

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian**

Obyek pada penelitian ini adalah Resort Balemong, yang berlokasi di Jalan Pattimura No. 1B, Sisemut, Ungaran. Adapun alasan dipilihnya perusahaan ini sebagai obyek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Selama ini menurut pihak pimpinan Resort Balemong kinerja karyawan pada level dibawah rata-rata dan penelitian ini ingin menganalisis apakah kinerja tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.
2. Kesiadaan pihak Resort Balemong untuk menerima peneliti untuk melakukan penelitian.
3. Pada Resort Balemong belum pernah dilakukan penelitian dengan topik yang diteliti oleh peneliti sekarang.

#### **3.2. Populasi**

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu peneliti harus menentukan obyek-obyek penelitian yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Resort Balemong Ungaran yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi yang relatif sedikit, maka seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga dikatakan sebagai penelitian sensus

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya tanpa media perantara (Umar, 2002: 95). Data primernya

berupa data tanggapan responden dari kuesioner berupa data tanggapan mengenai kepuasan kerja. Sumber data pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Resort Balemong dan pimpinan Resort Balemong.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: kuesioner tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan Resort Balemong dan wawancara dengan HRD perusahaan.

### **3.5. Skala Pengukuran Data**

Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert dalam penelitian ini diberi skor dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju) baik untuk kinerja maupun untuk kepuasan kerja. Dengan perincian sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.
2. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2.
3. Jawaban Ragu-ragu diberi skor 3.
4. Jawaban Setuju diberi skor 4.
5. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5.

### **3.6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

#### **3.6.1. Pengujian Validitas**

Analisa validasi digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengungkapkan ketetapan gejala yang dapat diukur (Singarimbun, 1995 : 124). Uji validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau

arti sebenarnya yang diukur (Umar, 2001 : 58). Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat mengungkap data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Untuk mengukur validitas, digunakan teknik *correlation product moment* dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan program SPSS versi 19.

Kriteria Pengujian Validitas: (Ghozali, 2013)

- a. Apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , artinya terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dikatakan valid.
- b. Apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , artinya tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dikatakan tidak valid.

Pengujian pertama untuk uji validitas dilakukan untuk menguji variabel kepuasan kerja:

**Tabel 3.1. Hasil Pengujian Kepuasan Kerja**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,846	0,334	Valid
X2	0,659	0,334	Valid
X3	0,631	0,334	Valid
X4	0,719	0,334	Valid
X5	0,820	0,334	Valid
X6	0,601	0,334	Valid
X7	0,619	0,334	Valid
X8	0,650	0,334	Valid
X9	0,806	0,334	Valid
X10	0,461	0,334	Valid
X11	0,674	0,334	Valid
X12	0,646	0,334	Valid
X13	0,499	0,334	Valid
X14	0,853	0,334	Valid
X15	0,664	0,334	Valid
X16	0,629	0,334	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 3.1. diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja ini dapat dikatakan valid.

Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja:

**Tabel 3.2. Hasil Pengujian Kinerja**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,401	0,334	Valid
X2	0,578	0,334	Valid
X3	0,559	0,334	Valid
X4	0,588	0,334	Valid
X5	0,657	0,334	Valid
X6	0,596	0,334	Valid
X7	0,710	0,334	Valid
X8	0,595	0,334	Valid
X9	0,694	0,334	Valid
X10	0,416	0,334	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 3.2. diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kinerja ini dapat dikatakan valid

### 3.6.2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran (Umar, 2001: 57). Menurut Ghazali (2006) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2006). Dalam

penelitian ini, untuk menguji reliabilitas soalpenulis menggunakan program SPSS 22. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel. Berikut ini adalah hasilnya:

**Tabel 3.3. Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian**

Pernyataan	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,933	Reliabel
Kinerja	0,851	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 3.3 dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel (Ghozali, 2006).

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif adalah analisa yang didasarkan pada jawaban-jawaban dari responden yang selanjutnya dikelompokkan ke dalam tabel-tabel yang sesuai, kemudian sebagai langkah terakhir analisa adalah menginterpretasikan data-data tabel tersebut (Umar, 2001: 170).

Untuk analisis deskriptif digunakan rentang skala. Penentuan rentang skala dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (Sugiyono, 2001 : 75 )

$$RS = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{jumlah jawaban}}$$

$$= \frac{5 - 1}{2} = 2$$

Karakteristik variabel kepuasan kerja dan kinerja dikelompokkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.4. Kategori Karakteristik Kepuasan Kerja**

Rata-rata	Kategori
1,00 – 2,99	Tidak Puas
3,00 – 5,00	Puas

**Tabel 3.5. Kategori Karakteristik Kinerja Karyawan**

Rata-rata	Kategori
1,00 – 2,99	Rendah
3,00 – 5,00	Tinggi

### 3.7.2. Analisis Inferensial

Untuk analisa inferensial digunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Adapun rumus analisis regresi linier yang dipakai, yaitu:

$$Y = a + b x + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = Kepuasan Kerja

Sedangkan langkah-langkah untuk pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: (Ghozali, 2013)

- a. Menentukan formulasi Ho dan Ha.

Ho:  $\beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha:  $\beta > 0$ , artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Menentukan level of signifikan ( $\alpha = 0,05$ )

c. Menentukan kriteria pengujian:

Ho diterima jika Sig.  $t \geq 0,05$

Ho ditolak jika Sig.  $t < 0,05$

d. Kesimpulan :

Bila Sig.  $t \geq 0,05$  maka Ho diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (kinerja).

Bila Sig.  $t < 0,05$  maka Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (kinerja).

