

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini mengkaji dua variabel yang akan diteliti, di antaranya variabel X (variabel independen) yaitu kepuasan kerja dan variabel Y (variabel dependen) yaitu kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai yang ada di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Peneliti mencoba menganalisa sampai sejauhmana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Sugiyono (2007:1) mengemukakan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis.”

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

51

Menurut Mohammad Nasir (2003:54),

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Melalui jenis penelitian deskriptif, maka dapat diperoleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Sedangkan metode penelitian verifikasi pada dasarnya ingin menguji kebenaran pengumpulan data di lapangan (Suharsimi Arikunto, 2006:7). Dalam penelitian ini, akan diuji apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan jenis penelitian yang dilakukan yakni deskriptif dan verifikasi yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *deskriptif survey* dan *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2007:11) metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

3.2.2 Desain Penelitian

Suharsimi Arikunto (2002:51) mengemukakan bahwa “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang di buat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan.”

Desain penelitian juga dapat diartikan sebagai rancangan struktur, dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan perencanaan penelitian, yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data, yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Sebagai strategi, desain penelitian merupakan penjelasan rinci tentang apa yang akan dilakukan peneliti dalam rangka pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah desain korelasional, yaitu sesuai dengan masalah yang akan dikemukakan pada penelitian ini yang membahas mengenai bagaimana pengaruh antara dua variabel yaitu Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (1997) memberikan definisi tentang variabel sebagai berikut. “Variabel di dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok

tersebut”, sedangkan menurut Arikunto (2003:92) bahwa, “Istilah variabel tidak lain adalah titik perhatian penelitian...”.

Penelitian ini menganalisis dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Untuk kemudahan dalam pemahaman tentang variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis akan menjabarkannya ke dalam suatu konsep teoritis, konsep empirik dan konsep analitis dalam tabel Operasionalisasi Variabel.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala
Kepuasan kerja variabel x ”kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.” (Marihhot, 2005:290)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan • Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam pemberian gaji • Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus 	Ordinal
	Pekerjaan itu Sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri • Tingkat kepuasan terhadap kebebasan dalam bekerja • Tingkat variasi pekerjaan yang diberikan 	Ordinal
	Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap pemberian bantuan dari rekan kerja • Tingkat kepuasan terhadap kerjasama yang terjalin 	Ordinal
	Atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan • Tingkat kepuasan terhadap kepercayaan yang diberikan oleh 	Ordinal

		<p>atasan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap keterlibatan atasan dalam pemecahan masalah 		
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan • Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam pemberian promosi jabatan • Tingkat kepuasan terhadap keterbukaan dalam proses promosi jabatan 	Ordinal	
	Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kenyamanan lingkungan kerja • Tingkat kepuasan terhadap kebersihan lingkungan kerja • Tingkat kepuasan terhadap kelengkapan sarana prasarana kerja 	Ordinal	
	Kinerja Pegawai (variabel y) “Kinerja adalah sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67)	Kualitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian dengan target pekerjaan • Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan 	Ordinal
	Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejujuran dalam penyelesaian pekerjaan • Tingkat kejujuran membuat laporan pekerjaan 	Ordinal	
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan mengembangkan ide dan gagasan baru • Tingkat kesediaan bekerja tanpa menunggu perintah 	Ordinal	
	Displin	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan • Tingkat kedisiplinan terhadap pekerjaan 	Ordinal	
	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu ketika masuk bekerja 	Ordinal	

		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu ketika tidak ada pekerjaan 	
	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketaatan terhadap peraturan kerja • Tingkat usaha untuk menjadi lebih baik setiap harinya 	Ordinal
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan berperan sebagai rekan kerja yang baik • Tingkat kemampuan memiliki kontribusi positif terhadap lingkungan pekerja 	Ordinal
	Keandalan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan melaksanakan berbagai pekerjaan • Tingkat kemampuan memperbaiki kesalahan 	Ordinal
	Pengetahuan tentang pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengetahuan tentang tugas yang diberikan oleh perusahaan • Tingkat pemahaman tentang pekerjaan 	Ordinal
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat kesediaan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil 	Ordinal
	Pemanfaatan waktu luang	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemanfaatan waktu luang • Tingkat penggunaan waktu secara efektif 	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Penulis menggunakan beberapa jenis dan sumber data yang menunjang kelancaran penelitian dan untuk memperoleh informasi yang lengkap baik mengenai objek penelitian maupun hal-hal yang mendukung dalam pembuatan penelitian.

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dengan penelitian. Sumber data primer adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang subjeknya tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian, tetapi sifatnya hanya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur serta buku - buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti dalam penyusunan skripsi. Selain itu, data diperoleh dari sumber-sumber tertulis yang ada di objek penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa cara, yaitu :

1. Observasi

Penulis melakukan pengamatan secara langsung kegiatan Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis khususnya yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis

2. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara dengan pimpinan dan para staf karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis atau pihak yang dianggap berkompeten untuk memberikan keterangan sesuai dengan masalah yang sedang diteliti dan untuk memperoleh data mengenai profil perusahaan.

