

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Tergantung : Motivasi Intrinsik
2. Variabel Bebas : Generasi :
 - a. Generasi *Baby Boomers*
 - b. Generasi X
 - c. Generasi Y

B. Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai kesadaran yang timbul dari benak seseorang dalam hal menyelesaikan pekerjaan untuk memperoleh kepuasan, kenikmatan, minat, menumbuhkan kompetensi dan menentukan nasibnya sendiri. Aspek – aspek motivasi intrinsik antara lain adalah kebermaknaan, pemilihan, kompetensi, dan kemajuan. Faktor motivasi intrinsik antara lain adalah pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan.

2. Generasi

Generasi merupakan suatu kelompok masyarakat yang digolongkan berdasarkan usia, tempat tinggal, dan pengalaman hidup berdasarkan latar belakang keluarga masing masing kelompok yang menjadi peranan penting dalam tahap perkembangan manusia. Berdasarkan lingkungan pekerjaan, manusia

terbagi menjadi empat generasi antara lain yaitu : Tradisionalis, *Baby Boomers*, X, dan Y. Karakteristik pemilihan subyek penelitian ini menyesuaikan atas kriteria usia Pegawai Negeri Sipil Eselon IV di Kota Surakarta yang tergolong Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y.

a. Generasi *Baby Boomers*. Individu yang lahir pada tahun 1946 sampai 1964 disebut sebagai Generasi *Baby Boomers*. Generasi *Baby Boomers* telah melewati beberapa peristiwa penting sepanjang sejarah, seperti merasakan kemerdekaan Indonesia dari tangan penjajah, menjadi saksi peristiwa muncul dan berakhirnya Partai Komunis Indonesia (PKI), dan munculnya Perang Dingin yang menyeret beberapa negara di Asia Tenggara, termasuk Indonesia. Karakteristik Generasi *Baby Boomers* dalam bekerja cenderung memiliki sifat menjunjung tinggi nilai kerja sama tim dan diskusi kelompok; lebih mengutamakan proses saat bekerja; meyakini bahwa suatu pencapaian dapat diraih setelah menyelesaikan tanggung jawab; menjunjung nilai komitmen pada perusahaan; taat; meyakini bahwa pengorbanan akan membuahkan hasil suatu pencapaian; mencari pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang; suka memenuhi kepuasannya sendiri; dan motivasi utama dalam bekerja yaitu mencari uang, jabatan, dan realisasi diri.

b. Generasi X. Penggolongan tahun kelahiran generasi X dimulai pada tahun 1965 dan berakhir pada tahun 1976. Karakteristik kepribadian Generasi X dalam bekerja antara lain adalah mengalami keresahan sosial, merubah lingkungan sekitar dengan cepat, kurangnya tradisi memberi dukungan kepada orang lain, kecakapan secara teknis yang kuat, fokus pada karir diri,

menyeimbangkan kehidupan pekerjaan, mandiri, individualistik, suka menerima umpan balik yang bersifat instan, cepat menilai pengakuan dan penghargaan, mudah beradaptasi dengan teknologi, dan skeptis. Hal ini dilatar belakangi oleh perceraian rumah tangga orang tua, kedua orang tua, baik ayah maupun ibu yang bekerja, dan menaati pelajaran leluhur untuk selalu menaati peraturan perusahaan.

- c. **Generasi Y.** Penggolongan tahun kelahiran generasi Y dimulai pada tahun 1977 dan berakhir pada tahun 1990. Karakteristik generasi Y dalam bekerja antara lain adalah fokus pada karir diri, optimis, pro keberagaman, pemain tim, sederhana, mampu menangani segala hal yang berhubungan dengan teknologi, cepat dalam menilai pengakuan serta penghargaan, orang yang mudah bergembira, dan mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan. Hal ini dilatarbelakangi oleh pendidikan generasi Y yang tinggi serta hidup di era teknologi.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan seperangkat unit analisis yang lengkap yang sedang diteliti. Populasi penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil Kota Surakarta Eselon IV yang berjumlah 742 orang (Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta, 2017).

