

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Berdasarkan tujuan tersebut, maka peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Saifuddin Azwar penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data *numerikal* atau data berupa angka yang diolah dengan statistika (Reza, 2016). Dari pendekatan penelitian kuantitatif ini digunakan rancangan penelitian korelasional yaitu suatu rancangan penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan di antara dua variabel atau lebih (Reza 2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto, 2005)

#### **3.2 Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel penelitian merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsi masing-masing (Saifuddin Azwar:61). Berdasarkan fenomena yang ada dan pelbagai pendapat ahli, peneliti mengidentifikasi variabel-variabel yang ada dalam penelitian, diantaranya:

1. Variabel X (Variabel Bebas) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Y (Variabel Terikat) : Motivasi Kerja Karyawan.

### **3.3 Definisi Operasional Penelitian**

Untuk memfokuskan kajian penelitian, maka peneliti melakukan operasionalisasi masing-masing konsep variabel yang ada dalam penelitian ini.

#### **3.3.1. Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini, yaitu kepuasan pekerjaan itu sendiri, berdasarkan gaji atau insentif dan karakteristik organisasi atau tempat bekerja yang ada dalam Hotel The ALTS Palembang yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan dan kematangan dalam bekerja.

Jewel dan Siegall (Burhanuddin, 2015) mengembangkan sebuah model hubungan sebab akibat terjadinya kepuasan kerja. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Karakteristik Pribadi Faktor-faktor yang termasuk dalam karakteristik pribadi antara lain usia individu, kebutuhan berprestasi, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan variasi kepribadian. Karakteristik Organisasi, Faktor karakteristik organisasi antara lain tantangan kerja, lingkup pekerjaan, umpan balik, dan tekanan kerja, Pengalaman Organisasi. Sedangkan pengalaman organisasi karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja. Semakin lama seorang berorganisasi, semakin dia menguasai organisasi tersebut.

### **3.3.2. Motivasi Kerja Karyawan**

Motivasi kerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah efek positif dari bekerja, rasa nyaman, hubungan dengan karyawan lain, perasaan aman didalam bekerja oleh karyawan Hotel The ALTS Palembang. Aspek-aspek motivasi kerja menurut Jurgensi (Wibowo, 2016) mempengaruhi motivasi yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*jobsecurity*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri.

## **3.4. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah sebuah nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi pada setiap penelitian harus disebutkan secara tertulis, yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah generalisasi yang dicakup. Tujuannya agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil oleh anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Usman Effendi, 2015).

Selanjutnya menurut Sugiono populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014).

Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang lebih 138 karyawan Hotel The ALTS Palembang. Adapun karakteristik yang ditetapkan peneliti ini adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan yang sehat fisik dan psikis saat pelaksanaan penelitian
- b. Karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian
- c. Pegawai yang berjenis laki-laki dan juga perempuan.

### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada dipopulasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian ini, penelitian mengambil sampel dengan menggunakan *Probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Saifuddin Azwar teknik *simple random sampling* dikatakan *simple* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu (Reza, 2016). *Probability sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama untuk dipilih untuk menjadi anggota sampel.

Setiap subjek dalam populasi harus memiliki peluang yang besarnya sudah diketahui untuk terpilih menjadi sampel.

Menurut Arikunto (Reza, 2016) bahwa pengambilan sample dengan cara random hanya dapat dilakukan jika keadaan populasi memang homogen. Senada dengan saifuddin Azwar, menyatakan bahwa pengambilan sampel dengan cara random sederhana hanya dapat dilakukan pada populasi yang homogen. Apabila populasinya tidak homogen maka tidak akan diperoleh sampel yang refresentatif. Selain menghendaki homogen, teknik random sampling juga praktis kalau digunakan populasi yang tidak terlalu besar.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiono, 2014). Adapun metode pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan datanya yang berupa skala. Skala merupakan alat ukur psikologi yang digunakan untuk mengukur atribut dari pikiran, terdiri dari banyak item, individu subjek diminta untuk menanggapi (Reza, 2016)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert. Skala likert ialah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok yang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial telah ditetapkan secara sfesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak penyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiono, 2014)

