

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat**

Penelitian ini dilaksanakan di Akademi Keperawatan dan Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Langkat

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Akademi Keperawatan dan Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Langkat pada bulan Mei-Juni 2015.



#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah dianalisis menggunakan tehnik perhitungan matematika atau statistika. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah besaran dari sebuah objek yang akan diteliti.

#### **C. Variabel Penelitian**

Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent*), meliputi :
  - a. Komunikasi interpersonal (X1)
  - b. Kepuasan kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) : Kinerja (Y)

## **D. Definisi Operasional**

### **1. Komunikasi Interpersonal**

Adalah suatu proses penyampaian pesan, informasi, pikiran, sikap tertentu antara dua orang dan di antara individu itu terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan atau komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenal permasalahan yang akan dibicarakan yang pada akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku. Data mengenai komunikasi interpersonal diungkap melalui skala komunikasi interpersonal yang disusun berdasarkan aspek-aspek komunikasi menurut De Vito (1997) yaitu ; a.Keterbukaan (*openness*). b. Empati (*Emphaty*), c. Sikap mendukung (*supportiveness*), d. Sikap Positif (*positiveness*), e. Kesetaraan (*equality*).

### **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah menyangkut sikap dan penilaian positif atau negatif seseorang atas hasil pekerjaannya dan merupakan selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan. Data mengenai kepuasan kerja diungkap melalui skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan Sembilan dimensi, yaitu: pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, pengakuan, benefit, kondisi, supervisi, rekan kerja, perusahaan dan manajemen.

### **3. Kinerja**

Adalah hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau

standar tertentu dari perusahaan tempat individu bekerja. Data tentang kinerja pegawai diperoleh dari daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi penelitian ini adalah seluruh petugas struktural yang ada di Akper dan Akbid Langkat yang berjumlah 53 orang, yaitu dari Akedemi Keperawatan sebanyak 27 orang dan dari Akademi Kebidanan sebanyak 28 orang.

### **2. Sampel**

Subyek yang dipilih sebagai sampel penelitian ini seluruh petugas struktural yang ada di Akper dan Akbid Pemerintah Kabupaten Langkat yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total sampling*.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan metode angket.

### **1. Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi diambil dari dokumentasi Institusi, digunakan untuk melihat dan mengumpulkan data tentang kinerja Pegawai, yaitu berupa Daftar Penilaian Pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Data kinerja pegawai diperoleh dengan menggunakan daftar Penilaian pelaksana pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. daftar Penilaian pelaksana pekerjaan Pegawai Negeri Sipil ini digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kinerja

pegawai. Artinya, semakin tinggi skor daftar penilaian kinerja pegawai maka semakin menunjukkan tingginya kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah skor daftar penilaian kinerja pegawai maka semakin menunjukkan rendahnya tingkat kinerja pegawai.

## **2. Metode Skala**

Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1990). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. (Hadi, 1993).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (1993), Skala

Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

### **1. Skala Kepuasan Kerja**

Angket ini berisi aitem yang bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Angket terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran dari tujuh dimensi, yaitu: pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja, perusahaan dan manajemen, yang secara rinci dijelaskan dalam tabel. Respon jawaban dalam angket penelitian menggunakan empat pilihan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Skor berkisar dari 4 sampai 1, skor yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

**Tabel 2. Kisi-Kisi Skala Kepuasan Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator Perilaku</b>
<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>	a. kesempatan karyawan untuk belajar b. kesesuaian pekerjaan dan minat c. memiliki variasi tugas
<b>Pembayaran</b>	a. jumlah pembayaran yang sesuai b. mendapat keadilan dalam pembayaran c. mendapat cara pembayaran yang sesuai
<b>Promosi</b>	a. keadilan yang didapat untuk mendapatkan promosi b. kesempatan untuk mendapatkan promosi
<b>Kondisi kerja</b>	a. jam kerja yang dilakukan karyawan b. fasilitas atau peralatan yang mendukung kerja karyawan c. ruang kerja yang memadai
<b>Supervisi</b>	a. gaya yang menyenangkan dari supervisi b. hubungan yang harmonis dari supervisi c. kesempatan yang diberikan supervisi
<b>Rekan kerja</b>	a. penghargaan terhadap kompetensi dari karyawan lain. b. upaya saling membantu antar karyawan c. keramahan antar rekan kerja
<b>Perusahaan dan Manajemen</b>	a. kebijakan yang ada di perusahaan b. perhatian yang diberikan pimpinan pada karyawan c. hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan

## **2. Skala komunikasi interpersonal**

Skala ini berisi aitem yang bertujuan untuk mengukur komunikasi interpersonal. Angket terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran dari lima dimensi, yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan

**Tabel 3. Kisi-kisi skala komunikasi interpersonal**

Dimensi	Indikator Perilaku
Keterbukaan	a. Adanya keinginan untuk terbuka dengan dosen lain. b. Adanya keinginan menanggapi secara jujur stimulus yang datang.
Empati	a. Berusaha memahami perasaan orang lain. b. Berupaya merasakan apa yang orang lain rasakan.
Dukungan	a. Memberi dukungan secara verbal kepada orang lain. b. Memberi dukungan secara nonverbal kepada orang lain.
Sikap Positif	a. Berpikir secara positif tentang individu lain b. Berusaha mengkomunikasikan hal-hal yang positif pada individu lain.
Kesetaraan	a. Menghargai keberadaan orang lain. b. Menghormati keberadaan orang lain.

## F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Menurut Hadi (2007) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien

korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2007), dimana rumusnya adalah sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \left( \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left( \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
- XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
- X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item
- Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- $X^2$  : Jumlah kuadrat skor X
- $Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y
- N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2007). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai Formula *Part Whole*.

Adapun Formula *Part Whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 - (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$



Keterangan :

- $r_{bt}$  : Koefisien r setelah dikoreksi
- $r_{xy}$  : Koefisien r sebelum dikoreksi
- $SD_x$  : Standart deviasi skor item
- $SD_y$  : Standart deviasi skor total

Dalam menentukan valid atau tidaknya suatu aitem, Azwar (2007) menyatakan jika suatu aitem memiliki nilai pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

## 2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat ukur digunakan metode *Cronbach's Alpha*, metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ . Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 , program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Azwar, 2007).

Sekaran (dalam Azwar, 2007) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu,

misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut (Azwar, 2007).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen
- $k$  = jumlah butir pernyataan
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir
- $\sigma_1^2$  =varian total

### G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja dengan kinerja digunakan Analisis Regresi Berganda. Penggunaan analisis Regresi Berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y : Kinerja
- X1 : Komunikasi interpesonal
- X2 : Kepuasan kerja
- $b_0$  : besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0
- $b_1$  : besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap
- $b_2$  : besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

