

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Subjek Populasi

A.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi di Perguruan Tinggi Politeknik Negeri Bandung, Jalan Gegerkalong Hilir Ds. Ciwaruga Bandung.

Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian adalah pertimbangan tujuan yang akan dicapai yakni untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *engagement* pegawai khususnya pegawai tenaga kependidikan (non dosen), serta pertimbangan lain adalah keterbatasan waktu untuk melaksanakan kegiatan penelitian.

Penelitian ini dimulai dengan pengambilan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden dan dilaksanakan pada waktu yang telah ditentukan sejak tanggal 7 - 22 Maret 2013.

A2. Subjek Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012:61) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang dijadikan subjek populasi adalah pegawai tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bandung yang berjumlah 293 orang.

Jumlah tersebut pada saat penelitian ini adalah semua pegawai yang

berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena tidak ada lagi pegawai yang berstatus CPNS atau Honorer. Sedangkan bagi pegawai tenaga kependidikan lainnya yang berstatus kontrak yang pada saat penelitian ini berjumlah 41 orang, oleh penulis tidak dihitung sebagai populasi karena durasi waktu kontrak untuk tiap pegawai kontrak hanya satu tahun. Disamping durasi waktu kontrak yang singkat alasan lain tidak dihitungnya pegawai status kontrak karena asumsi penulis bahwa hanya dengan bekerja satu tahun mereka belum maksimal dalam bekerja dan mereka belum mendapatkan apa-apa dari hasil kerja tersebut. Maka para pegawai kontrak ini belum bisa dihitung tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan *engagement* mereka.

Jumlah populasi di tiap unit kerja seperti pada tabel 3.1 di bawah ini :

Tabel 3.1 : Jumlah Populasi

NO.	UNIT KERJA	TOTAL
1	Kantor Pusat	69
2	BAAK	16
3	BAUK	41
4	Unit Pelayanan Teknis (UPT)	18
5	Jurusan Teknik Sipil	18
6	Jurusan Teknik Mesin	31
7	Jurusan Teknik Refrigerasi dan Tata Udara	9
8	Jurusan Teknik Konversi Energi	14
9	Jurusan Teknik Elektro	30
10	Jurusan Teknik Kimia	13
11	Jurusan Teknik Komputer	10
12	Jurusan Akuntansi	9
13	Jurusan Administrasi Niaga	10
14	UP. MKU dan Bahasa Inggris	5
JUMLAH		293

Sumber : Sub. Bag. Kepegawaian Politeknik Negeri Bandung (2013)

A.3. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel menurut Sugiyono (2012:62) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi cukup besar dan dengan berbagai alasan yang logis yang memungkinkan seorang peneliti untuk tidak mempelajari seluruh karakteristik dari populasi, maka peneliti dapat menggunakan teknik sampling untuk mendapat sejumlah sampel yang diambil dari populasi yang diharapkan dapat mewakili seluruh populasi.

Sampel dan teknik sampling merupakan faktor yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena dari kedua faktor tersebut dapat menghasilkan kesimpulan yang kuat. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai tenaga kependidikan yang bekerja pada tiap unit-unit kerja di lingkungan Politeknik Negeri Bandung yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Karena pegawai Politeknik Negeri Bandung bekerja dalam unit-unit berbeda dengan bidang pekerjaan yang relatif juga berbeda, maka metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster sampling*. Dalam metode ini jumlah sampel diambil dari setiap unit kerja yang ada secara proporsional sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di tiap unit kerja. Selanjutnya, sampel dari tiap unit kerja tersebut diambil secara acak (*random*) untuk mendapatkan sampel yang mewakili.

Banyak metode atau cara untuk menentukan jumlah sampel, namun sering metode yang berbeda menghasilkan jumlah sampel yang berbeda pula. Dalam menentukan sampel, penelitian ini mengacu pada saran

Sekaran (2006:159) untuk populasi terdekat sebanyak 300, dengan tingkat kepercayaan yang akan digunakan sebanyak 95%, maka dibutuhkan sampel paling tidak 168 orang dengan komposisi seperti tabel 3.2 di bawah ini :

Tabel 3.2. Jumlah dan Sebaran Komposisi Sampel

NO.	UNIT KERJA	TOTAL
1	Kantor Pusat	40
2	BAAK	9
3	BAUK	24
4	Unit Pelayanan Teknis (UPT)	10
5	Jurusan Teknik Sipil	10
6	Jurusan Teknik Mesin	18
7	Jurusan Teknik Refrigerasi dan Tata Udara	5
8	Jurusan Teknik Konversi Energi	8
9	Jurusan Teknik Elektro	17
10	Jurusan Teknik Kimia	7
11	Jurusan Teknik Komputer	6
12	Jurusan Akuntansi	5
13	Jurusan Administrasi Niaga	6
14	UP. MKU dan Bahasa Inggris	3
JUMLAH		168

