

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan korelasional. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui sejauhmana gambaran umum masing-masing variabel dalam penelitian. Metode korelasional merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana nilai suatu variabel berkaitan dengan variabel lainnya, yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi.

Pada penelitian ini akan dilihat gambaran umum kepuasan kerja dan etos kerja serta hubungan kedua variabel tersebut pada pegawai Departemen Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2008:72). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut yang berjumlah 226 orang. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2008:73). Sampel yang diambil dari populasi harus dapat

mewakili populasi tersebut. Pada penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Slovin sebagai berikut :

$$S = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{226}{226 \cdot 0,05^2 + 1} = 144$$

Keterangan:

S = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = 0,05

Setelah dilakukan perhitungan maka didapat jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 144 orang.

### C. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah random sampling, yaitu sampel diambil secara acak, sehingga tiap unit analisis atau saluran elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiono, 2008:73).

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah untuk memperoleh data baik data primer maupun sekunder, dengan cara:

- a. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

- b. Dokumentasi yaitu berupa pengumpulan data yang berupa dokumen-dokumen yang diperlukan.

#### E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

##### 1. Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

- a. Kepuasan Kerja sebagai variabel independent
- b. Etos Kerja sebagai variabel dependent

##### 2. Definisi Operasional

Definisi Operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

###### a. Variabel kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai DPPKA yang didasarkan pada penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dilakukannya, yaitu:

- 1) Pemanfaatan Kemampuan (*Ability Utilization*) yaitu kesempatan yang diterima pegawai untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki.
- 2) Prestasi (*Achievement*) yaitu kesempatan yang diterima pegawai untuk memperoleh penghargaan atas tugas yang diberikan padanya.
- 3) Aktivitas (*Activity*) yaitu kesempatan yang diterima pegawai untuk dapat melakukan aktivitas kerja atau menyibukan diri sepanjang waktu.

- 4) Kemajuan (*Advancement*) yaitu kesempatan yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam tugas.
- 5) Otoritas (*Authority*) yaitu kewewenangan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 6) Kebijakan Perusahaan (*Company Policies and Practices*) yaitu kebijakan instansi dan cara-cara penerapannya yang dirasakan oleh pegawai.
- 7) Kompensasi (*Compensation*) yaitu kompensasi yang memadai yang diterima oleh pegawai atas kerja yang dilakukan.
- 8) Rekan sekerja (*Co-Workers*) yaitu kerjasama dan hubungan yang dirasakan dengan rekan kerja.
- 9) Kreativitas (*Creativity*) yaitu kesempatan yang dimiliki pegawai untuk melakukan kreatifitas atau cara sendiri dalam pekerjaan.
- 10) Kemandirian (*Independence*) yaitu kesempatan yang dimiliki pegawai untuk bekerja sendiri.
- 11) Nilai-nilai moral (*Moral Values*) yaitu kesempatan yang dimiliki pegawai untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai moral tanpa rasa bersalah atau terpaksa.
- 12) Pengakuan (*Recognition*) yaitu pengakuan atas pekerjaan yang diterima oleh pegawai dari instansi.
- 13) Tanggung Jawab (*Responsibility*) yaitu tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai atas pekerjaannya.

- 14) Keamanan (*Security*) yaitu perasaan aman yang dimiliki pegawai dalam bekerja.
- 15) Layanan Sosial (*Social Service*) yaitu kesempatan yang diterima oleh pegawai untuk menunjukkan rasa sosial dalam bekerja.
- 16) Status Sosial (*Social Status*) yaitu kesempatan untuk mendapatkan status dan harga diri dalam masyarakat.
- 17) Hubungan dengan Atasan (*Supervision Human Resources*) yaitu dukungan yang diberikan oleh atasan dan organisasi terhadap pekerjaannya.
- 18) Kemampuan Tekhnikal Atasan (*Supervision Technical*) yaitu kemampuan atasan dalam mengambil keputusan, memberikan bimbingan dan bantuan teknis kepada pegawai.
- 19) Ragam (*Variety*) yaitu kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu.
- 20) Kondisi Kerja (*Working Condition*) yaitu kondisi kerja (lingkungan kerja).

b. Variabel etos kerja

Etos kerja merupakan cara pandang pegawai Departemen Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut terhadap pekerjaan yang menunjukkan kegairahan dalam melakukan pekerjaan dan mendorongnya untuk bertindak dan menyikapi pekerjaan dengan optimal.

