

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode Kuantitatif yaitu menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistic. Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesalahan penolakan hipotesis nihil (Azwar, 2016: 5).

Sedangkan dari jenis data masalah yang ingin dikaji, penelitian ini merupakan penelitian korelasi, yang menurut (Arikunto, 2006:37) penelitian korelasi adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, yakni antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja pegawai. Jadi pada penelitian ini penulis ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja (X) sebagai variabel bebas dengan kinerja (Y) sebagai variabel terikat, maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional.

### **3.2 Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variable merupakan langkah penetapan variable-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing (Azwar, 2016:61) Variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Variabel bebas (X): Kepuasan Kerja
2. Variabel terikat (Y): Kinerja

### **3.3. Definisi Operasional Penelitian**

Definisi operasional menurut (Azwar, 2016: 74) merupakan definisi variabel yang dirumuskan berdasarkan

karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

### **3.3.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Kecil dalam indikator tuntutan pekerjaan, yang meliputi pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, atasan, rekan kerja. Luthans (Sudiro, 2018: 22-23)

### **3.3.2 Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar hasil kerja, terget atau sasaran kriteria dalam kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja dengan bobot nilai unsur SKP 60% dan perilaku kerja 40%. Penilaian prestasi kerja dilakukan sekali dalam setahun, dilakukan pada setiap akhir Desember tahun bersangkutan dan paling lama pada akhir Januari tahun berikutnya. Adapun aspek yang dinilai pada SKP yakni aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek biaya dan aspek waktu. Pada penilaian Perilaku Kerja Pegawai (PKP) aspek yang dinilai orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

## **3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian merupakan keseluruhan subjek penelitian. Sugiono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemujian

ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2015:61). Sejalan dengan itu, azwar mengatakan bahwa populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenal generalisasi hasil penelitian. Kelompok ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2016:77). Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Palembang yang berjumlah sebanyak 52 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Selanjutnya dalam penelitian ini akan ditentukan jumlah sampel penelitian. Sempel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiono, 2015:62). Untuk pengambilan sampel menggunakan teknik yang bersifat *non-probability* sampling dengan teknik sampel jenuh yaitu Teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dengan tujuan untuk menekan jumlah kesalahan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Kepuasan Kerja**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik skala *Likert* yang berbentuk angket, angket merupakan data fraktual atau yang dianggap fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek (Azwar, 2016:7). Pernyataan dalam angket ini bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Pada penelitian ini terdapat empat alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Puas (SP), Puas (P), Netral (N), Tidak Puas (TP), Sangat Tidak Puas (STP). Untuk pernyataan yang bersifat *favourable*, skor lima untuk Sangat Puas (SP), skor empat untuk Puas (P), skor tiga untuk Netral (N), skor dua untuk Tidak Puas (TP), dan skor satu untuk Sangat Tidak Puas (TP). Pada pernyataan

*unfavourable* , skor satu pada Sangat Puas (SP), skor dua pada Puas (P), skor tiga pada Netran (N), skor empat pada Tidak Puas (TP), dan skor lima pada Sangat Tidak Puas (STP).

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Penilaian Skala pada Kepuasan Kerja**

Katagori	Skor Item	
	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>
Sangat Puas (SP)	5	1
Puas (P)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Puas (TP)	2	4
Sangat Tidak Puas (STP)	1	5

Variabel-variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala psikologi. Dalam proses untuk mendapatkan data yang ingin dicapai, maka penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja untuk mengukur kepuasan kerja sementara itu pada kinerjanya peneliti menggunakan hasil dari kinerja Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang agar hasil penelitian yang didapat lebih akurat. Berikut penulis menyusun skala kepuasan kerja menjadi 60 item yang terdiri dari 30 item *favourable* dan *unfavoureble* berdasarkan indikator kepuasan kerja dari Luthans denga *blueprint* berikut:

