

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METEDOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil Badan Kepegawaian Negara**

Badan Kepegawaian Negara adalah lembaga pemerintahan non departemen yang merupakan lembaga pemerintah pusat yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. BKN ( Badan Kepegawaian Negara ) ditetapkan sebagai sebuah lembaga pemerintah non departemen yang mempunyai fungsi untuk menyempurnakan, memelihara dan mengembangkan administrasi negara dibidang kepegawaian. dalam melaksanakan tugas operasionalnya dikoordinasikan oleh menteri negara pendayagunaan aparatur negara.

BKN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pembinaan kepegawaian, BKN menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan kepegawaian. Selain itu juga memberikan bimbingan atas pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan. Begitu pula dalam melaksanakan fungsi manajemen melakukan pengawasan terhadap implementasi kebijakan yang ada.

##### **3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian di lakukan di BKN ( Badan kepegawaian Negara )Jakarta yang beralamat di Jl Jalan Letjen Sutoyo No.12, Cililitan, Kramatjati, Kota

Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia. Penelitian dilakukan sejak bulan Januari – Maret 2016.

### **3.2 Metode Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan explanatory. Penelitian deskriptif sendiri merupakan metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, kondisi ataupun peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi gambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta serta hubungan fenomena yang diselidiki.

Penelitian explanatory bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau menguhi gejala variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara. Sedangkan, metode pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuisioner yang diberikan langsung kepada responden di Badan Kepegawaian Negara dan survey yang dilakukan selama magang di Badan Kepegawaian negara.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebasnya (*independent*) yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan variabel terikatnya (*dependent*) yaitu Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 3.1**  
**Tabel Operasional Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	skala	
<p>Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja perasaan senang maupun tidak senang yang didapatkan seseorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi terhadap pekerjaan. Dimensi dari kepuasan kerja adalah Pekerjaan itu sendiri, Pembayaran, promosi, Pengawasan, Rekan Kerja)</p> <p>Robbins dan Judge (2008), Robbins dalam wibowo (2004), Fred Luthans (2006)</p>	<i>The work itself</i> (Pekerjaan itu sendiri)	Pekerjaan yang menantang	1	Likert	
		Pekerjaan yang menarik	2	Likert	
		Pekerjaan yang disukai	3	Likert	
		Memberi kesempatan pegawai untuk belajar	4	Likert	
	<i>Pay</i> (Pembayaran)		Sesuai dengan beban kerja	5	Likert
			Sesuai dengan Jenis pekerjaan	6	Likert
			Sesuai dengan resiko kerja	7	Likert
	<i>Promotion</i> (promosi)		Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan	8	Likert
			<i>Supervision</i> (Pengawasan)		Memperhatikan karyawan
	Memberikan Bantuan	10			Likert
	Memberikan dukungan	11			Likert
	<i>Co-Workers</i> (RekanKerja)		Saling membantu	12	Likert
			Saling mendukung	13	Likert
Motivasi Kerja (X1)		Mengembangkan kreativitas	14	likert	

<p>Motivasi Kerja adalah suatu dorongan atau usaha yang dilakukan pegawai dalam suatu perusahaan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dimensi dari Motivasi Kerja adalah kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.</p> <p>Robbins&amp;Judge (2007)          Hariandja, Marihot Tua          Efendi (2002)          Mc. Clelland dalam          hasibuan (2010)</p>	Kebutuhan akan Prestasi			
		Antusias berprestasi	15	likert
		Memiliki dorongan untuk unggul	16	likert
		Menyukai tantangan	17	likert
	Kebutuhan akan kekuasaan	Menerima tanggung jawab	18	likert
		Mempengaruhi rekan kerja	19	likert
		Rasa ingin diterima oleh rekan kerja lain	20	Likert
		Hubungan timbal balik	21	Likert
		Kedekatan secara personal dengan rekan kerja	22	Likert
		Menyukai Persahabatan dengan rekan kerja	23	Likert
Kebutuhan akan Afiliasi				

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>skala skala</b>
Budaya Organisasi (X2)  Budaya Organisasi adalah suatu kesepakatan bersama para anggota organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah dalam menjalankan pekerjaan sehingga lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan maupun kelompok. Robbins (2001) Wibowo (2006), Saputra(2004)	Inovasi dan Pengambiln resiko	Dituntut untuk kreatif	24	Likert
	Perhatian terhadap detail	Perhatian terhadap pekerjaan	25	Likert
	Orientasi hasil	Pekerjaan yang efisien	26	Likert
	Orientasi orang	Hubungan rekan kerja yang baik dengan rekan kerja	27	Likert
	Orientasi kelompok kerja,	Pembagian wewenang yang baik terhadap rekan kerja	28	Likert
	Keagresifan	Kontribusi terhadap kelompok	29	Likert

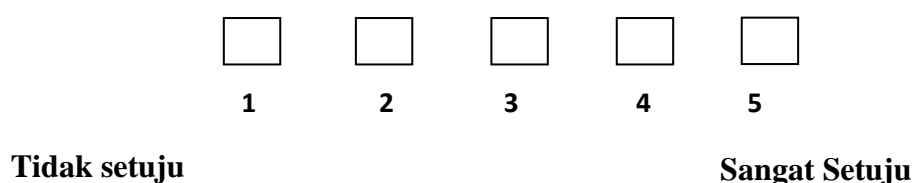
Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai. “Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur”.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Suryabarata, Metodologi Penelitian, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2004), h. 26-27

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala Likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Bentuk Skala Likert Interval 1-5**

**Tabel 3.2**

**Skala Penilaian Pernyataan**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

### **3.4 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan tetap di Badan Kepegawaian Negara yang berjumlah 124 orang.