3. Studi Dokumentasi

Penulis mengadakan kegiatan pengumpulan dan pencatatan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

4. Studi Literatur

Studi literatur digunakan untuk memperoleh teori-teori dan pendekatan-pendekatan yang berkenaan dengan penelitian. Dengan bersumber dari buku-buku dan karya-karya ilmiah terutama yang bersangkutan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

5. Angket

Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner untuk diisi langsung oleh responden seperti yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun pendapat umum. Penulis menyebarkan angket berupa pernyataan-pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden.

Langkah-langkah penyusunan angket ini yakni sebagai berikut :

- i. Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan/pernyataan.
- ii. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban.
- iii. Menetapkan skala penilaian angket, skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model Likert. (Sugiyono, 2007).

Tabel 3.2
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Alternatif Jawaban	Bobot Pernyataan Positif	Bobot Pernyataan negatif
Sangat Puas/Sangat Tinggi/Sangat Mampu	5	1
Puas/Tinggi/Mampu	4	2
Kurang Puas/Sedang/Cukup Mampu	3	3
Tidak Puas/Rendah/Kurang Mampu	2	4
Sangat Tidak Puas/Sangat Rendah/Tidak Mampu	1	5

3.5 Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi menurut Arikunto (2003:102), bahwa “Populasi tidak lain adalah keseluruhan anggota atau objek atau subjek yang diteliti. Yang dapat berupa manusia, benda atau peristiwa”.

Bertolak dari pengertian di atas, diperoleh gambaran, bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini, adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis sebanyak 220 pegawai.

3.5.2. Sampel dan Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Arikunto, 2003 : 45). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *stratified random sampling*, yang artinya apabila suatu populasi terdiri dari unit yang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda atau heterogen (Sugiyono, 2001 : 23).

Langkah pengambilan sampel adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{n}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan:

N= besarnya populasi

n = besar sampel

d = tingkat kepercayaan atau ketepatan yang yang diinginkan 0,01

maka jumlah sampel dengan perhitungan:

$$n = \frac{220}{1 + 220(0,1)^2}$$

$$n = \frac{220}{1 + 220.0,01}$$

$$n = \frac{220}{2,21}$$

$$= 99,55 \text{ atau dibulatkan menjadi } 100$$

Dari perhitungan di atas diperoleh $n = 100$ orang, dengan demikian jumlah sampel yang diperoleh minimal sebanyak 100 responden. Cara yang tepat dan dianggap mewakili populasi yaitu dengan mengalokasikan jumlah sampel berdasarkan bagian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis secara *stratified* (Riduwan, 2007) dengan rumus:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

ni = Jumlah sampel menurut *stratum*

n = Jumlah sampel seluruhnya

Ni = Jumlah populasi menurut *stratum*

N = Jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diperoleh distribusi jumlah sampel yang dibutuhkan menurut bagian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis Tahun 2011 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Distribusi Sampel

No.	Kelas	Populasi (N)	$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$	Sampel (n)
1	Kepala Dinas	1	$\frac{1}{220} \times 100$	1
2	Kasubag Tata Usaha	1	$\frac{1}{220} \times 100$	1
3	Kepala Sub Bagian	3	$\frac{3}{220} \times 100$	2
4	Kepala Seksi	5	$\frac{5}{220} \times 100$	2
5	Kepala Sub Seksi	8	$\frac{8}{220} \times 100$	4
6	Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)	7	$\frac{7}{220} \times 100$	3
7	Pelaksana/Staf	195	$\frac{195}{220} \times 100$	87
Jumlah		220		100

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Rancangan Analisis Data

Dalam penelitian data mempunyai kedudukan yang penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Menurut Arikunto (2002:126) “Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel”.

Data utama yang diolah dalam skripsi ini diperoleh dari angket. Adapun langkah-langkah dalam penyusunan angket sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan pembuatan angket.
2. Menentukan objek dan responden.

3. Menyusun kisi-kisi angket. Merumuskan pertanyaan-pertanyaan alternatif jawaban untuk jenis pertanyaan yang sifatnya tertutup. Jenis instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis yang disertai dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan. Pemetaan bulir dengan angket variabel X (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).
4. Menetapkan kriteria pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Alat ukur yang digunakan dalam pemberian skor daftar pertanyaan yang menggunakan Skala Likert dengan ukuran ordinal artinya yang diteliti mempunyai peringkat lima urutan sebagai contoh, yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.
5. Memperbanyak angket.
6. Menyebarkan angket.

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner/angket terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat apakah antara variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh atau tidak dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dalam melakukan rancangan data ini, prosedur yang harus dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. *Editing*, dalam hal ini adalah pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.
2. *Coding*, dalam hal ini adalah pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif ranging

pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert* yaitu kuesioner yang disebar dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal member tanda *checklist* pada tanggapan sesuai dengan pendapat responden masing-masing.

