

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu. penelitian yang mulai dari pengumpulan data, penafsiran, serta penyajiandari hasilnya banyak dituntut menggunakan angka. Demikian juga dengan pemahaman dan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain (Arikunto, 2016)

Adapu jenis penelitian ini merupakan penelitian exsplanatory. Menurut Singarimbun dan Effendi (2016) bahwa penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Adapun populasi penelitian adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang sebanyak 47 pegawai dengan metode pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi dan analisis data dengan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan uji t.

Objek penelitian yaitu Inspektorat Kabupaten Jombang yang bertempat Jl. Gatot Subroto No.169, Kepanjen, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419 Dan untuk subjek penelitian yaitu pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang yang berjumlah 47 orang.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang sebanyak 47 auditor.

3.2.2 Sampel dan teknik penentuan sampel

Sampel menurut Suharsimi Arikunto (2016), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian ini adalah semua pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang sebanyak 47 auditor. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017)

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap kerja karyawan yang senang dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator (Robbins 2016) sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri (work it self), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan yang sesuai, pekerjaan yang menantang, kesempatan untuk belajar.

- b. Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima karyawan dimana hal ini bisa dipandang hal yang pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

3.3.2 Motivasi Kerja (X2)

Sikap kerja seseorang yang terdorong untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Indikator motivasi menurut McClelland, (1961) dalam As'ad (2012) adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi prestasi
- b. Motivasi berkuasa (*need for power*)
- c. Motivasi membangun hubungan (*need for affiliation*)

3.3.3 Kinerja Pegawai (Y)

kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan tugasnya. Kinerja karyawan diukur dengan indikator menurut Mangkunegara (2015) sebagai berikut :

- a) Mutu pekerjaan. Ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, kuantitas kerja yang diukur dari tingkat ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
- b) Kejujuran. Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- c) Inisiatif. Inisiatif dalam penelitian ini berkaitan dengan prakarsa yang dilakukan para pegawai dalam meningkatkan atau mengembangkan berbagai kegiatan/tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya
- d) Kehadiran Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e) Sikap Sikap adalah, suatu cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi, sikap dalam hal ini mencakup tiga komponen meliputi: aspek kognitif, afektif dan perilaku.
- f) Kerjasama Pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

- g) Keandalan Keandalan dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan/ keterampilan pegawai yang dapat dipercaya dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugasnya, (memberikan hasil yang sama dan sesuai dengan standar yang ditetapkan).
- h) Pengetahuan tentang pekerjaan Pengetahuan tentang pekerjaan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengetahuan/wawasan (kognitif) pekerjaan yang menjadi tugas pegawai.
- i) Pemanfaatan waktu Pemanfaatan waktu dalam penelitian ini berkaitan pula dengan waktu standar yang diperlukan seorang pegawai yang memiliki keterampilan memadai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, termasuk waktu cadangan, waktu istirahat, gangguan lainnya; waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan pada tingkat prestasi standar.

Berikut akan dijabarkan instrumen yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1. Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Kepuasan Kerja (X2)	(a) Kerja itu sendiri	1. Pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya
	(b) Bayaran	2. Upah yang memenuhi kebutuhan
	(c) Promosi	3. Kesempatan untuk berkembang secara intelektual
	(d) Pengawasan	4. Pengawasan secara solutif
	(e) Rekan kerja	5. Kerjasama tim yang baik
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi prestasi	1. Saya menikmati tantangan yang sulit 2. Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas 3. Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.

	Motivasi berkuasa (need for power)	4. Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan 5. Berpartisipasi dalam menentukan tujuan perusahaan. 6. adanya dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan promosi jabatan.
	Motivasi membangun hubungan (need for affiliation)	7. Memberikan penghargaan atau hadiah bagi pegawainya yang berprestasi 8. pegawai mendapat pujian dari atasan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan. 9. Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam 10. Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri
Kinerja (Y)	Mutu pekerjaan	1. memiliki Ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan
	Kejujuran.	2. memiliki sikap Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain
	Inisiatif	3. memiliki inisiatid dlaam mengembangkan berbagai kegiatan/tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya
	Kehadiran	4. mematuhi peraturan-peraturan yang ada
	Sikap	5. Memiliki sikap yang tegas
	Kerjasama Pegawai	6. mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal
	Keandalan	7. kemampuan/ keterampilan pegawai yang dapat dipercaya dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugasnya
	Pengetahuan tentang pekerjaan	8. Memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugasnya
	Pemanfaatan waktu	9. mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan

3.4 Skala Pengukuran

Pengukuran angket dengan menggunakan skala likert 5 point . Menurut Sugiyono (2017) adalah “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Ciri khas dari skala likert adalah bahwa makin tinggi nilai yang diperoleh oleh seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin di teliti oleh peneliti.