Sampel adalah “bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi”.<sup>2</sup> Menurut Slovin untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0.05)^2}$$

$$= 95$$

Keterangan

N =Jumlah Populasi,

n = Jumlah sampel

e = Standar Error ( simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 91orang.

---

<sup>2</sup> *ibid*, h.118

### 3.4.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Simple Random sampling*. *Simple Random sampling* merupakan pengambilan sample yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Jika diterapkan dalam penelitian ini elemen populasinya 124 dan yang akan dijadikan sampel adalah 95 maka setiap elemen tersebut mempunyai kemungkinan  $95/124$  untuk bisa dipilih menjadi sampel. Pengambilan sample dilakukan secara acak sehingga memperoleh hasil sample yang di kenal dengan "*sampling frame*". Yang dimaksud dengan kerangka sampling adalah daftar yang berisikan setiap elemen populasi yang bisa diambil sebagai sampel.

### 3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

Data primer adalah "data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya".<sup>3</sup> Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. yang situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Wawancara

---

<sup>3</sup> Sumardi Suryabrata, Metode Penelitian, (Jogjakarta: Universitas Gajah Mada, 2004), h.39



Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

## 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

## 3. Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah “data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen”.<sup>4</sup> Data sekunder yang digunakan oleh peneliti yaitu data pendukung tentang variabel terikat yaitu data ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Data tersebut berupa data ketidakhadiran dan keterlambatan masuk karyawan selama 1 tahun terakhir.

Selain itu peneliti juga menggunakan buku, tesis, survey, skripsi, dan jurnal terdahulu sejenis dengan yang peneliti teliti saat ini melalui media internet guna mendapatkan informasi tambahan yang dapat mendukung penelitian ini.

### **3.6 Metode Analisis**

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

#### **3.6.1 Uji Instrumen**

##### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel,

---

<sup>4</sup> Endang Mulyatiningsih, *op.cit*, h.13.

kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuisisioner yang dibagikan. Jawaban dari kuisisioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma^2$  = jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai cronbach's alpha  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.<sup>5</sup>

#### 4.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat dari analisis menggunakan random sampling

Data dari hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang akan di analisis secara deskriptif presentase dan kemudian ditafsirkan ke dalam kalimat dengan cara membandingkan kriteria yang telah di tentukan. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

- a. Menentukan angka presentase tertinggi.

$$\frac{\text{Bobot Skor Tertinggi}}{\text{Bobot Skor Tertinggi}} \times 100\%$$

$$\frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$$

b. Menentukan angka presentase terendah:

$$\frac{\text{Bobot Skor Terendah}}{\text{Bobot Skor Tertinggi}} \times 100\%$$

$$\frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$$

c. Menentukan rentang presentase atau Range:

Presentase tertinggi – presentase terendah

$$100\% - 20\% = 80\%$$

d. Kategori = 2

e. Menentukan interval kelas presentase:

$$\frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} = \frac{80\%}{2} = 40\%$$

f. Skor standar

$$100\% - 40\% = 60\%$$

Berikut merupakan kriteria analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi.

**Tabel 3.3**

**Bobot Skor Kriteria Variabel**

Variabel	Skor 76%-100%	Skor 51%-75%	Skor 26%-50%	Skor 1%-25%
Motivasi kerja	Sangat Kondusif	Kondusif	Kurang Kondusif	Tidak Kondusif
Budaya Organisasi	Sangat Efektif	Efektif	Kurang Efektif	Tidak Efektif
Kepuasan Kerja	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah

Sumber: data diolah peneliti, 2017.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah “bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median”.<sup>6</sup> Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $>0,05$ .

#### 3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah “dua variabel dikatakan

---

<sup>6</sup> Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h. 138

mempunyai hubungan yang linear bilas ignifikasi (*linearity*) kurang dari 0.05”<sup>7</sup>.

### 3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

### 3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan *kepengamatan* lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu “mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

## 3.6.4 Analisis Regresi

---

<sup>7</sup> Duwi Priyatno. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran. (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

### 3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah “hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif”.<sup>8</sup>

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

a : Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi

X<sub>1</sub> : Variabel bebas

X<sub>2</sub> : Variabel bebas

### 3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja(Y).

Nilai F<sub>hitung</sub> dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

<sup>8</sup> Husein Umar, op.cit, h.82



Keterangan:

- $R^2$  : Koefisien determinasi
- N : Jumlah data atau kasus
- k : Jumlah variabel
- $H_0$  : Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja* karyawan.
- $H_a$  : Motivasi Kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja* karyawan.

Kriteria:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{table}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{table}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

### 3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk “mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat”.<sup>9</sup> Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

---

<sup>9</sup> Duwi Priyatno, *op.cit*, h. 66

