

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini pada fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang yang beralamat pada Jl. A Yani no. 01 Kepanjen. Malang, Jawa Timur.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ekplanatori (*explanatory research*) menurut Husein (2007) yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau di pengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti. Sedangkan menurut Singarimbun & Effendi (2016), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Karena alasan utama dari penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan melalui penelitian ini dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel-variabelnya.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk tentang apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh suatu informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Sedangkan definisi operasional digunakan

untuk memperinci aturan pemetaan dan alat dimana variabel akan diukur dalam kenyataan (Kuncoro, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel, diantaranya variabel independent rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi serta variabel dependent kinerja karyawan.

1. Variabel bebas (X_1) yaitu rotasi kerja. Rotasi kerja merupakan pergantian karyawan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain. Menurut Kaymaz (2010), terdapat beberapa indikator rotasi kerja, antara lain:

- a. Tingkat kejenuhan kerja
- b. Tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi
- c. Persiapan manajemen
- d. Pilihan posisi kerja yang tepat
- e. Pengembangan hubungan sosial

2. Variabel bebas (X_2) yaitu disiplin kerja. Disiplin Kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2014).

Suatu organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya untuk menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Menurut Sinambela (2016), terdapat beberapa indikator disiplin kerja, antara lain:

- a. Frekuensi kehadiran.
- b. Tingkat kewaspadaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja.

- d. Ketaatan pada peraturan kerja.
 - e. Etika kerja.
3. Variabel bebas (X_3) yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan pemberian dorongan dari oleh perusahaan, maka penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2018), terdapat lima indikator motivasi yaitu:
- a. *Achievement Motive* (nAch): Motif untuk berprestasi
 - b. *Affiliation Motive* (nAff): Motif untuk bersahabat
 - c. *Power Motive* (nPow): Motif untuk berkuasa
4. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (Mangkunegara, 2018). Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja baik secara individual maupun kelompok. Menurut Bangun (2012), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, antara lain:
- a. Kuantitas pekerjaan.
 - b. Kualitas pekerjaan.
 - c. Ketepatan waktu.
 - d. Kemampuan kerjasama.

Secara sistematis definisi operasional variabel penelitian dapat disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Rotasi kerja (X ₁)	Merupakan pergantian karyawan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain	a. Tingkat kejenuhan kerja b. Tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi c. Persiapan manajemen d. Pilihan posisi kerja yang tepat e. Pengembangan hubungan sosial
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya	a. Frekuensi kehadiran. b. Tingkat kewaspadaan. c. Ketaatan pada standar kerja. d. Ketaatan pada peraturan kerja. e. Etika kerja.
3	Motivasi kerja (X ₃)	Motivasi merupakan pemberian dorongan dari oleh perusahaan, maka penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen	a. <i>Achievement Motive</i> (nAch): Motif untuk berprestasi b. <i>Affiliation Motive</i> (nAff): Motif untuk bersahabat c. <i>Power Motive</i> (nPow): Motif untuk berkuasa
4	Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan	a. Kuantitas pekerjaan. b. Kualitas pekerjaan. c. Ketepatan waktu. d. Kemampuan kerjasama.

D. Populasi dan Sampel

Langkah awal dalam penelitian adalah mengidentifikasi populasi yang memiliki tujuan untuk mengetahui siapa yang akan menjadi responden dalam penelitian. Setelah mengetahui siapa yang menjadi responden maka perlu ditentukan jumlah responden yang akan mewakili populasi tersebut. Responden yang menjadi perwakilan dari populasi disebut sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Sehingga populasi dari penelitian ini adalah seluruh anggota dari fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang yang berjumlah 60 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 60 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data di lapangan. Dalam penelitian sosial, ada beberapa teknik yang umum dilakukan, yaitu kuesioner dan dokumentasi. Definisi dari kuisisioner menurut Sugiyono (2018), kuisisioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap,

kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dalam kata lain, para peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner.”

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu data rotasi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja dari anggota dari fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang. Untuk mendapatkan data tersebut, penyebaran kuesioner kepada 60 anggota dari fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar responden tersebut menjawabnya (Sugiyono, 2018). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden, dimana pada penelitian ini dibuat pernyataan yang telah diatur sedemikian rupa untuk mengetahui rotasi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja anggota dari fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang.

F. Teknik Pengukuran Data

Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut ketika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert dengan rentang skala yaitu 1 sampai 5.

