

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta yang tepat, sah atau valid (sah atau benar) dan reliabel (dapat dipercaya atau dapat diandalkan) mengenai apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi pada karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Aplikanusa Lintasarta Jakarta yang berlokasi di Gedung Menara Thamrin Lantai 12 Jalan MH. Thamrin Kav. 3 Jakarta Pusat 10250. Tempat penelitian ini dipilih karena PT Aplikanusa Lintasarta merupakan perusahaan besar yang bergerak dalam bidang jasa komunikasi yang tentunya perusahaan ini akan terus meningkatkan kompetensi serta semangat kerja dengan mengadakan pelatihan serta memperhatikan motivasi para karyawannya.

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei sampai dengan Juni 2013. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti melakukan

penelitian, karena dalam waktu tersebut merupakan waktu yang paling efektif dan adanya waktu luang bagi peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam metode ini adalah metode survey dengan pendekatan *causal comparative*. Penggunaan metode tersebut disebabkan karena sesuai dengan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi karyawan yang mengikuti pelatihan yang diberi simbol X_1 dengan kelompok yang tidak mengikuti pelatihan yang diberi simbol X_2 .

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁵

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Jakarta, sedangkan yang menjadi populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aplikanusa Lintasarta divisi *Supply Chain Industry*, *CAM Resources* dan *Costumer Care* yang berjumlah 80 orang karyawan. Alasan peneliti memilih divisi tersebut adalah karena pada bagian ini, karyawan berhubungan langsung dengan pelanggan sehingga karyawan

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2009), p. 80

harus memiliki keterampilan dan keahlian yang baik untuk menarik pelanggan sebanyak-banyaknya hingga tujuan perusahaan bisa tercapai, maka dalam hal ini pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan karyawan tersebut dapat meningkatkan kualitas pelayanannya. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Issac dan Michael berdasarkan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang karyawan yang terdiri dari 35 orang karyawan yang mengikuti pelatihan dan 30 orang karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik acak proposional (*proportional random sampling*). Teknik acak proposional adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.³⁶ Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai karakteristik heterogen. Cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

³⁶*Ibid.*, p. 82

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
Supply Chain Industry	28	$28/80 \times 65$	23
CAM Resources	25	$25/80 \times 65$	20
Costumer Care	27	$27/80 \times 65$	22
Total	80		65

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu variabel pelatihan sebagai variabel X dengan variabel motivasi sebagai variabel Y. Penelitian ini menggunakan data sekunder untuk variabel X dan data primer untuk variabel Y.

1. Motivasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi merupakan suatu keinginan dan dorongan yang timbul berasal dari dalam diri seseorang sehingga individu tersebut tergerak untuk melakukan suatu tindakan atau melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan

b. Definisi Operasional

Motivasi pada karyawan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert semua pertanyaan menggambarkan indikator keinginan dan dorongan. Dimana sub indikator keinginan meliputi kebutuhan kemudian dorongan yang meliputi : pencapaian tujuan, pekerjaan dan tindakan.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Kisi-kisi yang akan dibahas pada bagian ini merupakan kisi-kisi yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan juga untuk memberikan gambaran seberapa besar instrumen ini menggambarkan indikator dan sub indikator untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop maupun yang valid setelah dilakukan uji coba dengan menguji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir soal dan juga memberikan sejauh mana instrumen ini dapat menggambarkan variabel indikator motivasi pada karyawan seperti yang terlihat pada tabel III.2.

Tabel III.2
Indikator variabel Y
Motivasi

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Keinginan	Kebutuhan	1,4,6,8,13	17,21	1,4,8,6,11	15,19
Dorongan	Pencapaian Tujuan	2,5,10,12,20,23	18,25,26	2,5,10,18,21	16,23,24
	Pekerjaan	3,9*,14,19,28*,32,34*	15,22	3,12,17,27	13,20
	Tindakan	7,16,24,27,29,31*,33,35,37	11*,30*,36	7,14,22,25,26,28,29,31	30
Jumlah		27	10	23	8

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk variabel Y
(Motivasi)

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		+	-
1.	SS = Sangat Setuju	5	1
2.	S = Setuju	4	2
3.	RR = Ragu-Ragu	3	3
4.	TS = Tidak Setuju	2	4
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi

