasama	32	28	2
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Sumber: Ranupandojo (2000)

### G. Validitas Dan Reliabilitas

#### a. Validitas

Azwar (2000) mengatakan bahwa validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Pengujian tingkat kesahihan alat ukur dilakukan uji validitas, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item (X) dengan skor total (Y), dengan kriteria pemilihan item untuk 30 orang sebesar  $r_{ix} \geq 0,30$  (Azwar, 2012).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun teknik yang akan digunakan adalah rumus *Product Moment* dari Pearson (Azwar, 2012).

Setelah dilakukan uji coba, dari 16 aitem alat ukur skala insentif dinyatakan gugur yaitu aitem 2,3,13, dan 15. Rincian aitem yang gugur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Blue – Print Skala Pemberian Insentif (X) setelah Tryout**

No	Aspek	Indikator	Item yang diterima		Item yang ditolak		Jumlah
			F	UF	F	UF	
1.	Insentif material	Bonus	1,4		3	2	4
		Komisi/ tunjangan	5,7,8,9	6			5
		Jaminan sosial	10				1
2.	Insentif non material	Pemberian piagam/ sertifikat	11,12				2
		Pemberian fasilitas kerja			13		1
		Pemberian pujian	14			15	2
		Promosi jabatan	16				1
<b>Jumlah</b>			<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>16</b>

Sumber: Sarwoto, (2010) dalam Safitri (2017)

Dari tabel 3.3 dapat dilihat bahwa ada 12 aitem yang dapat digunakan dalam penelitian dengan standar koefisien korelasi aitem  $\geq 0,30$ . Sementara 4 aitem lagi dinyatakan gugur.

Kemudian pada skala prestasi kerja, setelah dilakukan uji coba, dari 32 aitem alat ukur dinyatakan gugur yaitu aitem 11, 10, 22, 15, 23, 27, 31, 8, 16, dan 28. Rincian aitem yang gugur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.4**  
**Blue – Print Skala Prestasi Kerja (Y) setelah Tryout**

No	Aspek	Indikator	Item yang diterima		Item yang ditolak		Jumlah
			F	UF	F	UF	
1.	Kualitas kerja	Ketepatan	1	5			2
		Ketelitian	9			13	2
		Keterampilan	17	21			2
		Kebersihan	25	29			2
2	Kuantitas kerja	Kehadiran	6	2	14	10	4
		Seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra	30	18,26		22	4
3	Dapat tidaknya diandalkan	Instruksi	3	7			2
		Inisiatif	11			15	2
		Hati-hati	19			23	2
4	Sikap	Dan rajin			27	31	2
		Terhadap sesama pemain		4	8		2
		pemain lain		12	16		2
		Pekerjaan	24	20			2
		Kerjasama	32	28			2
<b>Jumlah</b>			<b>11</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>32</b>

**Sumber:** Ranupandojo (2000)

Dari tabel 3.4 dapat dilihat bahwa ada 22 aitem yang dapat digunakan dalam penelitian dengan standar koefisien korelasi aitem  $\geq$  0,30. Sementara 10 aitem lagi dinyatakan gugur.

**b. Reliabilitas**

Azwar (2002) mengatakan konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (rxy) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1 (Azwar, 2002). Sesuai dengan bentuk pernyataan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah 4 alternatif pilihan, dimana seluruh jawaban yang diberikan responden adalah benar, hanya saja berbeda skornya. Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20 *for windows*.

### H. Teknik Analisis Data

Analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan *Product Moment* yaitu untuk mencari pengaruh antara kedua variabel (Azwar, 2002).

$$R_{xy} = \frac{n \sum x_1 \cdot y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\left\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\right\} \left\{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\right\}}}$$

#### Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi
- $\sum x_i$  = jumlah skor butir ke i
- $\sum xy$  = jumlah skor total x dan y
- $\sum y^2$  = jumlah skor total kuadrat
- n = jumlah sampel