#### **a. Skala Kepuasan Kerja**

Skala kepuasan kerja diukur dengan menggunakan jenis skala likert untuk objek sikap berupa pertanyaan-pertanyaan. Penyusunan skala tersebut berdasarkan Faktor-faktor kepuasan kerja. Skala ini memiliki 4 alternatif jawaban. Skala tersebut terdiri dari 50 item yang disajikan dalam bentuk kalimat *favorable* dan *unfavorable*. Pada *item favorable* nilai 1 diberikan untuk jawaban SS (sangat setuju), nilai 2 diberikan untuk jawaban S (setuju), nilai 3 untuk jawaban TS (tidak setuju), dan nilai 4 diberikan untuk jawaban STS (sangat tidak setuju). Adapun perincian penilaian skoringnya dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1**  
**Rincian Penilaian Skoring**

No	Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	SS	4	1
2	S	3	2
3	TS	2	3
4	STS	1	4

**Tabel 2**  
**Blue Print Skala Kepuasan kerja**

No	Faktor Kepuasan Kerja	Indikator	Sebaran Item		jumlah
			F	U	
1.	Karakteristik Pribadi	1. Integrasi Diri 2. Semangat Berprestasi 3. Kreativitas 4. Orientasi Pada Karyawan 5. Kemampuan Bekerja Mandiri	1, 31 2, 32 3, 33 4, 34 5, 35	16, 46 17, 47 18, 48 19, 49 20, 50	20
2.	Karakteristik Organisasi	1. Program Training 2. Menerima Intervensi 3. Kolaborasi 4. Interaksi 5. Kompensasi	6, 36 7, 37 8, 38 9, 39 10, 40	21 22 23 24 25	15
3.	Pengalaman Organisasi	1. Smart 2. Kreatif 3. Leadership 4. Team work 5. Integrity	11, 41 12, 42 13, 43 14, 44 15, 45	26 27 28 29 30	15
Total Item			30	20	50

Responden yang memiliki nilai motivasi kerja yang tinggi maka skor yang dimilikinya juga tinggi dan sebaliknya bila nilai motivasi kerja rendah maka skornya juga rendah

**b. Skala Motivasi Kerja**

Skala kepuasan kerja dengan menggunakan jenis skala likert untuk objek sikap berupa pertanyaan-pertanyaan. Penyusunan skala tersebut berdasarkan aspek-aspek motivasi. Skala ini memiliki 4 alternatif jawaban.

Skala tersebut terdiri dari 50 item yang disajikan dalam bentuk kalimat *favorable* dan *unfavorable*. Pada *item favorable* nilai 4 diberikan untuk jawaban S (setuju), nilai 3 diberikan untuk jawaban TS (tidak setuju). Berikut ini adalah *blue print* skala kepuasan kerja uji coba (try out) dan penelitian.

Skoring yang bergerak dari 1-4 untuk pertanyaan unfavorable dengan rincian Skala tersebut terdiri dari 50 item yang disajikan dalam bentuk kalimat *favorable* dan *unfavorable*. Pada *item favorable* nilai 1 diberikan untuk jawaban SS (sangat setuju), nilai 2 diberikan untuk jawaban S (setuju), nilai 3 untuk jawaban TS (tidak setuju), dan nilai 4 diberikan untuk jawaban STS (sangat tidak setuju).

**Tabel 3**  
**Rincian Penilaian Skoring**

No	Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	SS	4	1
2	S	3	2
3	TS	2	3
4	STS	1	4

