

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif-survei guna menganalisis data berbentuk analisis menggunakan statistik dan angka yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dengan objek penelitian perusahaan (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan tujuan mengetahui gambaran umum karakteristik dari populasi dan mengumpulkan informasi berbentuk opini dari sejumlah besar orang terhadap isu tertentu. Peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner, melakukan wawancara dan lain sebagainya (Sugiyono, 2019:15). Jenis penelitian kuantitatif-*survey* yaitu mendeskripsikan bagaimana Pengaruh Komunikasi dan Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Bidan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang terdapat karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota IBI ranting Sokaraja dengan populasi 200 bidan, yang bertugas di Puskesmas Kalibagor,

Puskesmas Sokaraja I dan II, Puskesmas Kembaran I dan II, Puskesmas Sumbang I dan II, RS Wiradadi Husada, dan RS JIH Purwokerto. Menurut UU Nomor 4 tahun 2019, bidan adalah seorang perempuan yang telah menyelesaikan program pendidikan kebidanan baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui secara sah oleh Pemerintah Pusat dan telah memenuhi persyaratan untuk melakukan praktik kebidanan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan *accidental sampling*, Menurut Sugiyono (2019) *accidental sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel yang menentukan sampel secara kebetulan, siapa saja yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan bila orang yang ditemui secara kebetulan tersebut cocok sebagai sumber data. Sebanyak 67 bidan ranting Sokaraja menjadi sampel pada penelitian ini.

Berkaitan dengan jumlah sampel penelitian, Arikunto (2006:134) menjelaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar (lebih dari 100 orang) dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Penentuan sampel dalam penelitian ini akan dihitung menggunakan rumus slovin 10% menurut Sugiyono (2019) :

$n = \text{Ukuran Sampel}^2$

$N = \text{Ukuran Populasi}$

$e = \text{Batas toleransi error (10\% atau 0,10)}$

Berdasarkan data jumlah populasi bidan yang berjumlah 200 bidan serta menggunakan margin of error sebesar 10% maka berdasarkan rumus slovin tersebut dapat dihitung besarnya sampel minimal adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{200}{1+(200 \times 10\%)^2}$$
$$= 66,67 \text{ (dibulatkan menjadi 67)}$$

Dengan demikian ukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah minimal 67 responden dari bidan sebagai sampel.

C. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data yang dilakukan dengan langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menyebarkan kuesioner dan survei menjadi sumber data primer penelitian (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner yang diberi skor melalui *google form* (<https://forms.gle/evNQ158qCRtLNkbl9>), ditabulasikan, kemudian diinput dalam PLS untuk analisis selanjutnya. Kuesioner merupakan teknik

1. Variabel Eksogen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2019:69) Variabel Independen (variabel bebas) merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau adanya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi (X1) dan kepribadian (*personality*) (X2).

2. Variabel Endogen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2019:69) Variabel Dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

3. Variabel Mediasi/ Intervening (Z)

Menurut Sugiyono (2019:70) Variabel Mediasi atau intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel menjadi hubungan yang tidak diamati, diukur dan tidak langsung. Variabel ini memediasi pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

F. Definisi Operasional

1. Variabel Eksogen

a. Komunikasi (X1)

Tabel 3.1

Definisi Operasional Komunikasi

Definisi Teoritis : Greenberg & Baron (2016) komunikasi adalah suatu proses di mana seseorang, kelompok, atau organisasi mengirimkan beberapa informasi ke orang, kelompok, atau organisasi lain.	
Definisi Operasional : Komunikasi adalah suatu proses dimana bidan dalam organisasinya mengirimkan beberapa informasi kepada rekan kerjanya.	
Indikator	Pernyataan Kuesioner
Komunikasi dengan atasan	Bidan diberikan kemudahan di dalam berkomunikasi dengan Ketua bidang koordinator.
Komunikasi dengan bawahan	Ketua bidang koordinator memiliki banyak kesempatan dan kemudahan dalam berkomunikasi kepada Bidan di Puskesmas.
Komunikasi dengan rekan kerja	Bidan diberikan kesempatan dan kemudahan untuk saling berkomunikasi di antara sesama rekan kerja bidan lain.

