

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian adalah upaya untuk mencari kebenaran secara ilmiah yang didasarkan pada data yang sesuai dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Disamping itu untuk memperoleh kebenaran ilmiah, metode penelitian juga merupakan cara utama yang digunakan mencapai tujuan penelitian secara efektif.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis verifikatif, karena terdapat variabel-variabel yang akan ditelaah hubungan serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variable yang diteliti.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2018:35), merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.

Kemudian metode verifikatif menurut Sugiyono (2018:8), merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu *expectancy*, *instrumentality* dan *valence* dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Dimana masing-masing variabel tersebut dioperasikan untuk variabel yang digunakan untuk menyusun pertanyaan kuesioner bagi responden. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X_1) yaitu *expectancy*, variabel (X_2) yaitu *instrumentality*, (X_3) *valence* dan variabel (Y) yaitu Kepuasan kerja Pegawai. Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian.

1.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Definisi variabel penelitian menurut Sugiyono, (2018:38) merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut merupakan variabel bebas (*independent*) dan variabel (*dependent*) variabel terikat.

Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel *Expectancy* (X_1), *Instrumentality* (X_2), *Valence* (X_3) dan Kepuasan kerja Pegawai (Y). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X),

Yang menjadi variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. *Expectancy (X₁)*, Menurut Yawson (2021) “*Expectancy refers to the likelihood that effort will result in high performance outcomes. Individuals exert more effort if the probability of achieving a particular performance goal is high*”.
- b. *Instrumentality (X₂)*, Menurut Jhonstone (2023:122) “*instrumentality refers to the belief that good performance will result in a certain work outcome. Individuals expend more effort to achieve goals when expectations for the desired rewards are high*”.
- c. *Valence (X₃)*, Menurut Hadi El-Farr (2023:123) “*Valence refers to the propensity to which individuals desire specific rewards. Thus, individual preferences are diverse and based on the value they place on the rewards they perceive to obtain from engaging in particular behaviors. These may range from increased salary, improved relationship, or job satisfaction*”.

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah kepuasan kerja pegawai yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Menurut Affandi (2018:82) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

1.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substansial dari suatu konsep, tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang digunakan untuk kuantifikasi gejala variabel yang diteliti.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<p>Expectancy (X₁)</p> <p><i>Expectancy refers to the likelihood that effort will result in high performance outcomes. Individuals exert more effort if the probability of achieving a particular performance goal is high</i></p> <p>Menurut Yawson (2021)</p>	1. Kinerja Sebelumnya	Tugas yang diberikan	Tugas yang diberikan sebelumnya sudah sesuai dengan kemampuan	Ordinal	1
		Pekerjaan sebelumnya	Evaluasi pekerjaan yang sudah diberikan sebelumnya	Ordinal	2
	2. Persepsi Kemampuan	Penilaian kemampuan	Tingkat penilaian terhadap pegawai	Ordinal	3
		Kemampuan Individu	Tingkat kemampuan yang dimiliki individu	Ordinal	4
	3. Sumber daya yang tersedia	Kerja sama tim	Tingkat kemampuan bekerja sama tim	Ordinal	5
		Kemampuan bekerja bersama rekan kerja	Tingkat pekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	6
	4. Tujuan yang ditetapkan	Tingkat kesulitan	Tingkat kesulitan dalam bekerja	Ordinal	7
		Tugas yang dihadapi	Tingkat pekerjaan yang dihadapi	Ordinal	8

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<p><i>Instrumentality (X₂)</i></p> <p><i>instrumentality refers to the belief that good performance will result in a certain work outcome. Individuals expend more effort to achieve goals when expectations for the desired rewards are high</i></p> <p>Jhonstone (2023:122)</p>	1. Pengalaman sebelumnya dengan penghargaan	Pengalaman individu sebelumnya terhadap penghargaan	Tingkat penghargaan yang diberikan	Ordinal	9
		Pengalaman terhadap penghargaan apa yang didapat	Tingkat penghargaan yang sebelumnya telah diberikan	Ordinal	10
	1. Keyakinan pada hubungan kinerja	Yakin terhadap kemampuan	Tingkat hubungan dalam bekerja	Ordinal	11
		Yakin terhadap rekan kerja	Tingkat keyakinan dalam bekerja	Ordinal	12
	2. Kepastian Imbalan	Persepsi individu tentang sejauh mana penghargaan	Tingkat kepastian dalam pemberian imbalan	Ordinal	13
		Seberapa besar imbalan yang didapat	Tingkat pemberian imbalan	Ordinal	14