**Tabel 4**  
**Blue Print Skala Motivasi kerja**

No	Aspek Motivasi Kerja	Indikator	Sebaran Item		jumlah
			F	U	
1.	Rasa Aman	1. Sosial 2. Keselamatan Kerja	1,25,49 2,32	13,36 14,37	9
2.	Kesempatan Untuk Maju	1. Naik Jabatan 2. Jenjang Karir	3,26,50 4,33	15,38 16,39	9
3.	Nama Baik	1. Menghargai waktu 2. Tidak Bertingkah Seenaknya	5,27 6,28	17, 40 18, 41	8
4	teman Sekerja	1. Profesional 2. Bersosialisasi	7,29 8,30	19, 42 20, 43	8
5.	Jam Kerja	1. 7 Jam 2. 8 Jam	9,31 10,33	21, 44 22, 45	8
6.	Fasilitas	1. Intensif 2. Asuransi kesehatan	11,34 12,35	23, 46 24, 47	8
Total Item			26	24	50

### **3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam penelitian yang menggunakan kuantitatif, kualitas pengumpulan datanya sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat ukur pengumpulan data yang digunakan. Instrumen itu disebut berkualitas dan bisa dipertanggung jawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya.

#### **3.6.1. Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana kecepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti yang dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat, sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2015).

Adapun pengukuran validitas penelitian ini menggunakan metode *korelasi Pearson Product Moment* yang dilakukan dengan cara mencari korelasi *skor item* dengan *skor total item*. Menurut pendapat Sutrisno Hadi, untuk mengetahui item yang valid dan gugur ditentukan berdasarkan batas koefisien

korelasi  $p < 0,05$  (taraf signifikan 5%) (Sugiono, 2016).

### **3.6.2. Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *realibility* yaitu suatu pengukuran yang menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun istilah reliabel mempunyai nama seperti konsistensi, keterandalan, kepercayaan, kestabilan, keajengan, dan lain sebagainya, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep realibilitas adalah sejauh mana hasil sebuah pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012).

Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan teknik *Cronbach's Alpha Coefficient* dengan SPSS versi 22 for windows. Menurut Sutrisno Hadi teknik Alpha dari Cronbach menghasilkan koefisien Alpha. Saifuddin Azwar(2016:98) melanjutkan, data untuk menghitung koefisien reliabilitas Alpha diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang hanya dikenakan sekali saja pada kelompok responden. Dengan penyajian satu skala hanya satu kali, maka problem yang mungkin timbul pada pendekatan reliabel tes ulang yang dihindari Koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun apabila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel (Saifuddin Azwar:112). Taraf terendah nilai koefisien dalam uji realibilitas sebagaimana pendapat Sugiyono, instrumen

dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Reza, 2016).

### **3.7. Metode Analisis Data**

Metode analisis data pada penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu uji asumsi (prasyarat) dan uji hipotesis.

#### **3.7.1 Uji Asumsi (Prasyarat)**

Uji asumsi dasar (prasyarat) adalah serangkaian pengujian analisis dalam penelitian kuantitatif. Sebelum seorang peneliti melakukan uji hipotesis, maka dilakukan terlebih dahulu uji asumsi dasar terdiri dari 2 bagian, yaitu:

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah skor data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak sebagai suatu syarat pengujian asumsi sebelum ketahap uji analisis statistik untuk pembuktian ujian hipotesis. Statistika parametrik secara umum menentukan prasyarat pokok dari suatu data, yakni hanya data yang terdistribusi normal yang dapat dianalisis dengan statistik parametrik.

Dalam program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) for window. Metode uji normalitas yang sering digunakan adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov  $Z$  ( $KS-Z$ ), dengan ketentuan data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  dan sebaliknya jika nilai signifikansinya  $\leq$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Alhamdu, 2016).

### **b. Uji Linearitas**

Menurut Alhamdu, uji linearitas sebagai prasyarat untuk melakukan analisis dengan menggunakan korelasi person dan regresi linear ini digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel secara signifikan mempunyai hubungan linear atau tidak. Pada program SPSS uji linearitas ini digunakan Test For Linearity pada taraf signifikansi 0,05 (Alhamdu, 2016).

### **c. Uji Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Diaktakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasari teori yang relevan, belum didasari fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis baru dinyatakan sebagai jawaban yang empirik (Sugiyono, 2013).

Setelah terpenuhinya uji prasyarat, maka akan dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis Spearman dan Kendall non parametrik dengan bantuan SPSS versi 22.