Aspek-aspek pengukuran etos kerja meliputi:

- a. Sikap kejiwaan dan perasaan individu atau kelompok terhadap pekerjaan

- b. Kesiediaan dari para individu untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- c. Semangat kerja yaitu sikap yang menunjukkan adanya kegairahan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Disiplin kerja yaitu sikap yang menunjukkan adanya kesadaran dan kesiediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku.

#### F. Instrumen Penelitian

##### 1. Kepuasan Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionere*). Instrumen ini terdiri dari 70 pernyataan positif yang didasarkan pada 20 aspek kepuasan kerja. Instrumen ini merupakan buatan luar negeri dan telah dimodifikasi tanpa merubah konstruk variabel dan telah disesuaikan dengan karakteristik subjek.

Tabel berikut ini berisi kisi-kisi dari skala MSQ:

Tabel 3.1

Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	No item
1	Pemanfaatan Kemampuan	Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan sesuai kemampuan	7, 24
		Menunjukkan kemampuan dan keterampilan terbaik	65
2	Prestasi	Kebanggaan dan perasaan berprestasi terhadap hasil kerja yang baik	32,59
		Melakukansesuatu yang terbaik dan bermanfaat	47

No	Dimensi	Indikator	No item
3	Keaktifan	Kesempatan untuk aktif dan giat bekerja	60, 20
		Mampu memanfaatkan waktu dengan baik	48
4	Kemajuan	Promosi jabatan	14
		Kesempatan untuk berkembang	43, 55
5	Otoritas	Kesempatan untuk membimbing dan mengawasi pegawai lain	23
		Memberi tahu pegawai lain tentang apa yang harus dilakukan	37, 52
6	Kebijakan Perusahaan dan Penerapannya	Kebijakan perusahaan	9, 11
		Penerapan kebijakan perusahaan	53
7	Kompensasi	Gaji yang diperoleh dengan bekerja	12,26
		Perbandingan gaji	41
8	Rekan Kerja	Semangat bekerja sama dengan rekan kerja	16, 29, 6
		Kemudahan rekan kerja menjalin persahabatan	45,57
9	Kreativitas	Mencoba ide dan metode sendiri	61
		Melakukan hal baru dan berbeda dari biasanya	22
10	Kemandirian	Bekerja sendiri	4, 2, 63
		Melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	50, 58
11	Nilai Moral	Melakukan hal-hal yang sesuai dengan hati nurani	21,3,
		Melakukan pekerjaan tanpa ada perasaan merugikan orang lain	62, 35
12	Pengakuan	Perlakuan perusahaan ketika pegawai bekerja dengan benar	18, 46,
		Cara yang digunakan perusahaan sebagai penilaian atas pekerjaan yang saya lakukan	31, 19
13	Tanggung Jawab	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	17,70
		Mempertimbangkan keputusan dalam bekerja	30
14	Keamanan	Jaminan pekerjaan	40
		Kestabilan pekerjaan	68
15	Pelayanan Sosial	Melayani orang lain	1,33
		Membantu orang lain	49
16	Status Sosial	Status sosial dalam masyarakat	25, 8
		Bergaul dengan orang-orang penting	38
17	Hubungan dengan Atasan	Hubungan atasan dan bawahan	10,67,56
		Cara atasan memperlakukan bawahan	66,39,54
18	Kemampuan Teknikal Atasan	Kemampuan atasan	15,28,
		Kebijakan atasan terhadap bawahan	44,69

No	Dimensi	Indikator	No item
19	Variasi	Variasi dan rutinitas pekerjaan	36, 5, 51
		Kesempatan melakukan pekerjaan yang berbeda	64, 34
20	Kondisi Kerja	Lingkungan fisik pekerjaan	13,27,
		Lingkungan psikologis pekerjaan	42

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi dalam alternatif jawaban yang dikehendaki. Setiap item pernyataan terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu sangat puas (SP), puas (P), netral (N), tidak puas (TP) dan sangat tidak puas (STP), dimana masing-masing jawaban memiliki nilai sendiri. Jawaban sangat puas memiliki nilai 5, jawaban puas memiliki nilai 4, jawaban netral memiliki nilai 3, jawaban tidak puas memiliki nilai 2 dan jawaban sangat tidak puas memiliki nilai 1.