Proses pengembangan instrumen motivasi pada karyawan divisi *Supply Chain Industry*, *CAM Resources* dan *Costumer Care* PT Aplikanusa Lintasarta dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert berupa pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi pada karyawan. Kemudian instrumen tersebut diuji cobakan kepada karyawan di divisi selain sampel di PT Aplikanusa Lintasarta sebagai responden uji coba.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop. Rumus yang digunakan untuk uji validitas butir sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2)(\sum X_t^2)}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien antara skor butir dengan skor total

X_i^2 = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari X_i

X_t^2 = jumlah kuadrat deviasi skor total dari X_t

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dianggap drop atau tidak digunakan. Berdasarkan perhitungan dimana instrumen di uji cobakan kepada 30 responden, maka diperoleh hasil uji coba yang menunjukkan 31 butir pernyataan yang valid dan 6 butir yang dinyatakan drop.

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

$\sum S_t^2$ = varians total

Rumus untuk menghitung varians butir dan varians soal adalah sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

S_i^2 = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

$\sum X_i^2$ = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari X_i

$\sum X_t^2$ = jumlah kuadrat deviasi skor total dari X_t

n = jumlah sampel

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,930 dan menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

2. Pelatihan

a. Definisi Konseptual

Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan maupun instansi agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.

b. Definisi Operasional

Pelatihan diukur dengan menggunakan data sekunder yang berupa data pelatihan *Cloud Service* 2013 yang diberikan oleh PT Aplikanusa Lintasarta.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Desain penelitian digunakan untuk membuat gambaran yang jelas tentang arah penelitian. Dalam penelitian ini maka desain penelitiannya adalah sebagai berikut :

Tabel III.4
Tabel Desain Penelitian

Motivasi Karyawan (Y)	
X ₁	X ₂
Yang Mendapatkan Pelatihan	Yang Tidak Mendapatkan Pelatihan

G. Teknik Analisis Data

Sebelum mengikuti uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis varians (anava), yaitu terlebih dahulu mengetahui uji persyaratan data, uji normalitas dengan menghitung Liliefors dan uji homogenitas dengan menggunakan uji F.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah :

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

F (Z_i) = merupakan peluang baku

S (Z_i) = merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

Ho = Data berdistribusi normal

Hi = Data berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika L_o (hitung) < L_t (tabel), maka H_o diterima, berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas Data

Dengan menggunakan uji-F data sampel akan homogen pada taraf signifikan 0,05 dimana data homogen apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, demikian juga sebaliknya data penelitian tidak homogen apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

$$F_{hitung} = \frac{S_1^2}{S_2^2} ; \text{ Jika } S_1^2 > S_2^2$$

Atau

$$F_{tabel} = \frac{S_1^2}{S_2^2} ; \text{ Jika } S_1^2 < S_2^2$$

Keterangan :

S_1^2 = Varians motivasi karyawan yang mengikuti pelatihan.

S_2^2 = Varians motivasi karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.

$$\text{Jadi, } F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Hipotesis statistik pengujian :

$$H_0 : S_1^2 = S_2^2 : \text{data penelitian homogen}$$

$$H_1 : S_1^2 \neq S_2^2 : \text{data penelitian tidak homogen}$$

2. Uji Hipotesis

Apabila data berdistribusi normal dan homogen, selanjutnya diadakan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji perbedaan dua rata-rata (uji-t) yang parameter statistiknya adalah :

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

Uji hipotesis adalah tahap akhir yang dilakukan dalam uji persyaratan analisis data setelah diketahui data sampel berdistribusi normal dan homogen. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t dengan rumus T hitung :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Keterangan:

\bar{X}_1 = rata-rata hitung X_1 yang mengikuti pelatihan

\bar{X}_2 = rata-rata hitung X_2 yang tidak mengikuti pelatihan

S_1^2 = varians simpang baku dari x_1

S_2^2 = varians simpang baku dari x_2

n_1 = Jumlah Karyawan x_1

n_2 = Jumlah Karyawan x_2

Kriteria Pengujian:

H_0 = Tidak ada perbedaan

H_i = Ada Perbedaan

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_i diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hipotesis statistik penelitian:

$H_a : \bar{X}_1 = \bar{X}_2$: Tidak ada perbedaan motivasi antara yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak mengikuti pelatihan.

$H_a : \bar{X}_1 \neq \bar{X}_2$: Ada perbedaan motivasi antara yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak mengikuti pelatihan.