

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode eksperimen. Penelitian eksperimen adalah metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang terkendalikan (Sugiyono, 2014). Desain eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *one group pretest-posttest design*. Dimana sebelum diberikan *treatment*, sampel penelitian diberikan pretest yang bertujuan untuk menyaring sampel penelitian dan untuk mengetahui keadaan awal sampel penelitian.

Tabel 3.1

Kelompok	Pre test	Perlakuan	Post Test
Kelompok Eksperimen (KE)	O1	X	O2

Sementara penelitian deskriptif asosiatif adalah penelitian yang ingin melihat pengaruh antara dua variable atau lebih.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independent (X)

1. X1 : Pelatihan Efikasi Diri
2. X2 : Kepemimpinan

Variabel Dependent (Y): Motivasi kerja

3.3. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan pada :

Waktu : 01 November 2016 s/d 29 Maret 2017

Tempat : Kantor SAT BRIMOB SUMUT, Jl Wahid Hasyim no 3i Medan

3.4. Populasi Dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua anggota Satuan Brigade Mobil POLDASU di Medan yang merupakan anggota dari bagian Datasemen I, II, III, IV yang berjumlah 686 orang.

3.4.2. Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi

untuk dipilih menjadi sampel. Maka penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan sumber data sebagai pertimbangan tertentu.

Dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Memiliki skor motivasi kerja yang rendah
2. Rentang usia yang sama atau tidak jauh beda
3. Pangkat atau jabatan yang setara.
4. Status yang sama

Dalam penelitian ini akan mengambil sampel yang memenuhi kriteria di atas.

3.5. Defenisi Operasional

3.5.1. Motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dimana motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui dua faktor, pertama faktor higienis yaitu gaji, pengawasan teknis, hubungan antar pribadi, kebijakan & administrasi publik dan kondisi kerja. Dan yang kedua faktor motivator, yang terdiri dari prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.

3.5.2. Efikasi diri keyakinan dalam diri seseorang bahwa ia mampu dan dapat mencapai tujuan atau menyelesaikan segala hambatan, dan efikasi diri dalam diri seseorang bersifat dinamis dapat ditingkatkan

dan dikembangkan melalui model pelatihan. Efikasi diri diukur melalui dimensi level, *generality* dan *strength*.

- 3.5.3. Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki dan mempergunakan kekuasaan dan wewenangnya untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan diukur melalui gaya kepemimpinan transformasional.

3.6. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen sebagai alat pengumpul data yang bertujuan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2014). Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Menurut Hadi (2004) mengemukakan tiga keunggulan dari metode skala adalah: (1) Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, (2) Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, (3) Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Dalam skala Likert, variable yang akan diukur menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan.

Penelitian ini menggunakan tiga macam skala sebagai alat pengumpulan data, yaitu:

3.6.1. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan dua faktor yaitu: pertama faktor higienis yaitu gaji, pengawasan teknis, hubungan antar pribadi, kebijakan & administrasi publik dan kondisi kerja. Yang kedua faktor motivator, yang terdiri dari prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Dengan menggunakan alternatif jawaban: SS : Sangat Sesuai, S : Sesuai, TS : Tidak Sesuai dan STS : Sangat Tidak Sesuai, dan yang terdiri dari dua bagian pernyataan yaitu *favourable* dan *unfavourable*, dengan rentang skor sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skor Jawaban Responden

No	<i>Favourable</i>	Skor	<i>Unfavourable</i>	Skor
1	SS	4	SS	1
2	S	3	S	2
3	ST	2	ST	3
4	STS	1	STS	4

Makin tinggi skor yang diperoleh subjek, berarti semakin tinggi motivasi kerjanya. Demikian juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek, berarti semakin rendah motivasi kerjanya. Adapun indikator dalam skala motivasi kerja tersusun dalam *blue print* berikut ini:

Tabel 3.3

Blue Print Skala Motivasi Kerja

No	Faktor	Indikator	F	U	Total
1	Ekstrinsik/ higienis	▪ Gaji	2, 37	29, 47	4
		▪ Pengawasan	18, 39	8, 30	4
		▪ Hubungan anatar pribadi	35, 46	33, 27	4
		▪ Administrasi & kebijakan	4, 10	16, 28	4
		▪ Kondisi kerja	5, 6,	7,1 9,	8
			36, 48	20, 43	
2	Intrinsik/ Motivator	▪ Prestasi	1, 25	11, 38	4
		▪ Penghargaan	9, 34	4, 17	4
		▪ Tanggung jawab	26, 41	45, 15	4
		▪ Kemajuan	14, 24	3, 22	4
		▪ Pekerjaan itu sendiri	12, 13,	21, 23,	8
			42, 44	31, 32	
Jumlah			24	24	48

