

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Design Penelitian

Design penelitian merupakan penggambaran hubungan konseptual antar variabel, sebagai pemandu pembahasan dan penafsiran prosedur atau tahapan penelitian. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian korelasional, yaitu suatu metode untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel tersebut (Zikmund: 1997). Dalam hal ini hubungan antara komitmen organisasi dan moril kerja dengan kinerja personel Polri melalui pengujian hipotesis.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel dalam konteks penelitian ini adalah unit analisa yang berarti sumber data atau informasi. (Fuad, 2004). Fokus penelitian ini adalah hubungan komitmen organisasi dan moril kerja dengan kinerja personel Polri. Populasi atau unit analisa dari penelitian ini adalah seluruh anggota Polri Bagian Reskrim di Polda SUMUT yang berjumlah 71 orang, yang terbagi dalam 4 Subdit yaitu :

Tabel 1 Jumlah personel Polri di Polda SUMUT

No.	Bagian	Jumlah
1	Subdit 1 : Tindak Pidana Keamanan	18 Orang
2	Subdit 2 : Tindak Pidana atas harta, benda, tanah dan bangunan	18 Orang
3	Subdit 3 : Tindak Pidana kejahatan, kekerasan dan premanisme	17 Orang
4	Subdit 4 : Tindak Pidana Kejahatan terhadap Perempuan dan anak	18 Orang
Total		71 orang

3. Tehnik Pengambilan Sampel.

Sampel merupakan jumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dan sampel ini dikenai langsung dalam penelitian (Fuad, 2004). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan subjek penelitian yang berjumlah 71 orang.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dilakukan agar variabel dapat diukur sesuai dengan hipotesa yang akan di uji dan tujuan penelitian. (Arikunto, 2004). Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang terdiri dari identifikasi, keterlibatan atau partisipasi karyawan, dan loyalitas karyawan. Komitmen organisasi ini dapat diungkap melalui skor pada skala komitmen organisasi, dimana semakin tinggi skor pada skala komitmen organisasi maka komitmen organisasi semakin tinggi. Demikian juga sebaliknya semakin rendah skor pada skala komitmen organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi.
2. Moral kerja merupakan Sikap individu maupun kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya yang terlihat dari sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan, individu dapat menyesuaikan diri

dengan teman-teman sekerja secara baik, serta egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya. Dengan demikian moril kerja dapat diungkap melalui skor pada skala moril kerja, dimana semakin tinggi skor skala moril kerja maka semakin tinggi moril kerja. Dan sebaliknya semakin rendah skor skala moril kerja maka semakin rendah moril kerja.

3. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan oleh skor pada lembar manajemen kinerja. Kinerja ini diungkap melalui skor pada Lembar Manajemen Kinerja. Sehingga semakin tinggi skor pada Lembar Manajemen Kinerja maka semakin tinggi kinerja dan sebaliknya makin rendah skor pada lembar manajemen kinerja maka semakin rendah kinerja.

D. Variabel penelitian

Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas dengan notasi X dan variabel terikat dengan notasi Y. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas, sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lainnya yaitu komitmen organisasi (X1) dan moril kerja (X2)
- b. Variabel terikat, sebagai variabel yang dipengaruhi variabel lainnya yaitu kinerja (Y).

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui: skala, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi dan lainnya. (Arikunto, 2004). Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan tergantung dari masalah yang dihadapi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala pada kuesioner dan dokumentasi.

1. Metode Skala

Metode skala dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data dekriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan skala yang bersifat tertutup, yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada satu jawaban saja (Azwar, 2010). Skala pada penelitian ini menggunakan Skala pengukuran komitmen organisasi, skala pengukuran moral kerja, dan skala pengukuran motivasi kerja.

