

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2005) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang di angkakan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di BRIMOB POLDA SUMUT yang berada di jalan Wahid Hasyim No.3i Medan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2016 sampai Maret 2017.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari :

- Variabel bebas (X) :
1. Gaya Kepemimpinan (X1)
 2. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel terikat (Y) : Motivasi kerja

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- 3.4.1 Motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui dua faktor, pertama

faktor motivasional yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pencapaian dan faktor yang kedua adalah faktor higienis yaitu gaji, pengawasan teknis, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi publik, dan kondisi kerja.

3.4.2 Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan diukur berdasarkan karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu: kharismatik, perhatian individu, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional.

3.4.3 Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial baik fisik maupun non fisik yang ada di perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Lingkungan kerja diukur dari beberapa aspek yaitu: 1. Aspek Lingkungan Fisik yang terdiri dari : a). Kebersihan di perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja, b). Penerangan cahaya dalam ruangan, c). Suhu udara di ruangan tempat bekerja, d). Tata letak dan pengaturan peralatan kerja, e). Kebisingan, f). Fasilitas pendukung pekerjaan, g). Jaminan keamanan Lingkungan kerja. 2. Aspek Lingkungan Non Fisik yang terdiri dari: a). Hubungan antara karyawan dan pimpinan, b). Hubungan antar sesama karyawan.

3.5 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi dan sampel merupakan unsur penting yang harus diperhatikan dalam setiap penelitian. Populasi adalah seluruh individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 2002). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota BRIMOB POLDA SUMUT yang merupakan anggota dari bagian datasemen I, II, III, IV yang berjumlah 686 orang.

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu. Jika jumlah anggota populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 atau kurang dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Tetapi jika berada di atas 100 orang sebaiknya sampel diambil antara 15% - 25% dari total populasi.

Berdasarkan pendapat Arikunto tersebut, maka dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 106 orang anggota BRIMOB POLDA SUMUT. Teknik penetapan sampel yang dilakukan adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap sejenis, atau disebut homogen. Pengambilan sampel dilakukan secara acak terhadap individu yang akan dijadikan objek

yang diteliti. Dengan demikian maka dalam teknik penetapan sampel ini terbuka untuk semua anggota BRIMOB POLDA SUMUT.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode skala. Skala merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian di kirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, skala dikirim kembali atau dikembalikan kepetugas atau peneliti. Bentuk umum sebuah skala terdiri dari bagian pendahuluan berisikan petunjuk pengisian skala, bagian identitas berisikan identitas responden seperti: nama, alamat, umur, pekerjaan, jenis kelamin, status pribadi dan sebagainya, kemudian baru memasuki bagian isi angket (Burhan, 2009). Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala motivasi kerja, skala gaya kepemimpinan dan skala lingkungan kerja.

Skala sebagai alat pengumpulan data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan, dan minat. Pertimbangan lain berdasarkan asumsi bahwa yang mengetahui kondisi subjek penelitian adalah dirinya sendiri, dan setiap pernyataan subjek dapat dipercaya kebenarannya. Setiap penilaian subjek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala (Hadi, 2002).

Menurut Hadi (2002) mengemukakan 3 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 variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan.

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

1. Skala Motivasi Kerja

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

Tabel 3.1

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 3.2. *Blue Print* Skala Motivasi Kerja

No	Aspek Motivasi Kerja	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	Faktor Higienis/ Ekstrinsik	Gaji	2, 37	29, 47	4
		Pengawasan	18, 39	8, 30	4
		Hubungan Antar Pribadi	35, 46	27, 33	4
		Kebijakan dan administrasi publik	4, 10	16, 28	4
		Kondisi Kerja	5, 6, 36, 48	7, 1, 9, 20, 43	8
2	Faktor Motivator/ Ekstrinsik	Prestasi	1, 25	11, 38	4
		Penghargaan	9, 34	4, 17	4
		Tanggung Jawab	26, 41	15, 45	4
		Kemajuan	14, 24	3, 22	4
		Pekerjaan itu sendiri	12, 13, 42, 44	12, 23, 31, 32	8
Jumlah			24	24	48

2. Skala Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian ini pengukuran kepemimpinan diukur dari gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu : kharismatik, perhatian individu, stimulasi intelektual dan motivasi inspirasi.