2. Sampel

Sampel merupakan sub atau bagian dari seperangkat elemen yang sudah ditentukan untuk diteliti dan dipelajari. Penelitian ini mengambil sebagian

populasi yang sudah ditentukan, yaitu 117 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Surakarta Eselon IV. Alasan peneliti memilih Eselon IV sebagai subyek penelitian yaitu jumlah populasi Eselon IV paling banyak jika dibandingkan dengan eselon lain. Alasan lain yaitu berdasarkan kasus – kasus yang diangkat peneliti dari berbagai sumber, diketahui bahwa banyak PNS Eselon IV bekerja dengan motivasi intrinsik yang rendah contohnya mencari penghasilan tambahan dengan berbagai cara seperti tindak pidana korupsi.

3. Teknik Sampling

Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *non random sampling* dengan prosedur *purposive sampling* yang jenisnya yaitu *maximus variaton sampling* atau dikenal juga dengan *heterogenous sampling*. *Heterogenous sampling* digunakan karena pengambilan sampel ditujukan untuk suatu subjek tertentu yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti yaitu PNS Eselon IV yang bekerja di beberapa kedinasan di kompleks Balai Kota Surakarta dan beberapa PNS tersebut dipilih oleh pihak Balai Kota dari keseluruhan generasi (Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y).

D. Metode Pengumpulan Data

1. Skala Motivasi Intrinsik

Skala motivasi intrinsik digunakan untuk meneliti Pegawai Negeri Sipil Eselon IV Kota Surakarta. Skala tersebut disusun berdasarkan skala motivasi intrinsik yang disusun oleh Apriyanto (2016) yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek yang dicetuskan oleh Thomas (2009) yang meliputi aspek pemilihan, kompetensi, kebermaknaan, dan kemajuan. Skala motivasi intrinsik ini

berjumlah 34 aitem dan terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*.

Rancangan aitem skala motivasi intrinsik dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2. *Blueprint* Skala Motivasi Intrinsik

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Kebermaknaan	2,5,8	11,15	10
	20, 24, 18	29, 27	
Pemilihan	6, 13	4, 10	8
	17, 30	22, 31	
Kompetensi	1, 7	14, 26	8
	21, 32	23, 33	
Kemajuan	19, 34	25, 28	8
	3, 9	16, 12	
Jumlah	18	16	34

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan suatu fungsi ukurnya. Artinya, suatu instrumen dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud pengukuran tersebut. Uji validitas dengan validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian pada isi tes dengan analisis rasional atau lewat profesional judgement (*expert judgement*).

Skala motivasi intrinsik dalam penelitian ini menggunakan proses validasi isi untuk menilai keakuratan pengukuran skala. Salah satu langkah dalam validasi isi yaitu *expert judgement*. *Expert judgement* merupakan proses penentuan validitas suatu skala oleh *rater* (penilai) yang merupakan seorang ahli di bidang sesuai dengan tema skala penelitian. Peneliti menggunakan Formula Aiken

sebagai pedoman dalam melaksanakan proses *expert judgement*. Berdasarkan tabel yang dirancang oleh Aiken (1985), dalam menentukan standar nilai validitas dapat disesuaikan dengan jumlah aitem atau jumlah *rater* dan banyaknya jumlah kategori yang digunakan. Peneliti meminta bantuan kepada 5 *rater* untuk menilai skala motivasi intrinsik dan menyediakan 5 kategori sebagai penentu penilaian setiap aitem oleh *rater*. Berdasarkan tabel Aiken tersebut, standar yang dipakai peneliti dalam menentukan nilai validitas yaitu 0,80. Standar nilai validitas tersebut menunjukkan bahwa nilai setiap aitem yang kurang dari 0,80 akan gugur.

2. Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan kesalahan pengukuran kecil. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 – 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun dalam kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 belum pernah dijumpai. Pada skala motivasi intrinsik ini nilai reliabilitas yang dilihat berdasarkan Alpha Cronbach adalah 0.859.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Penggunaan statistik sebagai alat analisis dalam penelitian kuantitatif merupakan hal yang wajib karena statistik merupakan alat ukur yang akurat dalam melihat hubungan antar variabel yang diteliti.

Berdasarkan hipotesis yang ditentukan, maka analisis data yang digunakan adalah uji asumsi yang berupa normalitas dan uji *Analysis of Variance* (ANOVA).

Uji ANOVA merupakan uji yang tepat ketika membandingkan lebih dari dua rerata yang diperoleh dari kelompok subjek yang berbeda. Jenis ANOVA yang dipakai dalam penelitian ini yaitu *One Way Anova*.