Sumber : Olah Data (2013)

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan tujuan *deskriptif explanatory* yang menggunakan analisis dan jenis data kuantitatif. Model penelitian digambarkan dalam suatu bentuk yang bertujuan memperjelas hubungan antara variabel yang diteliti. Model penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta satu variabel dependen yaitu *Engagement* Pegawai (Y).

Dalam penelitian ini penulis memberikan asumsi tentang metode penelitian tersebut yaitu suatu metode yang tujuan penelitiannya ialah untuk menggambarkan keadaan yang berlaku sekarang di Politeknik Negeri Bandung. Pada bagian ini, peneliti mengajukan kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian. Sugiyono (2012:2) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini, penulis mempergunakan tiga variabel, masing-masing dua variabel independen yakni : Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan untuk variabel dependen adalah *Engagement* Pegawai (Y).

Operasional variabel merupakan penjelasan secara rinci dari setiap variabel yang ada dalam penelitian sehingga dapat diukur berdasarkan indikator-indikator. Agar tidak terjadi perbedaan persepsi tentang pengertian dari semua variabel yang akan diteliti, maka perlu kiranya diberikan definisi operasional variabel dengan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja,

Adalah situasi dan kondisi pegawai tentang perasaan yang dirasakan terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai atau yang telah dikerjakan.

Instrumen yang dipakai dalam mengukur kepuasan kerja ini adalah dengan

memperhatikan elemen-elemen sebagaimana yang dijelaskan oleh Rue and Byats (2003) dalam Laporan Akhir Tim Survei Kepuasan Kerja Politeknik Negeri Bandung (2011:4) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari lima faktor utama seperti : *Nature of work (include working condition), Supervision, Monetary Benefit, Promotion Opportunity, Relation with co-workers.*

b. Motivasi Kerja.

Adalah suatu dorongan atau kekuatan yang terdapat didalam diri seseorang yang mampu menggerakkan orang tersebut untuk melakukan semua aktivitas guna mencapai hasil yang diinginkannya. Instrumen yang dipakai dalam mengukur tingkat motivasi kerja pegawai adalah dari faktor intrinsik sebagaimana yang dikembangkan oleh Herzberg dalam Laporan Akhir Tim Survei Kepuasan Kerja Politeknik Negeri Bandung (2011:6) dengan memperhatikan faktor-faktor seperti : *Achievement, Recognition, The work itself, Responsibility, dan Advancement.*

c. *Engagement* Pegawai

Adalah tingkat rasa keterikatan, kepedulian pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar bisa memberikan yang terbaik untuk dirinya sendiri maupun perusahaan tempat pegawai bekerja.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat *engagement* pegawai dengan menggunakan skala yang digunakan oleh *Utrecht Work Engagement* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli et. al (2002) dalam Basikin

(2007) dalam Lamidi (2010:194) dengan aspek pengukuran pada : Semangat (*Vigor*), Pengabdian (*Dedication*), Penghayatan (*Absorption*).

Agar lebih memperjelas operasional variabel dari ketiga variabel ini, selanjutnya akan dibuatkan tabel kisi-kisi dan matrik pengembangan instrumen yang diperlukan untuk mengukur tingkat kepuasan, motivasi kerja dan *engagement* pegawai sebagaimana tabel 3.3 berikut ini :



Tabel 3.3 Tabel Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item Angket
	X ₁			
1	Kepuasan Kerja	• Pekerjaan (<i>Nature of work (include working condition)</i>), • Supervisi (<i>Supervision</i>), • Kesejahteraan (<i>Monetary Benefit</i>), • Promosi (<i>Promotion</i>) • Hubungan Kerja (<i>Relation with co-workers</i>).	Interval	1 – 5 6 -8 9 – 11 12 – 15 16 - 18
X ₂				
2	Motivasi Kerja	• Prestasi (<i>Achievement</i>), • Pengakuan (<i>Recognition</i>), • Pekerjaan (<i>The work itself</i>), • Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>), dan • Pengembangan (<i>Advancement</i>)	Interval	1 – 2 3 4 5 6
Y				
3	Employee Engagement	• Semangat (<i>Vigor</i>) • Dedikasi (<i>Dedication</i>) • Penghayatan (<i>Absorption</i>)	Interval	1 – 3 4 – 6 7 – 8

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data secara langsung dari para responden. Instrumen berupa angket/kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang akan diteliti. Selanjutnya angket/kuesioner ini dibagikan kepada para responden dalam hal ini adalah pegawai tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Bandung untuk diisi atas semua pernyataan-pernyataan yang ada pada angket/kuesioner kemudian untuk dikembalikan.

