

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian ini menggunakan teknik korelasional karena penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penelitian yaitu variabel imbalan dan kepuasan kerja sebagai *variabel predictor* dengan kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Kutai Timur sebagai *variabel criterion*. Studi korelasi ini akan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Variabel penelitian berupa dua variabel bebas yaitu imbalan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) serta satu variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ). Kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dihubungkan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dengan pola hubungan : (1) hubungan antara variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$ , (2) hubungan antara variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ , dan (3) hubungan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$ .

### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara *purposive* (sengaja) dengan pertimbangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur merupakan tempat peneliti bekerja, sehingga memudahkan peneliti dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Selain itu faktor utama yang menjadi kendala bagi peneliti untuk melakukan penelitian di beberapa instansi adalah keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan peneliti.

Sedangkan waktu penelitian yang meliputi tahap penyusunan usulan penelitian dan seminar usulan penelitian, tahap pengumpulan data, tahap pengolahan data, tahap penyusunan tesis dan tahap ujian serta perbaikan tesis akan disesuaikan dengan kalender akademik Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Negara Universitas Mulawarman Samarinda.

### 3.3. Populasi dan Sampling

Menurut Singarimbun (1995) untuk mendapatkan sampel yang representatif terdapat empat faktor yang harus diperhitungkan, yakni :

- 1). Derajat keragaman dari populasi (*degree of homogeneity of population*) semakin seragam populasi, semakin kecil sampel yang diambil.
- 2). Presisi yang dikendaki oleh peneliti  
Semakin tinggi tingkat presisi yang dikendaki, semakin besar sampel yang harus diambil. Sampel yang besar cenderung memberikan pandangan yang lebih mendekati kepada nilai sesungguhnya.
- 3). Rencana Analisis  
Jumlah sampel disesuaikan dengan kebutuhan analisis yang akan dilakukan, dengan memperhatikan kompleksitas dari masalah yang akan dibahas.
- 4). Biaya, tenaga dan waktu yang tersedia  
Semakin besar biaya, semakin banyak tenaga dan waktu yang tersedia, akan semakin besar sampel yang dapat diambil, dan tingkat presisi yang diperolehnya akan menjadi tinggi.

Selanjutnya Mantra dan Kastro dalam Singarimbun dan Efendi, (1989) menjelaskan bahwa populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit

analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pejabat struktural (eselon II, III dan IV), sebanyak 42 Pegawai Negeri Sipil (PNS) non struktural sebanyak 143 orang, jadi jumlah populasi 185.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suharsimi Arikunto (1983) menyatakan: "Apabila subyeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika jumlah subyek besar maka diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih". Dengan jumlah populasi PNS baik struktural maupun non struktural sebesar N=185 maka dalam penelitian ini penulis mengambil 22% dari 185 jumlah populasi, yaitu 40 orang. Adapun teknik pengambilan sampel sejumlah 40 orang tersebut penulis menggunakan teknik *random sampling* (acak sederhana).

Caranya penulis telah menulis 185 pegawai kedalam kertas, kemudian kertas digulung, dikocok dan diambil 40 kertas gulungan tersebut. Dari ke 40 kertas itu kemudian dibuka sehingga ketahuan nama-nama yang terdapat di dalamnya. Ke 40 orang inilah yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kuesioner (angket), yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, yaitu daftar pertanyaan yang sudah disediakan alternatif jawabannya, sehingga dalam menjawab responden tinggal memilih salah satu di antara jawaban yang tersedia, yang dirasakan paling sesuai menurut pertimbangannya. Pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala Likert, dan mempunyai penilaian apabila itemnya bernilai positif, maka penilaian untuk angka 5 untuk kategori sangat sesuai/sangat setuju, 4 sesuai/setuju, 3 tidak ada pendapat, 2 tidak sesuai/tidak setuju, 1 sangat tidak sesuai/sangat tidak setuju. Sedangkan apabila item bernilai negatif, penilaian dimulai angka terkecil yaitu 1 sangat sesuai/sangat setuju, 2 sesuai/setuju, 3 tidak ada pendapat, 4 tidak sesuai/tidak setuju, 5 sangat tidak sesuai/sangat tidak setuju.
- 2) Wawancara (*interview*). Guna memberi penjelasan kepada responden tentang isi atau maksud daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, serta untuk menggali informasi atau keterangan yang berkaitan dengan variabel penelitian, tetapi tidak tercakup dalam daftar pertanyaan (kuesioner/angket).
- 3) Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena atau gejala-gejala lain yang berhubungan dengan variabel penelitian, sehingga dapat melengkapi data dan pemahaman tentang variabel utama yang diteliti.
- 4) Dokumentasi, teknik ini dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari berbagai dokumen dan kepustakaan serta hasil-hasil penelitian yang berkaitan sehingga dapat memberikan perspektif yang lebih lengkap dan luas dalam memahami data variabel utama yang diteliti.