3.6.2. Skala Efikasi Diri

Efikasi diri diukur melalui dimensi *level*, *generality* dan *strength*, dengan menggunakan alternaif jawaban: SS: Sangat Sesuai, S: Sesuai, TS: Tidak Sesuai dan STS: Sangat Tidak Sesuai, dan yang terdiri dari dua bagian pernyataan yaitu *favourable* dan *unfavourable*, dengan rentang skor sebagai berikut:

Tabel 3.4

Skor Jawaban Responden

No	Favourable	Skor	Unfavourable	Skor
1	SS	4	SS	1
2	S	3	S	2
3	ST	2	ST	3
4	STS	1	STS	4

Makin tinggi skor yang diperoleh subjek, berarti semakin tinggi motivasi kerjanya. Demikian juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek, berarti semakin rendah motivasi kerjanya. Adapun indikator dalam skala motivasi kerja tersusun dalam blue print dibawah ini:

Tabel 3.5

Blue Print Skala Efikasi Diri

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jumlah
1	<i>Level</i>	Pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas	1, 5, 13, 36	3, 12, 29, 43	8
		Analisis pemilihan perilaku yang akan dicoba	2, 6, 14, 15	4, 19, 20, 31	8
2	<i>Generality</i>	Keyakinan terhadap kemampuan dalam menghadapi tugas-tugas	7, 16, 40, 45	8, 23, 24, 32	8
		Kepercayaan berkaitan dengan seberapa luas bidang yang diyakini individu akan berhasil dicapai	9, 21, 22, 48	25, 26, 30, 34	8
3	<i>Strength</i>	Keteguhan dalam usaha menghadapi masalah	10, 33, 35, 47	11, 38, 39, 42	8
		Memiliki daya tahan yang tinggi terhadap stress	27, 28, 37, 41	17, 18, 44, 46	8
Jumlah			24	24	48

Selain menggunakan skala sebagai alat pengumpulan data, variabel efikasi juga menggunakan modul sebagai pedoman melaksanakan pelatihan efikasi diri. Modul dalam pelatihan efikasi diri diambil dari sumber efikasi diri, yaitu:

- a. *Mastery experience* (pengalaman penguasaan)
- b. *Vicarious experience* (pemodelan)
- c. *Verbal persuasion* (persuasi verbal)
- d. *Somatic/emotional state*.

3.6.3. Skala Kepemimpinan

Dalam penelitian ini pengukuran kepemimpinan diukur dari gaya kepemimpinan transformasional.

Tabel 3.6 Blue Print Skala Kepemimpinan

Aspek tranformasional	Aspek persepsi kepemimpinan	Kognisi		Afektif		Jumlah Aitem
		Fav	Unfav	Fav	Unfav	
Atributed Charisma (kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama)		7, 27, 47	4, 24, 44	1, 42	2, 3, 41	11
Idealized Influence (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral)		11, 31, 51	8, 28, 48	5, 25, 45	23, 43	11
Inspirational Motivation (kemampuan memotivasi dan menginspirasi)		15, 35, 55	12, 32, 52	9, 29, 49	6, 26, 46	12
Intellectual Stimulation		18, 38,	16, 36	13,	10, 30,	11

(kemampuan mengasah kreatifitas bawahan)	21		33, 53	50	
Individualized Consideration (kemampuan menghargai dan memperhatikan)	19, 40, 22, 24	20, 39, 56	17, 37	14, 34, 54	12
JUMLAH			56		56

3.7. Metode Analisis Alat Ukur

3.7.1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah (Azwar, 2015). Dengan penjelasan tersebut disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi harus valid agar dapat memperoleh data yang valid. Sebelum tes diujikan kepada sampel, terlebih dahulu diuji validitasnya keanggota Satuan BRIMOB POLDASU di Medan sebanyak 30 orang. Hasil uji coba akan dianalisis dengan bantuan komputer seri program statistik (SPSS) dan menggunakan rumus *Product Moment* dari *person* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y) / n}{\sqrt{\{(\sum x^2) - (x)^2 / n\} \cdot \{(\sum y^2) - (y)^2 / n\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi *product moment*

n = Jumlah subjek penelitian

X = Skor subjek pada suatu item

$Y = \text{Skor total subjek skor item (Azwar, 2015)}$

Jika hasil perhitungan ternyata $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian ini. Sementara itu Masrun dalam Sugiyono (2014) menyatakan “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Masrun menyatakan “item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Realibilitas Alat Ukur