Ketiga variabel ini (kepuasan, motivasi kerja dan *engagement* pegawai) diukur dengan skala 5 tipe Likert, dengan skala dan sebutan sebagai berikut :

- 1 : Tidak Puas/Tidak Setuju;
- 2 : Kurang Puas/Kurang Setuju;
- 3 : Cukup Puas/Netral;
- 4 : Puas/Setuju;
- 5 : Sangat Puas./Sangat Setuju;

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas yang dijelaskan berikut ini diarahkan pada uji validitas sebuah angket. Tingkat validitas/kesahihan alat ukur atau pernyataan-pernyataan dalam angket harus diuji. Suatu angket yang valid (sah) adalah pernyataan-pernyataannya mampu mengungkapkan sesuatu yang diharapkan dalam penelitian. Suatu alat ukur yang memiliki tingkat validitas rendah , maka alat ukur itu tidak dapat digunakan, karena akan menghasilkan data yang tidak diharapkan sehingga dalam menganalisis dan membuat kesimpulan akan terjadi kesalahan. Uji reliabilitas item instrumen adalah untuk memberikan gambaran

tingkat kehandalan suatu instrumen penelitian. Adapun hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

1. Kepuasan Kerja

Dalam uji validitas dan uji reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja ada 18 item pernyataan dalam kuesioner penelitian yang penulis sampaikan kepada para responden. Jawaban dari responden sebagaimana tabel 3.4 di bawah ini :

Tabel 3.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Item Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Corrected Item	Cronbach's Alpha
1	Pekerjaan sesuai minat dan bakat	0.37	0.83
2	Beban kerja sesuai dengan kemampuan	0.38	0.83
3	Sifat pekerjaan sangat menyenangkan	0.30	0.83
4	Hasil kerja sesuai standar yang ditentukan	0.37	0.83
5	Lingkungan kerja memudahkan pekerjaan	0.36	0.83
6	Atasan langsung paham kesulitan kerja	0.38	0.83
7	Atasan langsung membantu dalam kesulitan kerja	0.39	0.83
8	Atasan langsung memberi contoh tauladan	0.43	0.83
9	Gaji/tunjangan menjamin kesejahteraan	0.59	0.82
10	Tunjangan kesehatan sesuai kebutuhan pegawai	0.53	0.82
11	Insentif yang diberikan bermanfaat bagi pegawai	0.30	0.83
12	Kesempatan mengembangkan karir	0.56	0.82
13	Kesempatan untuk menduduki jabatan	0.62	0.82
14	Kesempatan untuk Diklat	0.56	0.82
15	Peserta Diklat berdasarkan prestasi kerja	0.48	0.82
16	Hubungan kerja sesama pegawai terjalin harmonis	0.32	0.83
17	Kesediaan rekan kerja untuk membantu kesulitan kerja	0.25	0.83
18	Koordinasi hubungan kerja dengan unit kerja lain	0.40	0.83

Sumber : Olah Data (2013)

Tabel 3.4 Uji validitas menunjukkan bahwa dari kedelapan belas item pernyataan tersebut diatas valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=168-2=166$, diketahui $r_{tabel} = 0.148$, sehingga diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,83 sehingga semua item pernyataan tersebut sangat baik. Hasil dari uji dari kedelapan belas item pernyataan menunjukkan bahwa semua item pernyataan tersebut sangat baik dan reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat ukur untuk mengukur Kepuasan Kerja.