Untuk penyusunan skala pengukuran tersebut digunakan metode *Likerts Summated Ratings (LSR)*, dengan alternatif pilihan satu sampai dengan empat jawaban pertanyaan yang menghendaki jawaban positif dengan ketentuan sebagai berikut: Nilai 4 : Untuk jawaban sangat setuju, artinya sangat responden sangat setuju dengan Pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden. Nilai 3: Untuk jawaban setuju, artinya pertanyaan dianggap sesuai

dengan keadaan yang Dirasakan oleh responden. Nilai 2: Untuk jawaban tidak setuju, artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan oleh responden. Nilai 1: Untuk jawaban sangat tidak setuju, artinya pertanyaan yang sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Sebaliknya untuk pertanyaan negatif maka: Nilai 4: Untuk jawaban sangat tidak setuju, artinya responden sangat tidak setuju dengan pertanyaan kerana tidak sesuai dengan yang dirasakan oleh responden. Nilai 3: Untuk jawaban tidak setuju, artinya pertanyaan dianggap tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden. Nilai 2: Untuk jawaban setuju, artinya responden setuju dengan pertanyaan karena sesuai dengan apa yang dirasakan oleh responden. Nilai 1: Untuk jawaban sangat setuju, artinya pertanyaan yang sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi di susun berdasarkan konsep teori yang dikemukakan oleh Steers dan Porters (1991) yang terdiri dari dimensi :

- a. Rasa Identifikasi yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan penuh terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.
- b. Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas keorganisasian, yaitu karyawan dilibatkan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan sehingga mereka memiliki kesediaan untuk bekerja keras demi kepentingan perusahaan.

- c. Loyalitas karyawan terhadap organisasi, yaitu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

Tabel 2 Blue Print Skala Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	No Item		Jml
		Favourable	Unfavourabel	
Rasa Identifikasi	Kepercayaan yang kuat pada perusahaan	1, 2, 3	4, 5	5
	Penerimaan penuh nilai dan tujuan perusahaan	6, 7	8, 9, 10	5
Keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas keorganisasian	Partisipasi dalam pembuatan keputusan	11, 12	13, 14, 15	5
	Kesediaan bekerja keras demi kepentingan perusahaan	16, 17, 18	19, 20	5
Loyalitas karyawan terhadap perusahaan	Kesediaan untuk melanggengkan hubungan dengan perusahaan	21, 22,	23, 24, 25,	5
	Rela mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan	26, 27,	28, 29, 30	5

2. Skala Moril Kerja

Skala moril kerja disusun berdasarkan skala konsep mengenai dimensi moril kerja dari Blum (1968) yang dimodifikasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah : a. Sedikit perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi. b. Individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan. c. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja secara baik. d. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.

Tabel 3. Skala Moril Kerja

No.	Dimensi	No Item		Total
		Favourable	Unfavourable	
1.	Sedikit perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi.	3, 5, 17, 22	18, 19, 24	7
2.	Individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan.	4, 9, 12, 14, 20	7	6
3.	Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman - teman sekerja secara baik.	10, 15, 21	8	4
4.	Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.	2, 6, 11, 16, 23, 25	1, 13	8

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa Lembar Menejemen Kinerja yang telah diberikan penilaian berdasarkan standart yang telah ditentukan bagian SDM Polda SUMUT. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lembar Menjemen Kinerja ini merupakan hasil kinerja personel POLRI selama 6 (enam) bulan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum skala komitmen organisasi dan moril kerja 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, 1997).

1. Uji Validitas Alat Ukur

Arikunto (2004), 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
- (Σx^2) = Jumlah skor kuadrat distribusi x
- (Σy^2) = Jumlah skor distribusi y
- Σxy = Jumlah perkalian skor x dan y
- N = Jumlah sample

2. Uji Realibilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (1997) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap

akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* seperti yang dikemukakan oleh Azwar (1997).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

- K = banyaknya butir soal
- $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir (s^2)
- σ_1^2 = varians total
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat x
- $\sum x$ = jumlah x
- N = jumlah responden

G. Metode Analisis Data

. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan Komitmen Organisasi dan Moril Kerja dengan Kinerja 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 :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

- Y : Kinerja
- X1 : Komitmen Organisasi
- X2 : Moril 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.