Azwar (2015) mengemukakan bahwa reliabilitas menunjukan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut:

$$r_{xx} = \alpha = \frac{K}{K-1} \left[\frac{1 - \sum s^2}{s^2_x} \right]$$

Keterangan:

r_{xx} = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah item skor

S^2x = Varians skor tes

S^2i = Varians skor masing-masing item

$\sum S^2i$ = Jumlah varians skor masing-masing item tes.

3.8. Uji Asumsi Prasyarat

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan metode-metode penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan metode-metode penelitian tersebut adalah data yang memiliki data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{x - \mu}{s}$$

Keterangan:

x : skor data variabel yang akan diuji normalitasnya

μ : nilai rata-rata

s : standar deviasi

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

3.8.2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenakan pada data hasil *pretest-posttest* dari sampel penelitian. Untuk mengukur homogenitas varians dari dua hasil data *pretest-posttest*, digunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = s_1^2 / s_2^2$$

Keterangan:

F : Koefisien F

S_1^2 : variansi terbesar

S_2^2 : Variansi terkecil

Kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila nilai signifikansi (p) > 0.05

3.8.3. Uji Linieritas

Pengujian hipotesis hubungan antar variabel dilakukan dengan menentukan persamaan garis regresinya terlebih dahulu, untuk mengetahui bentuk hubungan

antara variabel bebas dengan variabel terikat. Linieritas dilakukan terhadap variabel-variabel independen yang terdiri dari efikasi diri dan kepemimpinan dimana variabel dependennya (motivasi kerja). Uji yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya adalah menggunakan uji F yang rumusnya adalah:

$$F_{\text{reg}} = \text{RK}_{\text{reg}} / \text{RK}_{\text{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga F untuk garis regresi

RK_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} : Rerata kuadrat garis residu

Harga F-hitung kemudian dikonsultasikan dengan F-tabel pada taraf signifikan 5 %. Hubungan dapat dikatakan linear apabila diperoleh F hitung > F-tabel. Atau hubungan dikatakan linier jika harga “*p beda*” lebih kecil dari 0,05 (Hadi, 1998).

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1. Uji-t

Uji –t digunakan untuk melihat dua perbedaan mean dari *pretest-postest* dari kelompok yang hendak diteliti, dalam penelitian ini untuk melihat apakah ada perbedaan antara sebelum diberi perlakuan dan sesudah diberi perlakuan, adapun rumus uji-t adalah sebagai berikut:

$$x - \mu$$

3.9.2. Regresi Berganda

Dalam teknik statistik, regresi dimaksudkan untuk memprediksi seberapa besar nilai motivasi kerja sebagai variabel terikat apabila nilai variabel efikasi diri dan kepemimpinan sebagai variabel bebas dirubah dengan model persamaan regresi. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2$$

Keterangan:

- Y : variable dependent, yaitu motivasi kerja
- B₀ : Besarnya nilai Y jika X₁ dan X₂ = 0
- B₁ : besarnya pengaruh X₁ terhadap Y, dengan asumsi X₂ tetap.
- B₂ : Besarnya pengaruh X₂ terhadap Y dengan asumsi X₁ tetap
- X₁, X₂ : variable independent (efikasi diri dan kepemimpinan)

3.10. Prosedur Pelaksanaan Perlakuan

- a. Pelatihan ini menggunakan beberapa tahap prosedur, yaitu :
- b. Mengurus surat izin dari Universitas Medan Area ke Satuan BRIMOB SUMUT.
- c. Melakukan uji coba alat ukur dan modul yang akan digunakan untuk melihat kelayakan alat ukur dan modul yang akan digunakan.
- d. Melakukan *pretest*
- e. Memilih sampel penelitian yang akan dilibatkan dalam pelatihan dengan kriteria pengambil sampel yang telah ditentukan.

- f. Memberikan informed Consent, dimana sampel bersedia dan patuh terhadap pelatihan yang akan diikuti.
- g. Menyiapkan segala fasilitas yang dibutuhkan dalam pelatihan
- h. Pelatihan dilakukan selama dua (2) hari (rundown dan modul terlampir)
- i. Setelah pelatihan selesai diadakan evaluasi dan *posttest*.