Sumber: Wong dan Askiah (2021)

b. Kepribadian (X2)

Tabel 3.2

Definisi Operasional Kepribadian

Definisi Teoritis : Nora, dkk (2022) kepribadian adalah cara individu melakukan reaksi dan interaksi dengan yang lain.	
Definisi Operasional : Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang bidan bereaksi dan berinteraksi dengan rekan kerjanya.	
Indikator	Pernyataan Kuesioner
<i>Extraversion</i> (ekstraversi)	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang ramah, mudah bergaul.
<i>Agreeableness</i> (mudah bersepakat)	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang percaya dengan orang lain.
<i>Conscientiousness</i> (kehati – hatian)	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang melakukan pekerjaan menyeluruh.
<i>Neuroticism</i> (neurotisme)	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang santai, menangani stres dengan baik.
<i>Openness</i> (keterbukaan)	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang memiliki imajinasi aktif.

Sumber: Rammstedt & John (2007)

2. Variabel Intervening (Z)

a. Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 3.3

Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Definisi Teoritis : Wibowo (2013) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.	
Definisi Operasional : Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang bidan sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya saat di puskesmas.	
Indikator	Pernyataan Kuesioner
Gaji	Gaji yang diberikan sesuai dan sebanding dengan apa yang saya kerjakan.
Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya sendiri.
Rekan kerja	Hubungan kerja sama dengan rekan kerja saya berjalan dengan baik.
Atasan	Atasan memberikan pengarahan, perhatian, serta motivasi, agar saya terpacu untuk mengerjakan tugas dengan baik.
Promosi	Saya memiliki kesempatan besar untuk memperoleh peningkatan karier/promosi.
Lingkungan kerja	Puskesmas telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Sumber: Budiyanto (2021)

3. Variabel Endogen

a. Kinerja (Y)

Tabel 3.4

Definisi Operasional Kinerja

Definisi Teoritis : Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan sesuai dengan moral dan etika.	
Definisi Operasional : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang bidan saat praktek di Puskesmas, sesuai dengan tanggung jawab profesi bidan sesuai dengan tujuan profesinya.	
Indikator	Pernyataan Kuesioner
Kuantitas	Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan job desc puskesmas.
Kualitas	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.
Ketepatan waktu	Saat bekerja saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
Efektifitas	Saya selalu memiliki keinginan bekerja untuk lebih baik.
Kemandirian	Sebagai seorang bidan saya tidak pernah absen dalam bekerja.
Komitmen kerja	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan saya.

Sumber: Budiyanto, Askiah dan Widnyani (2021)

G. Metode Analisis Data.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah gambaran karakteristik jawaban responden masing-masing variabel yang diteliti. Analisis hasil tersebut dipakai untuk melihat kecondongan jawaban responden tentang masing-masing variabel penelitian (Haryono, 2016).

2. Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini dianalisis menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS. Dalam sebuah penelitian seringkali peneliti dihadapkan pada kondisi di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Namun tidak jarang pula ditemukan hubungan di antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu metode *alternative Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut (Haryono, 2016).

Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau *inner model*.

a. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Model pengukuran dilakukan langsung terhadap variabel indikator atau variabel *manifest*, yang berhubungan dengan

variabel faktor/laten. Evaluasi model Pengukuran dilakukan dengan mengukur *validitas convergent*, *validitas discriminant*, *composite reliability* (Setiaman, 2020).

1) *Convergent validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan *ideal*, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (*di-drop*). (Haryono, 2016).

2) *Discriminant Validity*

Selanjutnya yaitu melihat *Discriminant validity* dari model *reflektif* yang dievaluasi melalui *cross loading*, kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk (atau membandingkan akar

kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya). Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruknya dan konstruk dari blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukur pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk. (Haryono, 2016).

3) *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai *composite reliability*. Menurut para peneliti bahwa *composite reliability* nilainya lebih tinggi daripada nilai hasil uji *Cronbach Alpha*. Nilai *composite reliability* bervariasi dari nol sampai dengan angka 1. Untuk penelitian eksplorasi, nilai *composite reliability* minimal adalah 0,60 (Setiaman, 2020) atau lebih dari 0,70 pada penelitian konfirmasi (Henseler, dkk 2012).