### 3.5. Definisi Konsep

Penjelasan umum mengenai variabel yang akan diteliti itulah makna dari definisi konsep. Definisi konsep ini bukan merupakan teori yang dikonsepsi oleh peneliti melainkan merupakan pendapat peneliti yang ditulis berdasarkan teori-teori tertentu. Singarimbun (1989) menyatakan: "Konsep adalah abstraksi

mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.”

Agar tidak terjadi kesalahan pengukuran maka konsep perlu didefinisikan dengan jelas sebab konsep berperan sebagai penghubung antara teori dengan observasi antara abstraksi dengan realitas. Untuk dapat memberikan penjelasan tentang permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, yang berhubungan dengan kedua variabel, maka definisi konseptual masing-masing variabel, sebagai berikut:

- 1) Imbalan (variabel  $X_1$ ) diartikan sebagai semua pendapatan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima setiap bulannya.
- 2) Kepuasan kerja pegawai (variabel  $X_2$ ) diartikan sebagai sikap dan tingkah laku pegawai terhadap pekerjaannya.
- 3) Kinerja pegawai (variabel  $Y$ ) diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi bidang tugasnya.

### 3.6. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989), bahwa: salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi antara peneliti adalah definisi operasional yang merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel sehingga ia dapat mengetahui baik buruknya pengetahuan tersebut.

Berdasarkan pengertian definisi operasional di atas maka kesimpulan penulis tentang definisi operasional adalah pengukuran konsep yang abstrak teoritis menjadi kata-kata tentang tingkah laku/gejala yang dapat diamati, dapat diuji dan dapat ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- 1). Imbalan (variabel  $X_1$ ) diartikan sebagai semua pendapatan secara material yang diterima oleh setiap bulannya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Adapun dimensi dari imbalan adalah :
  - a. gaji
  - b. honor kegiatan
  - c. tunjangan
  - d. asuransi
- 2). Kepuasan kerja pegawai (variabel  $X_2$ ) merupakan perasaan senang, bangga mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan pegawai di satu pihak dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi di lain pihak. Adapun dimensi dari kepuasan kerja adalah :
  - a. pekerjaan yang menantang
  - b. ganjaran yang pantas
  - c. kondisi kerja yang mendukung
  - d. pimpinan/rekan kerja yang mendukung
  - e. kesesuaian pribadi dengan pekerjaan
- 3). Kinerja pegawai merupakan hasil penilaian kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik berupa produk atau jasa berdasarkan pada kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun dimensi dari kinerja pegawai adalah:
  - a. pengetahuan tentang pekerjaan
  - b. kualitas pekerjaan
  - c. kuantitas pekerjaan
  - d. kebutuhan supervisi
  - e. peralatan pendukung

Untuk memudahkan dalam tabulasi data, maka ketiga variabel penelitian tersebut (imbalan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai) perlu dioperasionalkan kedalam indikator sebagai berikut :

**Table 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator
1	2	3
Imbalan	Gaji	1. kesesuaian gaji dengan beban tugas 2. kesesuaian gaji dengan pengalaman kerja
	Honor Kegiatan	1. kesesuaian honor yang diterima dengan honor ditempat lain 2. kesesuaian honor yang diterima dengan kinerja yang diberikan
	Tunjangan	1. kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan keluarga 2. kesesuaian tunjangan dengan tanggungjawab yang diemban 3. kesesuaian tunjangan perumahan dengan kebutuhan untuk membayar uang cicilan rumah
	Upah Kerja Lapangan	kesesuaian upah kerja lapangan dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki
	Asuransi	kesesuaian asuransi kesehatan dengan biaya berobat yang dibutuhkan
Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang Menantang	1. adanya kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan 2. adanya kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam melakukan pekerjaan 3. adanya kesempatan untuk menerapkan metode kerja sendiri dalam melakukan pekerjaan
	Ganjaran yang Pantas	1. jaminan tidak digesernya jabatan/pekerjaan yang ditangani saat ini 2. kepuasan terhadap kebijakan yang diterapkan instansi 3. kepuasan terhadap kesempatan untuk berkembang/ mengembangkan diri dalam pekerjaan 4. kepuasan terhadap keberhasilan atas pekerjaan
	Kondisi Kerja yang Mendukung	1. kepuasan terhadap kondisi tempat bekerja 2. kepuasan terhadap kesempatan untuk menjadi orang yang berperan dalam lingkungan kerja
	Pimpinan/ Rekan Kerja yang Mendukung	1. kepuasan terhadap pimpinan dalam membina bawahan 2. kepuasan terhadap kecakapan atasan dalam membuat keputusan 3. kepuasan terhadap rekan kerja dalam bekerja sama
	Kesesuaian Pribadi dengan Pekerjaan	1. kepuasan terhadap kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan nurani 2. kepuasan terhadap kesempatan untuk melakukan pekerjaan karena sesuai dengan cita-cita