3. *Tabulating* maksudnya adalah tabulasi hasil skoring, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

4. Melakukan analisis deskriptif, yaitu Menentukan kedudukan variabel Kepuasan Kerja (X), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan cara mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel dengan jumlah skor kriterium variabel untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus :

$$X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_n$$

Keterangan: X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X dan Y

$X_1 - X_n =$ Jumlah skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

Keterangan :

ST = Skor Tertinggi

SD = Skor Sedang

SR = Skor Terendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

2. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$R = \text{Skor Kontinum Tinggi} - \text{Skor Kontinum Rendah}$

3

3. Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.

d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian

Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ($S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$).

Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan.

3.6.2 Teknik Pengolahan Data

a. Uji Validitas

Dalam melakukan suatu penelitian, data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan memiliki fungsi sebagai pembentuk hipotesis. Instrumen pengumpulan data akan menentukan baik tidaknya data, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas dari hasil penelitian. Maka dari itu instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua persyaratan dalam pengujian hasil yang diteliti, yaitu *valid* dan *reliable*.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:168):

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson (Pearson's Product Moment Coefisient Of Corelation)* dengan rumus:

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

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y	= Skor total
$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$	= Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y
n	= Banyaknya responden

Berikut adalah keputusan pengujian validitas instrumen:

- Item pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
- Item pertanyaan dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (X)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,761	0,468	Valid
2	0,889	0,468	Valid
3	0,673	0,468	Valid
4	0,636	0,468	Valid
5	0,578	0,468	Valid
6	0,867	0,468	Valid
7	0,719	0,468	Valid
8	0,794	0,468	Valid
9	0,718	0,468	Valid
10	0,590	0,468	Valid
11	0,904	0,468	Valid
12	0,746	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan $n = 20 - 2 = 18$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,468.

Dengan memperhatikan tabel diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner kepuasan kerja pegawai (X) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,729	0,468	Valid
2	0,678	0,468	Valid
3	0,625	0,468	Valid
4	0,538	0,468	Valid
5	0,617	0,468	Valid
6	0,671	0,468	Valid
7	0,625	0,468	Valid
8	0,739	0,468	Valid
9	0,645	0,468	Valid
10	0,774	0,468	Valid
11	0,486	0,468	Valid
12	0,538	0,468	Valid
13	0,590	0,468	Valid
14	0,660	0,468	Valid
15	0,865	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dengan memperhatikan tabel di atas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Untuk dapat memenuhi instrumen penelitian yang sifatnya adalah selalu dapat dipercaya (reliabel), maka digunakan uji reliabilitas, yaitu untuk mengetahui ketepatan nilai angket, artinya instrumen penelitian reliabel bila diujikan pada kelompok yang sama dalam waktu yang berbeda, hasilnya akan sama.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Arikunto, 2006:171})$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Cronbach Alpha (Reliabilitas Instrumen)

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian dijumlahkan, seperti berikut ini:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \quad (\text{Arikunto, 2006:160})$$

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan pada setiap variabel, yakni Kepuasan Kerja Pegawai (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk setiap variabel dalam penelitian ini diperlihatkan pada tabel 3.6

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja Pegawai	0,926	0,700	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,861		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.6.3 Teknik Analisis Data

3.6.3.1 Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Successive Interval*.

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.

- 2) Berdasarkan frekuensi yang di peroleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- 3) Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- 4) Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
- 5) Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel *independent* dengan variabel *dependent* serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.6.3.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan setelah semua data yang ada terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson* (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2005:182})$$

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y . Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif/korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y , dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut, apakah besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada tabel GUILFORD berikut:

Tabel 3.7
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah / Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi / Sangat Kuat

Sumber: Riduwan (2007:136)

3.6.3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi

(dinaikkan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Dalam analisis regresi linier sederhana, terdapat satu variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja karyawan dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu kinerja pegawai. Maka bentuk umum dari linier sederhana ini adalah :

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Riduwan, 2008: 145})$$

Dimana:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksi

a = Nilai konstan harga Y bila X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu: $\sum Xi, \sum yi, \sum Xi * yi, \sum Xi^2, \sum Yi^2$ dan
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \quad (\text{Riduwan, 2008:145})$$

$$b = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \quad (\text{Riduwan, 2008:145})$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga

naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari kepuasan kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (KD), dengan rumus

$$KD = r^2 \times 100\% \text{ (Sudjana, 2000:246)}$$

Keterangan : Kd = Koefisien Determinasi
 r^2 = Koefisien Korelasi

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.6.4 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel X (Kepuasan Kerja) dengan Variabel Y (Kinerja), yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan.

Untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2004:215). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad \text{(Sugiyono, 2004:215)}$$

Keterangan:

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$
 r_2 = Koefisien korelasi
 n = Banyaknya sample

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

$H_0 : \beta = 0$: Kolerasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y

$H_1 : \beta \neq 0$: Kolerasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