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Deskriptif	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1.	Pekerjaan itu sendiri	Mempunyai tugas yang menyenangkan	1,2	3,4	4
		Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	5,6	7,8	4
		Kesempatan untuk mendapat tanggung jawab	9,10	11,12	4
2.	Upah	Kepuasan terhadap gaji yang di terima	13,14, 15	16,17, 18	6
		Memenuhi harapan tenaga kerja	19,20, 21	22,23, 24	6
3.	Promosi	Kesempatan untuk mengembangkan diri	25,26, 27,28, 29,30	31,32, 33,34, 35,36	12
4.	Atasan	Atasan menyejikan bantuan teknis	37,38, 39	40,41, 42	6
		Atasan memberikan perilaku dukungan	43,44, 45	46,47, 48	6
5.	Rekan Kerja	Hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja	49,50, 51	52,53, 54	6
		Memiliki rekan kerja yang mendukung	55,56, 57	58,59, 60	6
<b>Total</b>			<b>30</b>	<b>30</b>	<b>60</b>

### **3.5.2 Kinerja**

Pada penelitian ini kinerja pegawai negeri sipil di kantor camat Bukit Kecil Kota Palembang diukur dengan menggunakan penilaian prestasi kerja yang ada di kantor tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan SKP tahun 2018. Peneliti menggunakan alat ukur yang telah ditetapkan oleh instansi dengan alasan dan tujuan agar tidak terdapat manipulasi data dari pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang. Aspek-aspek yang diukur pada penilaian kinerja Kantor Camat Bukit Kecil adalah sebagai berikut : 1) Kuantitas adalah ukuran jumlah atau baran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. 2) kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai. 3) waktu adalah ukuran lama proses setiap hasil kerja yang dicapai. 4) biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Selanjutnya penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Kecil ini dilihat dari perilaku kerja, terdiri beberapa aspek berikut : 1) Orientasi Pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain. 2) Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. 3) Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada diri sendiri, seseorang, dan golongan. 4) Disiplin adalah kesanggupan PNS untuk melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan dalam peraturan perundang-undang atau peraturan kedinasan. 5) Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk berkerja sama. 6) kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi

dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya agar tercapai tujuan organisasi.

Adapun skor penilaian prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang tentang ASN Pasal 17 dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Pemerintah, 2011) bahwa nilai prestasi kerja PNS di nilai dengan angka dan sebutan di bawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Skor Penilaian Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Palembang**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
81 – 100	Sangat Baik
61 – 80	Baik
41 – 60	Cukup
21 – 40	Tidak Baik
00 – 20	Sangat Tidak Baik

**Sumber: Kantor Camat Bukit Kecil Palembang**

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

Dalam melakukan pengujian (uji coba) instrumen ukur psikologis. Terdapat dua tahapan pengujian data yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Kedua tahap pengujian instrumen ini saling melengkapi satu sama lainnya. Tahapan pengujian pun dilakukan sekaligus uji validitas dan disertai uji reliabilitas. Dalam menjelaskan tentang pengujian instrumen dimulai penjelasan uji validitas dan dilanjutkan penjelasan uji realibilitas.

Instrumen yang valid (Sugiyono, 2015: 121) berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya

diukur. Instrumen yang reliabel menurut sugiyono adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

### **3.6.1 Uji Validitas**

Setelah pengujian konstruksi dari ahli dan berdasarkan pengalaman empiris di lapangan selesai, maka diteruskan dengan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dan sejauh mana kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang diukur (Azwar, 2016: 106). Instrumen tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. (Pengujian pengalaman empiris ditunjukkan pada pengujian validitas external) Jumlah anggota sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sekitar 52 orang. Disini peneliti menggunakan teknik uji validitas *Pearson Product Moment* dimana teknik ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Jika  $r$  hitung hitung  $\geq r$  tabel dengan nilai sig. 0,05 maka item dinyatakan valid

Validitas berasal dari kata *validity* yang didefinisikan sebagai sejauh mana alat ukur (*instrument*) dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2009: 60). Koefisien validitas hanya mempunyai makna apabila mempunyai harga yang positif. Semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti suatu tes semakin valid hasil ukurnya, namun pada kenyataannya suatu koefisien validitas tidak pernah mencapai angka 1,00. Bahkan memperoleh koefisien reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2016: 174).