## 2. Etos Kerja

Instrumen etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan pada aspek-aspek pengukuran yang diungkapkan Buchari (dalam Setian, 2005)

Tabel berikut ini berisi kisi-kisi dari skala etos kerja:

Tabel 3.2

### Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja

No	Dimensi	Indikator	No. Item	
			Favourable	Unfavourable
1	Sikap kejiwaan dan perasaan individu atau kelompok terhadap pekerjaan	Memaknai aktivitas kerja dan pekerjaan yang dilakukan	1,5,10,20, 25,30,57,60	2,35,40,45, 50,55,64
		Kondisi emosi saat bekerja	15	6

No	Dimensi	Indikator	No. Item	
			Favourable	Unfavourable
2	Kesediaan dari para individu untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.	Kerja sama dengan rekan kerja dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan	7,11, 16, 21, 31,36	12, 26, 41,51, 56, 61
		Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	3	46
3	Semangat Kerja	Memiliki kegairahan dalam bekerja	4,13, 22, 27, 32, 37, 63	42,47,52,59, 62
		Memiliki dorongan untuk Maju	17	54
		Mampu menghadapi tekanan	8	18, 23
4	Disiplin Kerja	Disiplin terhadap Waktu	19, 28, 33	38, 43
		Disiplin terhadap Peraturan	14,29,48, 53	34, 44,58
		Disiplin terhadap Tanggung Jawab	9, 24	39, 49

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Setiap item pernyataan terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), Ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Adapun penilaian yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Skor jawaban Etos Kerja

Jawaban	Skor Item	
	Favourable	Unfavourable
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

### G. Uji Kelayakan Instrumen

Suatu alat ukur yang baik harus memiliki beberapa kriteria, yaitu reliabel, valid, standar, ekonomis dan praktis. Sifat reliabel dan valid diperlihatkan oleh tingginya reliabilitas dan validitas hasil ukur suatu tes. Suatu instrumen yang tidak reliabel dan tidak valid akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subjek. Apabila hal tersebut terjadi maka kesimpulan dan keputusan yang diambil tidak akan tepat (Azwar, 2008). Oleh karena itu dilakukan pengujian reliabilitas dan validitas.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi dinamakan pengukuran yang reliabel.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0. Adapun rumus Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

S<sub>j</sub> = varians responden untuk tiap item

S<sub>x</sub> = jumlah varians skor total

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien reliabilitas alat ukur berdasarkan atas norma “Guilford” (dalam Muchkiar, 1992:197):

**Tabel 3.4**  
Kategorisasi Reliabilitas

Nilai	Tingkat Reliabilitas
0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,70	Sedang
0,71 – 0,90	Tinggi
0,91 – 1,00	Sangat Tinggi

Pengujian validitas isi untuk kedua alat ukur ini telah dilakukan sebelumnya dengan metode *judgement* oleh 3 orang ahli yang menyatakan bahwa alat ukur ini layak untuk digunakan dan seterusnya untuk dilakukan uji coba di lapangan. Kemudian setelah dilakukan uji coba, dilakukan pengujian terhadap item-item yang terdapat dalam alat ukur. Item-item yang tidak memenuhi syarat kualitas yang baik tidak boleh diikutsertakan dalam penelitian (Azwar, 2008). Perhitungan dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total dengan bantuan program SPSS 15.0. Item dinyatakan valid dan dapat diikutsertakan dalam penelitian apabila koefisien korelasi item dan skor total  $\geq 0,300$  ( $r \geq 0,300$ ). Apabila koefisien korelasi item dan skor total  $< 0,300$  ( $r < 0,300$ ) maka item dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2007).

Setelah dilakukan uji coba didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas *cronbach alpha* untuk kepuasan kerja adalah 0,946. Skor ini berada pada kategori sangat tinggi sehingga skala kepuasan kerja adalah reliabel. Hasil uji coba menunjukkan bahwa terdapat 52 item yang memiliki koefisien korelasi  $\geq 0,300$  sehingga dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian, sedangkan 18 item lainnya dinyatakan tidak valid dan dibuang dari instrumen karena koefisien korelasi item tersebut dengan item total  $< 0,300$ . Adapun item-item yang dinyatakan tidak valid adalah item nomor 2, 5, 6, 8, 11, 19, 20, 24, 34, 35, 37, 41, 51, 52, 55, 56, 58, dan 63.