Jawaban dari responden yang bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi nilai sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban (a) diberi nilai 5, Sangat Setuju.
- b. Untuk jawaban (b) diberi nilai 4, Setuju.
- c. Untuk jawaban (c) diberi nilai 3, Netral.
- d. Untuk jawaban (d) diberi nilai 2, Tidak Setuju.
- e. Untuk jawaban (e) diberi nilai 1, Sangat Tidak Setuju.

3.5. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket), wawancara, dan pengamatan langsung (observasi).

2. Data Sekunder

Yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media atau pihak lain seperti data perusahaan atau sumber referensi.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini ada beberapa cara yang digunakan peneliti dalam proses pengumpulan data seperti wawancara dan dokumentasi. Berikut akan dijabarkan beberapa cara tersebut:

- a. Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan jawaban secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan.
- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan.
- c. Dokumentasi yaitu mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku referensi, artikel jurnal, data perusahaan yang memiliki relevansi dengan penelitian

3.7. Uji Instrumen

Untuk meyakinkan bahwa pengukuran yang digunakan adalah pengukuran yang tepat dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan pengujian instrumen terhadap kualitas data dengan bantuan program SPSS. Kualitas data yang di hasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat di evaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas, Arikunto (2016).

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (kesalahan) suatu instrument, Arikunto (2016). Instrumen yang valid atau tepat dapat digunakan untuk mengukur obyek yang ingin diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana

suatu alat pengukur itu mengukur suatu data agar tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud agar tercapai kevalidannya.

Cara yang dipakai untuk tingkat kevalidan adalah dengan validitas internal, yaitu untuk menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas yaitu dengan menggunakan analisis butir, artinya menghitung korelasi antara masing-masing butir dengan skor total (skor yang ada) dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*, Sugiyono (2018) rumus sebagai berikut :

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

Dimana : r = korelasi

X = skor item X

Y = total item Y

n = banyaknya sampel dalam penelitian

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2017), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau

dibuang. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden.

Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas

No item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0.817	0,3	valid
2		0.728	0,3	valid
3		0.820	0,3	valid
4		0.868	0,3	valid
5		0.817	0,3	valid
1	Motivasi Kerja (X2)	0.589	0,3	valid
2		0.858	0,3	valid
3		0.930	0,3	valid
4		0.841	0,3	valid
5		0.858	0,3	valid
6		0.930	0,3	valid
7		0.841	0,3	valid
8		0.858	0,3	valid
9		0.841	0,3	valid
10		0.930	0,3	valid
1	Kinerja (Y)	0.880	0,3	valid
2		0.908	0,3	valid
3		0.408	0,3	valid
4		0.849	0,3	valid
5		0.880	0,3	valid
6		0.849	0,3	valid
7		0.880	0,3	valid
8		0.908	0,3	valid
9		0.849	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r \text{ hitung} > 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Arikunto (2016) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu ukur dapat dipercaya atau diandalkan, pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh di analisis dengan teknik tertentu, hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown. Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^L S_i^2}{St^2} \right]$$

dengan :

R_{11} = koefisien reliabilitas

N = banyaknya butir soal

S_i^2 = varian skor soal ke- i

St^2 = varians skor total

Untuk mengetahui reliabel atau tidak suatu instrumen pengambilan data suatu penelitian dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien reliabilitas. Nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien tersebut mendekati 1, maka instrumen tersebut semakin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. (Arikunto, 2016).

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,823	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,956	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,946	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) metode deskriptif adalah metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Rentang interval skor yaitu 0,8, artinya kriteria kategori jawaban responden dengan rentang nilai 0,8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Rendah sekali
 - >1,8-2,6 = rendah
 - >2,6 -3,4 = Cukup
 - >3,4 – 4,2 = Tinggi
 - >4,2 - 5,0 = Sangat Tinggi
- Sumber : (Sudjana, 2011)

3.8.2. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus (Sugiyono, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja pegawai
a	= Konstanta
b_1	= Koefisien regresi kepuasan kerja
b_2	= Koefisien regresi motivasi kerja
X_1	= kepuasan kerja
X_2	= motivasi kerja
e	= Standar error

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas Data

Metode normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). dilihat dari grafik normal P-Plot, dasar pengambilan keputusannya :

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variable Y . kalau X_1 dan X_2

berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variable saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi, Simamora (2015).

Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- (a) Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X1 dan X2.
- (b) Disamping itu untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF) yang ada pada tabel coefficient. Apabila nilai tolerance value $< 0,01$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,01$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. (Simamora, 2015)

3) Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson* dilihat pada tabel *durbin watson*, dengan keputusan nilai *durbin watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $du < dw < 4-du$ dan dinyatakan tidak ada autokorelasi. (Simamora, 2015)

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

3.8.4. Pengujian Hipotesis Uji t Atau Uji Parsial

1. Membuat formulasi hipotesis

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan level signifikansi 5% atau 0,05

3. Mengambil keputusan

- Jika $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima
- Jika $t_{sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

3.8.5. Koefisien Diterminasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq$

1). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2013)

Perhitungan nilai koefisien determinasi ini diformulasikan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{SSe}{SSt}$$

R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