Kinerja Pegawai	Pengetahuan tentang Pekerjaan	kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai
	Kualitas Pekerjaan	1. kesesuaian kualitas hasil kerja dengan cara kerja 2. kesesuaian kualitas pelayanan dengan harapan pihak yang dilayani
	Kuantitas Pekerjaan	1. kesesuaian kuantitas pekerjaan dengan target yang diberikan 2. kesesuaian kuantitas pekerjaan dengan harapan/ keinginan atasan
	Kebutuhan Supervisi	Perlu tidaknya pengawasan dalam melakukan pekerjaan
	Peralatan Pendukung Pekerjaan	Ketersediaan peralatan pendukung yang memadai sesuai dengan volume pekerjaan

Selanjutnya dari data yang sudah terkumpul melalui kuesioner (angket) akan ditabulasikan sehingga diperoleh prosentase jawaban responden berdasarkan alternatif jawaban yang telah diberikan.

### 3.7. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penelitian dilaksanakan maka langkah yang utama adalah melakukan uji coba instrumen penelitian. Uji coba dari butir-butir instrumen pada ketiga variabel dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu hasil uji coba harus dicari validitas dan reliabilitasnya.

#### 3.7.1. Validitas

Menurut Sugiyono (2000), validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total '*Product Moment (Pearson)*'. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r table pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Rumus korelasi Product Moment dari *Karl's Pearson* menurut kutipan Sugijono (2000) :

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

dengan :

$r_{xy}$	=	Koefisien korelasi antara gejala x dan gejala y
x	=	skor butir item
y	=	Jumlah skor
n	=	Jumlah data

Jika hasil perhitungan ternyata  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Sementara itu Masrun dalam Sugiyono (2000) menyatakan "teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ ". Jadi kalau korelasi antara

butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2. Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan total skor genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Spearman Brown", dengan rumus dalam kutipan Sugiyono

$$(2000:104) = r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

Pedoman dari Sugiyono (2000), pemberian interpretasi terhadap reliabilitas ( $r_1$ ) pada umumnya digunakan sebagai berikut : 1) Reliabilitas ( $r_1$ ) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi; 2) Reliabilitas ( $r_1$ ) uji coba kurang dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas kurang (*un-reliable*).

### 3.8. Analisis Data

Untuk menjawab ketiga hipotesis yang telah dirumuskan, maka dilakukan analisis data berupa analisis deskripsi, uji statistik regresi sederhana dan korelasi sederhana dan uji statistik regresi ganda dan korelasi ganda. Penjelasan masing-masing analisis data adalah sebagai berikut :

#### 3.8.1. Analisis Deskripsi

Uji statistik dasar untuk menentukan deskriptif data mengenai imbalan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dalam bentuk frekuensi dan prosentase.

#### 3.8.2. Uji Statistik Regresi Linear Sederhana dan Korelasi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis ke dua, yaitu hubungan imbalan dengan kinerja pegawai dan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Rumus korelasi Product Moment dari *Karl's Pearson* menurut kutipan Sugijono (2000:213) :

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

Dengan :  $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara gejala x dan gejala y

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = Jumlah responden.

Selanjutnya hasil r hitung dikonsultasikan dengan r tabel korelasi *product moment*, pada taraf kesalahan ditetapkan 5% (taraf kepercayaan 95%), dengan ketentuan : 1). Jika r hitung > r tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Y; 2). Jika r hitung < r tabel, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Y.

### 3.7.3. Uji Statistik Regresi Ganda dan Korelasi Ganda

Uji statistik regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variable terikat, dan uji signifikansi koefisien determinasi secara keseluruhan di uji dengan uji F, sedangkan untuk menguji signifikansi koefisien determinasi masing-masing variabel bebas secara parsial digunakan uji t.

Uji statistik korelasi ganda untuk menguji ketiga variabel penelitian yaitu imbalan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable bebas secara keseluruhan dengan variable terikat

Adapun interpretasi tingkat keeratan hubungan antara variabel X dengan Y (variabel bebas dengan variabel terikat), digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2000) sebagai berikut:

**Table 3.2. Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien 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 – 1,00	Sangat kuat

Dalam penghitungan dan pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan komputer aplikasi *Micosoft Excel* dan dengan aplikasi *SPSS 10 for windows*.

[halaman berikutnya]