b. Etos Kerja

Uji reliabilitas untuk etos kerja menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas *cronbach alpha* adalah 0,897. Skor ini berada pada kategori tinggi sehingga skala etos kerja adalah reliabel.. Hasil uji coba menunjukkan terdapat 45 item yang memiliki koefisien korelasi  $\geq 0,300$  sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian, sedangkan 19 item lainnya dinyatakan tidak valid dan dibuang karena koefisien korelasi item tersebut dengan item total  $< 0,300$ . Adapun item-item yang dinyatakan tidak valid adalah item nomor 2, 3, 6, 8, 22, 23, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40, 44, 47, 54, 55, 63, dan 64.

## H. Uji Persyaratan Statistik

Sebelum dilaksanakan analisis data maka dilakukan uji persyaratan terlebih dahulu, yaitu:

### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model analisis data berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). Data berdistribusi normal jika hasil nilai uji *Kolmogorof-Smirnov* (p-value)  $> 0,05$ . Hasil pengujian klasik menunjukkan nilai p yang ditunjukkan pada kolom Asym Sig. (Sudjana, 1983).

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Uji linear dilakukan dengan teknik regresi linear sederhana, dengan ketentuan hubungan variabel dapat dikatakan linear apabila nilai Sig  $< 0,05$ .

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Analisis Deskriptif dan Korelasi

Untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja dan etos kerja maka dipergunakan batas lulus ideal yang diperhitungkan atas perhitungan standar deviasi dan mean masing-masing variabel (Ihsan, 2009). Pada

penelitian ini digunakan bantuan program SPSS 15.0. Ketentuan kategorisasinya adalah:

**Tabel 3.5**  
Rumus Kategorisasi Skor

Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,5\sigma$
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$
Sedang	$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$
Rendah	$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$
Sangat Rendah	$X \leq \mu - 1,5\sigma$

Statistik uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Product Moment Pearson. Uji korelasi ini digunakan apabila setelah dilakukan uji persyaratan, diketahui bahwa data merupakan data normal sehingga dapat digunakan statistik parametrik. Koefisien korelasi Product Moment Pearson digunakan untuk mengukur sejauh mana korelasi antara dua variable yang diteliti.

Rumus:

$$r_p = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item

Y = Skor total (Azwar, 2008)

Pada penelitian ini korelasi dihitung dengan bantuan program SPSS

15.0

Ketentuan kategorisasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
Kategorisasi korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

## 2. Uji Signifikansi

Uji signifikan dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi atau tidak. Uji signifikansi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program windows SPSS 15.0 dengan melihat kolom Sig pada hasil uji korelasi. Apabila  $\text{Sig} < 0,05$  maka hasil korelasi dinyatakan signifikan.

## 3. Uji Determinasi

Uji determinasi merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui besar kontribusi skor variabel terhadap variabel lainnya. Cara menghitung koefisien determinasi adalah dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan (sugiyono, 2007).

## J. Prosedur Penelitian

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Langkah-langkah Penelitian**

No	Tahapan	Kegiatan	Ket
1	Persiapan	Menentukan ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti	√
		Melakukan studi kepustakaan	√
		Menyusun dan mengajukan rancangan penelitian kepada pembimbing	√
		Mempersiapkan surat izin dari Jurusan Psikologi untuk meminta perizinan kepada perusahaan yang bersangkutan	√
2	Pelaksanaan	Menentukan dan menyusun alat ukur kemudian mendiskusikannya dengan pembimbing	√
		Melakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian	√
		Melaksanakan pengambilan dengan cara meminta pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan keuangan dan Aset untuk mengisi alat ukur yang telah dipersiapkan	√
3	Pengolahan Data	Melakukan skoring terhadap kedua lata ukur yang telah diisi oleh subjek penelitian	√
		Memasukan data pada tabel data	√
		Melakukan analisis statistik untuk mngethauai hubungan/korelasi variabel	√
4	Tahap Pembahasan	Melakukan interpretasi terhadap hasil analisis statistik berdasarkan teori-teori yang menjaid landasan penelitian	√
		Membuat kesimpulan dan saran-saran untuk diajukan pada perusahaan maupun peneliti selanjutnya	√
		Melakukan diskusi dengan pembimbing	√