2. Motivasi Kerja

Uji item instrumen untuk variabel motivasi kerja ada 6 item pernyataan yang penulis sampaikan kepada para responden melalui kuesioner. Adapun hasil akhir dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini :

Tabel 3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Item Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Corrected Item	Cronbach's Alpha
1	Beban kerja memotivasi untuk berprestasi	0.44	0.54
2	Pekerjaan yang menantang memotivasi untuk berprestasi	0.52	0.49
3	Keberadaan pegawai ditempat kerja	0.24	0.61
4	Keinginan untuk pindah kerja yang lebih menantang	0.26	0.63
5	Tanggung jawab pegawai terhadap resiko kerja	0.25	0.61
6	Motivasi mengembangkan kemampuan kerja	0.42	0.55

Sumber : Olah Data (2013)

Tabel 3.5 Uji validitas menunjukkan bahwa dari keenam item pernyataan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=168-2=166$, diketahui $r_{tabel} = 0.148$,

sehingga diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,61 kecuali item nomor 1,2 dan 3 tingkat reliabilitasnya sedang karena nilai *Cronbach Alpha* hanya sedikit di atas 0,5. Sehingga semua item pernyataan tersebut sangat reliabel. Hasil uji ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan tersebut cukup baik dan dapat diandalkan sebagai alat ukur untuk mengukur Motivasi Kerja

3. *Engagement Pegawai*

Uji item instrumen untuk variabel *engagement* pegawai ada 8 item pernyataan yang penulis sampaikan kepada para responden melalui kuesioner. Adapun hasil akhir dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini :

Tabel 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Item *Engagement* Pegawai

No.	Pernyataan	Corrected Item	Cronbach's Alpha
1	Semangat kerja yang kuat	0.60	0.79
2	Tantangan kerja membuat bersemangat	0.64	0.78
3	Lingkungan kerja membuat bersemangat	0.47	0.81
4	Peranan pegawai untuk memajukan tempat kerja	0.47	0.81
5	Inspirasi dan dedikasi bekerja lebih baik	0.64	0.78
6	Kesediaan pegawai mendedikasikan diri	0.43	0.81
7	Penghayatan dan kenikmatan kerja pegawai	0.60	0.79
8	Fokus dan meminimalisasi kesalahan	0.46	0.81

Sumber : Olah Data (2013)

Tabel 3.6 Uji validitas menunjukkan bahwa dari keenam item pernyataan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=168-2=166$, diketahui $r_{tabel} = 0.148$, sehingga diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,8, kecuali item nomor 1,2,5 dan 7 yang tingkat *Cronbach Alpha* sedikit di bawah 0.81. Walaupun demikian dari semua item pernyataan tersebut sangat baik dan reliabel. Hasil uji

ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan tersebut sangat baik dan dapat diandalkan sebagai alat ukur untuk mengukur *Engagement* Pegawai.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan/mengedarkan sejumlah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada para responden sebagaimana jumlah yang telah ditentukan untuk diisi oleh para responden. Untuk merespon kuesioner tersebut para responden diberikan waktu tertentu dan kemudian oleh penulis kuesioner yang telah diisi diminta kembali.

G. Analisis Data

Karena jenis data dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner sehingga didapat data yang bersifat kuantitatif. Maka untuk analisis data kuantitatif ini dilakukan dengan metode statistik dengan menggunakan bantuan Aplikasi SPSS versi 17. Diskriptif statistik digunakan untuk mengolah data guna mengetahui tingkat kepuasan dan motivasi kerja pegawai dan *engagement* pegawai dengan menggunakan rata-rata dan standar deviasi.

Sedangkan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang nyata pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja pegawai berdasarkan atas faktor demografinya akan dilakukan uji *Analisis Of Varians* (Anova) dengan menggunakan rumus sebagaimana di tulis oleh Malonda Gaib (21-3-2011) sebagai berikut :

$$F = \frac{Sb^2}{Sw^2} ;$$

$$Sb^2 = \frac{n_1(\bar{x}_1 - \bar{x})^2 + n_2(\bar{x}_2 - \bar{x})^2 + \dots + n_n(\bar{x}_n - \bar{x})^2}{k - 1}$$

$$\bar{x} = \frac{n_1 \cdot \bar{x}_1 + n_2 \cdot \bar{x}_2 + \dots + n_n \cdot \bar{x}_n}{k-1}$$

$$S_w^2 = \frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2 + \dots + (n_n-1)S_n^2}{n-k}$$

Sebelum melakukan uji hubungan antar ketiga variabel terlebih dahulu dilakukan analisis uji realibilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha Test* sebagaimana yang ditulis Sugiyono (2012:365) sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\}, \text{ dimana :}$$

K = mean kuadrat antar subyek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_i^2 = varian total

Rumus untuk varian total dan varian item menurut Sugiyono (2012:365) adalah sebagai berikut :

$$s_i^2 = \frac{\sum x_i^2}{n} - \frac{(\sum x_i)^2}{n^2}$$

$$s_i^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n^2},$$

Dimana :

JKi = jumlah kuadran seluruh skor item

JKs = jumlah kuadran subyek