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban dan Skor

Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu/ Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber : Sugiyono (2018)

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban yang diberikan oleh responden dibagi menjadi 5 item yaitu : (1) sangat setuju diberikan poin 5, (2) setuju diberikan poin 4, (3) netral diberikan poin 3, (4) tidak setuju diberikan poin 2, (5) sangat tidak setuju diberikan poin 1. Berdasarkan alternative jawaban diatas maka dalam penelitian ini menggunakan lima alternative jawaban dengan kategori sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Jawaban setuju (S) diberi nilai 4
3. Ragu-ragu (N) diberi nilai 3
4. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
5. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1

G. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu bahwa ketika instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak dapat digunakan. “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk

mengukur apa yang sebenarnya diukur” (Sugiyono, 2018). Untuk mencari nilai-nilai validitas disebuah item dengan cara mengkorelasikan skor item dan total item tersebut. Jika terdapat item yang tidak memenuhi persyaratan, maka item tersebut harus diteliti kembali. Terdapat syarat yang harus dipenuhi, syarat tersebut harus memiliki kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

- a. Jika $r \geq r$ tabel maka item tersebut dinyatakan valid
- b. Jika $r \leq r$ tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid

Berdasarkan *Pearson Product Moment*, uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi.

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

Sumber: Sugiyono (2012)

Penjelasan:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah observasi/ responden

x = skor pertanyaan

y = skor total

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam

penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan SPSS pada taraf signifikansi 0,05 (5%), artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah instrumen untuk mengukur data dan data tersebut terpercaya, apabila instrumen untuk mengukur instrumen yang duhasilkan konsisten memunculkan hasil yang sama di setiap pengukuran. Melakukan pengukuran ulang dengan pernyataan sama disetiap pengukuran tetapi dengan selang waktu yang berbeda. Dengan hal tersebut diharapkan akan mendapatkan data dengan tingkat ketetapan, keakuratan dan konsisten dari para responden. Jika berhasil mendapatkan hal tersebut maka pernyataan dalam kuesioner sudah valid. Instrumen penelitian atau kuesioner dinyatakan konsisten maka kuisisioner tersebut dapat digunakan kembali dalam penelitian yang lain. Pengujian ini menggunakan SPSS sehingga didapatkan rumus *reliability analysis alpha cronbach* yaitu (Sugiyono, 2018):

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_b^2} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2012)

r = reliabilitas keseluruhan item

$\sum \delta_b^2$ = jumlah varian butir

k = banyaknya butir pertanyaan

Kriteria pengujiannya yaitu apabila r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel, namun sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel. Uji reliabel bertujuan untuk menetapkan apakah instrumen yang kita pakai atau kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, ketika digunakan untuk responden yang sama maka akan menghasilkan data yang konsisten.

H. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Pada penelitian ini rentang skala digunakan untuk mengetahui bagaimana rotasi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja anggota dari fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang. Adapun rumus untuk menghitung rentang skala sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

M = jumlah alternatif jawaban

Rs = skala penilaian

Maka rentang skala dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$Rs = \frac{60(5-1)}{5}$$

$$Rs = \frac{240}{5}$$

$$Rs = 48$$

Jadi hasil yang diperoleh dari perhitungan rentang skala adalah 48

1. Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 60 = 60
2. Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 60 = 300

Tabel 3.3 Interval penilaian jawaban responden

Interval Rentang Skala	Motivasi (X)	Kepuasan Kerja (Y)
60-107	Sangat buruk	Sangat buruk
108-155	Buruk	Buruk
156-203	Cukup	Cukup
204-251	Baik	Baik
252-300	Sangat baik	Sangat baik

2. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji bagaimana hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Untuk mengetahui besar atau kecilnya pengaruh variabel X dan Variabel Y maka digunakan analisis model rancangan berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja anggota

X1 = rotasi kerja

X2 = disiplin kerja

X3 = motivasi kerja

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

α = konstanta

e = error

Semakin besar nilai t hitung terhadap nilai t tabel maka semakin kuat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Uji regresi linier berganda akan dilakukan menggunakan SPSS.

3. Uji hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian F menurut Ghozali (2016) dilakukan berdasarkan:

H₀ : tidak ada pengaruh signifikan secara simultan

H_a : ada pengaruh signifikan secara simultan

Berdasarkan perhitungan F hitung dan F tabel:

a. Jika F hitung > F tabel maka H_a diterima, H₀ ditolak

b. Apabila F hitung < F tabel maka H_a ditolak, H₀ diterima

Berdasarkan nilai signifikansi :

a. Apabila nilai signifikan < 0,05 (5%) maka H₀ diterima dan H_a ditolak

b. Dan jika nilai signifikan > 0,05 (5%) maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan besarnya nilai t hitung dengan t tabel.

H₀ : tidak ada pengaruh signifikan secara parsial

Ha : ada pengaruh signifikan secara parsial

Adapun kriteria penentuan uji t adalah sebagai berikut :

Apabila $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak/ H_a diterima.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan taraf signifikan 5% sehingga kriteria pengujianya adalah :

Apabila probabilitasnya $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini memiliki arti variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dengan tingkat kesalahan 5% dan begitu juga sebaliknya, Apabila probabilitasnya $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pernyataan ini memiliki arti variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

c. Uji Dominan

Menurut Ghozali (2018) uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji dominan adalah sebagai berikut:

“Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai tertinggi dari variabel rotasi kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2), maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling

berpengaruh atau dominan”. Uji dominan dapat dilihat di *standardized coefficient beta* pada penghitungan SPSS.