Batasan yang biasa digunakan dalam validitas adalah 0,30. Batas ini merupakan suatu konvensi. Penyusunan tes boleh menentukan sendiri batas indeks daya beda item

dengan mempertimbangkan isi dan tujuan skala yang sedang disusun, namun dikarenakan jumlah item yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25. Jika item memiliki yang indeks daya beda lebih besar dari 0,25 maka dinyatakan valid sementara jika item lebih kecil dari 0,25 maka dianggap gugur.

### **3.6.2 Uji Realibilitas**

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau konsisten (Azwar, 2016: 111). Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara *eksternal* maupun *internal*. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara *internal* reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Disini peneliti menggunakan teknik pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Menurut Azwar jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi.

Reliabilitas alat ukur (*instrument*) merujuk pada konsistensi atau keajegkan hasil pengukuran apabila alat ukur oleh orang atau kelompok yang sama atau berbeda, baik dalam waktu yang sama maupun dalam waktu yang berbeda. Dengan hasil konsisten inilah maka suatu alat ukur dianggap *reliable* atau dapat dipercaya (Suryabrata, 2009: 58). Pengujian reliabilitas instrument dikerjakan dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service for Solutions (SPSS)* versi 13.0 *for windows*.

### **3.7 Analisa Data**

Setelah melakukan penelitian dilapangan dan mengumpulkan data - data, selanjutnya adalah analisis data. Analisis data menurut (Nanang, 2010: 127) pada bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Revisi 2 merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi, dan analisis data yang diperoleh dari lapangan dengan tujuan agar data yang disajikan mempunyai makna, sehingga pembaca dapat mengetahui hasil dari penelitian kita.

Data yang dikumpulkan merupakan data yang masih bersifat mentah dan masih perlu untuk dianalisis sehingga memiliki makna. Teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis. Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat meliputi:

#### **3.7.1 Uji Prasyarat**

Uji prasyarat dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data mengenai kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang berkontribusi normal atau tidak. Menurut (Marselius, 2006: 73) kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah nilai signifikansi ( $p$ ) > 0,05 maka sebaran dinyatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansii ( $p$ ) < 0,05 maka sebaran dinyatakan berdistribusi tidak normal.

##### **2. Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kepuasan kerja) dan variabel terikat (kinerja) memiliki hubungan linier. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dapat dikatakan linier apabila tidak terjadinya penyimpangan

yang berarti. Menurut (Marselius, 2006: 74) jika nilai signifikansi ( $p > 0,05$ ), maka hubungan antara variabel bebas (kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) dikatakan linier.

### 3.7.2 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan statistik parametrik ini dapat dilakukan apabila hasil uji menunjukkan terpenuhinya prasyarat (asumsi) yang diperlukan (Sugiyono, 2009: 162). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasional untuk melihat suatu hubungan. Dalam penelitian ini teknik korelasional yang dipilih adalah Korelasi *Pearson Produk Moment* (PPM).

Menurut (Sugiyono, 2009: 180) Korelasi Pearson Product Moment merupakan uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan dua variabel yang berskala interval atau rasio. Uji koefisien korelasi dimaksudkan agar dapat menentukan keeratan hubungan dari dua variabel yang diteliti. Disini peneliti menggunakan teknik analisa data regresi linier sederhana dengan alat bantu *software* komputer SPSS 13.0.

Adapun kriteria penilaian korelasi menurut (Sugiyono, 2015: 242):

**Tabel 3.4**  
**Kriteria Penilaian Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