Tabel 3.3 *Blue Print* Skala Gaya Kepemimpinan

No	Karakteristik kepemimpinan transformasional	Aitem <i>Favourable</i>	Aitem <i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	Kharismatik	9, 11, 15	1, 6, 14	6
2	Perhatian Individu	7, 17, 24	2, 13, 18	6
3	Motivasi Inspirasi	3, 12, 19	8, 16, 21	6
4	Stimulasi Intelektual	4, 5, 23	10, 20, 22	6
	Jumlah	12	12	24

3. Skala Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja disusun berdasarkan Aspek-aspek lingkungan kerja menurut Munandar (2004), Darmodiharjo (2007), Bell, dkk dalam Sarwono (1992) yaitu; 1. Aspek Lingkungan Fisik yang terdiri dari: a). Kebersihan di perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja, b). Penerangan cahaya dalam ruangan, c). Suhu udara di ruangan tempat bekerja, d). Tata letak dan pengaturan peralatan kerja, e). Kebisingan, f). Fasilitas pendukung pekerjaan, g). Jaminan keamanan Lingkungan kerja. 2. Aspek Lingkungan Non Fisik yang terdiri dari: a). Hubungan antara karyawan dan pimpinan, b). Hubungan antar sesama karyawan.

Tabel 3.4 *Blue Print* Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek-aspek	Aitem <i>Favourable</i>	Aitem <i>Unfavourable</i>	Jumlah
Aspek lingkungan kerja fisik				
1	Kebersihan di perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja	11, 19	12,24	4
2	Penerangan cahaya yang cukup	9, 31	5, 6	4
3	Suhu udara di ruangan tempat bekerja	14, 34	7, 13	4
4	Tata letak dan pengaturan peralatan kerja	2, 23	16, 24	4
5	Kebisingan yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja	17, 32	10, 20	4
6	Fasilitas pendukung pekerjaan	3, 21	27, 30	4
7	Jaminan keamanan Lingkungan kerja	1, 23	15, 28	4
Aspek lingkungan kerja non fisik				
1	Hubungan antara karyawan dan pimpinan	4, 33	8, 22	4
2	Hubungan antar sesama karyawan	18, 35	26, 36	4
TOTAL		18	18	36

Sebelum menyusun skala terlebih dahulu di buat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang di lakukan. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket dijabarkan dalam ke dalam variabel dan indikator, selanjutnya di jadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item atau pernyataan sebagai instrument penelitian.

Pernyataan yang di ajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala *likert*. Skala di atas disusun berdasarkan skala *likert* dengan membuat empat alternatif pilihan jawaban dan dengan membuat pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian

yang di gunakan untuk kedua angket di atas untuk *item favourable* adalah nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), nilai 3 untuk jawaban Setuju (S), nilai 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Sementara itu, untuk *item unfavorable*, nilai 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum ketiga skala digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai obyektifitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Salah satu upaya untuk mencapai obyektifitas tersebut adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 2015).

3.7.1 Uji Validitas Alat Ukur

Arikunto (2007) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y
- ΣX = Jumlah skor distribusi x
- Σy = Jumlah skor distribusi y

- $(\sum x^2)$ = Jumlah skor kuadrat distribusi x
- $(\sum y^2)$ = Jumlah skor distribusi y
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian skor x dan y
- N = Jumlah sampel

3.7.2 Uji Realibilitas Alat Ukur

Azwar (2015) mengemukakan bahwa reliabilitas menunjukkan 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:

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

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 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja digunakan Analisis Regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Motivasi Kerja

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Lingkungan 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

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

3.9 Prosedur Penelitian

Pelaksanaan ini dilakukan dengan melakukan berbagai tahapan penelitian, di antaranya sebagai berikut:

- a. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengurus administrasi terkait penelitian yang akan dilakukan, yaitu mengurus surat izin dari Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area kepada pihak satuan BRIMOB POLDA SUMUT.
- b. Prapenelitian, sebelum menentukan permasalahan penelitian yang akan diteliti, terlebih dahulu peneliti melakukan pengumpulan data dalam

bentuk observasi dan wawancara kepada pihak BRIMOB yang bertujuan untuk mengungkap permasalahan yang muncul di satuan BRIMOB POLDA SUMUT. Prapenelitian ini dilakukan pada bulan November 2016.

- c. Setelah masalah penelitian didapat, maka peneliti mencari referensi teori sebanyak-banyaknya untuk mendukung penelitian ini dan mengkaji tentang motivasi kerja yang ada di BRIMOB.
- d. Peneliti menyusun skala yang akan digunakan untuk penelitian
- e. Tahap selanjutnya peneliti melakukan konsultasi kepada pihak yang lebih kompeten terkait penelitian ini
- f. Setelah penelitian ini mendapat persetujuan, maka tahapan selanjutnya, peneliti melakukan penyebaran skala kepada anggota BRIMOB.
- g. Setelah data sudah terkumpul sesuai dengan kebutuhan penelitian, kemudian data tersebut diolah secara statistik dengan menggunakan program komputer SPSS.