Nilai *composite reliability* > 0,90 mengindikasikan nilai varian *error* yang kecil (minor) (Haryono, 2016)

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah menganalisis model pengukuran konstruk atau variabel, kemudian menganalisis model struktural atau *inner model*. *Inner model* adalah model struktural yang menghubungkan antar variabel laten (Haryono, 2016).

1) Model Fit

Model fit dilakukan untuk melihat seberapa baik model yang diteliti. Model fit dapat diketahui dengan melihat nilai NFI dan agar model memenuhi model fit nilai SRMR atau *Standardized Root Mean Square* < 0,10 (Haryono, 2016).

2) Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Nilai *direct effect* dilihat dari nilai *path coefficient*, pengukuran *path coefficient* antar konstruk dilakukan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga +1. Nilai *path coefficient* semakin mendekati +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang semakin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarstedt, dkk, 2017).

3) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Nilai *Indirect effects* adalah pengaruh tidak langsung dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen melalui variabel perantara endogen (Haryono, 2016).

4) Pengaruh Total

Total effects adalah pengaruh total yang merupakan hasil penambahan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung (Haryono, 2016:165).

5) *R-Square* (R^2)

Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 *regresi linear*, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) dalam Yamin dan Kurniawan (2011:21) kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu :

- a. Nilai $R^2 > 0,67$ Baik
- b. Nilai $R^2 > 0,33$ Sedang (*moderate*)
- c. Nilai $R^2 > 0,19$ Lemah (*weak*).

Perubahan nilai R^2 digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang substantive pada variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen (Haryono, 2016:384).

3. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Nilai-nilai terlihat dari hasil *bootstrapping* dan menggunakan nilai t-statistik $> 1,96$ dan tingkat signifikansi *p-value* $< 0,05$. (Haryono, 2016:420).

1) Hipotesis Pertama

Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

a. Tingkat signifikansi uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t statistic* atau *p value*. Penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika *t statistic* $> 1,96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai *t statistic* $< 1,96$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas jika nilai *p value* $< 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai *p value* $> 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Perumusan Hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. $H_a : \beta_1 = 0$, artinya komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2) Hipotesis Kedua

Untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja.

a. Tingkat signifikansi uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t statistic* atau *p value*. Penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika *t statistic* > 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai *t statistic* < 1,96 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas jika nilai *p value* < 0,05 (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai *p value* > 0,05 (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Perumusan Hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya kepribadian tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. $H_a : \beta_1 = 0$, artinya kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3) Hipotesis Ketiga

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

a. Tingkat signifikansi uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t statistic* atau *p value*. Penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika *t statistic* > 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai *t statistic* < 1,96 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas jika nilai *p value* < 0,05 (5%) maka

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai p value $> 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Perumusan Hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. $H_a : \beta_1 = 0$, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

4) Hipotesis Keempat

Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja.

- a. Tingkat signifikansi uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t statistic atau p value. Penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika t statistic $> 1,96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai t statistic $< 1,96$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas jika nilai p value $< 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai p value $> 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Perumusan Hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. $H_a : \beta_1 = 0$, artinya komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

5) Hipotesis Kelima

Untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja.

a. Tingkat signifikansi uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t statistic* atau *p value*. Penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika *t statistic* > 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai *t statistic* < 1,96 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas jika nilai *p value* < 0,05 (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai *p value* > 0,05 (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Perumusan Hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya kepribadian tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. $H_a : \beta_1 = 0$, artinya kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

6) Hipotesis Keenam

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

a. Tingkat signifikansi uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t statistic* atau *p value*. Penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika *t statistic* > 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai *t statistic* < 1,96 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menolak atau menerima hipotesis

menggunakan probabilitas jika nilai $p\text{ value} < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai $p\text{ value} > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Perumusan Hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. $H_a : \beta_1 = 0$, artinya komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7) Hipotesis Ketujuh

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja.

- a. Tingkat signifikansi uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat $t\text{ statistic}$ atau $p\text{ value}$. Penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika $t\text{ statistic} > 1,96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai $t\text{ statistic} < 1,96$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas jika nilai $p\text{ value} < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai $p\text{ value} > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Perumusan Hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya kepribadian tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. $H_a : \beta_1 = 0$, artinya kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