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
	4. Penghargaan atas hasil	Seberapa besar hasil yang didapat	Tingkat hasil yang didapat	Ordinal	15
		Seberapa besar penghargaan yang akan di dapat	Tingkat penghargaan yang akan di dapat	Ordinal	16
Valence (X₃) <i>Valence refers to the propensity to which individuals desire specific rewards. Thus, individual preferences are diverse and based on the value they place on the rewards they perceive to obtain from engaging in particular behaviors. These may range from increased salary, improved relationship,</i>	1. Nilai Penghargaan	Sejauh mana penghargaan yang diberi	Tingkat penghargaan yang diberi	Ordinal	17
		Kepentingan pribadi terhadap penghargaan	Tingkat kepentingan pribadi terhadap penghargaan	Ordinal	18
	2. kepentingan pribadi	Memenuhi kepentingan pribadi	Tingkat kepentingan pribadi	Ordinal	19
		Harapan terhadap kebutuhan pribadi	Tingkat harapan terhadap kebutuhan pribadi	Ordinal	20
	3. Persepsi terhadap konsekuensi	Tugas yang diberikan	Tingkat tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan	Ordinal	21
		Menerima konsekuensi atas apa yang dikerjakan	Tingkat konsekuensi pekerjaan yang di dapat	Ordinal	22

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<i>or job satisfaction.</i> Hadi El-Farr (2023:123)	4. ekspektasi atas kinerja	Ekspektasi individu terhadap kemampuan	Tingkat kemampuan individu yang diberikan	Ordinal	23
		Ekspektasi individu terhadap pekerjaan yang akan diberikan	Tingkat kesiapan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan	Ordinal	24
Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih	1. Gaji	Kesesuaian gaji yang diterima	Tingkat kepuasan kesesuaian gaji yang diterima	Ordinal	25
		Keadilan penggajian	Tingkat kepuasan keadilan penggajian	Ordinal	26
	2. Kesempatan Promosi	Peluang promosi berdasarkan	Tingkat kepuasan peluang promosi	Ordinal	27
		Peluang promosi berdasarkan prestasi	Tingkat kepuasan peluang promosi berdasarkan prestasi	Ordinal	28
	3. Atasan	Atasan yang memotivator	Tingkat kepuasan atasan yang memotivator	Ordinal	29
		Atasan yang solutif	Tingkat kepuasan atasan yang solutif	Ordinal	30

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
produktif daripada karyawan yang tidak puas. Menurut Affandi (2018:82)	4. Rekan Kerja	Rekan kerja yang memberikan kenyamanan	Tingkat kepuasan rekan kerja yang memberikan kenyamanan	Ordinal	31
		Bantuan dan nasihat antar rekan kerja	Tingkat kepuasan bantuan dan nasihat sesama rekan kerja	Ordinal	32

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian yang akan dilakukan diperlukan suatu obyek atau objek yang akan diteliti, objek atau objek tersebut membantu peneliti dalam mengolah data untuk memecahkan masalah penelitian. Populasi adalah segala sesuatu yang dijadikan obyek penelitian. Dengan menentukan populasi, peneliti dapat mengolah data. Setelah menentukan populasi yang akan diteliti, peneliti turut serta memfasilitasi pengelolaan data dan jumlah karakteristik yang termasuk dalam populasi yang disebut sampel. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling khusus.

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai

bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Menurut Sugiyono (2018:80) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung yang berjumlah 98 orang, yang dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 3. 2

Populasi Pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

No	Jenis Bidang	Jumlah Karyawan
1	Sub Bagian Tata Usaha	35 Orang
2	Staf Administrasi	50 Orang
3	Kepala zona/Admin	10 Orang
4	Penyelia Pengadaan	1 Orang
5	Penyelia Humas dan Sistem Informasi	1 Orang
6	Penyelia pengelolaan kendaraan	1 Orang
Jumlah		98 Orang

Sumber: UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung (2023)

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi, atau sampel adalah sebagian objek yang diambil dari seluruh objek dalam populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Tentu saja, jumlah parsial yang diambil harus mewakili jumlah subjek tertulis atau populasi.

Menurut Sugiyono (2018:81) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Anggota sampel yang tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya.

Penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka diambil secara keseluruhan dari populasi yang ada di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan untuk sampel jenuh tidak perlu uji signifikansi, Sugiyono (2018:122). Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 98 orang. sehingga teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh/sensus.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018:84) pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik yang digunakan dalam *non probability* sampling adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:139) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian. Teknik pengumpulan data dan alat pengumpulan data merupakan faktor penting bagi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana data dikumpulkan, siapa sumbernya dan alat apa yang digunakan untuk memperoleh data yang diperhatikan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) Penelitian lapangan adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan survey lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui:
 - a. Pengamatan (*Observation*) Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Menurut sugiyono (2018:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

- b. Wawancara (*Interview*) Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan pegawai UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Menurut Sugiyono (2018:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.
 - c. Kuesioner (*Questionnaire*) Kuesioner akan diberikan kepada UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan dengan objek yang diteliti.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatureliterature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:
- a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian.

- b. Sejarah, literature dan profil di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung melalui sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.4 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Lebih tepatnya, fenomena ini disebut variabel penelitian. Alat penelitian memegang peranan penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas alat yang digunakan. Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang akan digunakan pada saat pengujian instrumen penelitian. Kedua tes ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap mesin pencari layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Alat penelitian disini adalah kuesioner.

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui apakah alat kuesioner yang digunakan selama pengumpulan data valid. Cek validitas menurut Sugiyono (2018:125) menunjukkan tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada subjek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mengetahui validitas suatu item, kita mengkorelasikan view item dengan jumlah total item. Jika korelasi masing-masing faktor positif dan besarnya 0,3 atau lebih, maka faktor tersebut merupakan konstruk atau alat yang kuat dengan nilai struktural yang baik, tetapi jika nilai korelasinya

kurang dari 0,3 maka entri tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga harus dikoreksi. atau dihapus. Untuk mencari nilai korelasi, penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x_2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2018:125) nilai standar dari validitas sebagai berikut: Jika $r_{hitung} \geq 0,3$ maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} \leq 0,3$ maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan suatu alat ukur. Alat ukur dikatakan handal apabila dapat menunjukkan suatu hasil yang stabil dan konsisten

dari suatu jawaban atau pernyataan jika pengukuran tersebut dilakukan berulang-ulang. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.

Sugiyono (2018:173). Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode *Alpha Cronbach (CA)* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *Spearman Brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut ini:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dapat digunakan dengan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n \sum A^2 - (\sum A)^2][n \sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi *pearson product moment*

A = Variabel nomor ganjil B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana:

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi *Pearson Product Method* antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.5 Metode Analisi Data

Analisis data adalah penyederhanaan data yang telah dikumpulkan dalam bentuk yang mudah bagi peneliti untuk menginterpretasikan. Menurut Sugiyono (2018:147) menyatakan bahwa analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden, tabulasi data menurut variabel untuk seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk memecahkan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuisioner untuk melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan dan setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberikan nilai skala likert. Sugiyono (2018:93) menyatakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen di mana yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut.

Tabel 3. 3
Alternatif Jawaban
Dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaan	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2018:94)

Berdasarkan tabel 3.3 tersebut dapat dilihat alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai item-item pada kuesioner. Bobot nilai pada skala likert tersebut sebagai alat untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner.

3.5.1 Analisa Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) nya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\sum P = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

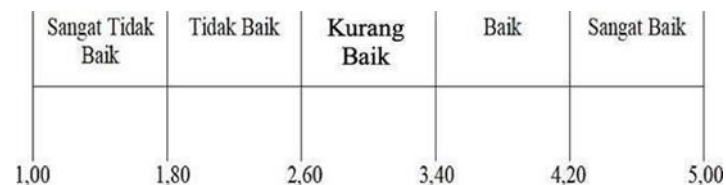
$$\text{Nji (Nilai jenjang interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3. 4
Kategori Skala

Skala Interval	Kriteria
1,00-1,80	STB (Sangat Tidak Baik)
1,81-2,00	TB (Tidak Baik)
2,61-2,60	KB (Kurang Baik)
3,41-4,20	B (Baik)
4,21-5,00	SB (Sangat Baik)

Sumber: Sugiyono (2018:134)

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Baik

5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat Baik

3.5.2 Analisis Verifikatif

Menurut sugiyono (2018:53) Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif adalah analisis yang digunakan untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik.

3.5.3 Analisis Regresi Linier

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau perubahan. Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling banyak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi.

Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (kepuasan kerja pegawai)

a = Bilangan konstanta

X₁ = Variabel bebas (*Expectancy*)

X₂ = Variabel bebas (*Instrumentality*)

X₃ = Variabel bebas (*Valence*)

β₁, β₂, β₃ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai selain *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*.

3.5.4 Analisa Korelasi Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variable *expectancy* (X₁), *instrumentality* (X₂), *valence* (X₃), dan kepuasan kerja pegawai (Y). Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{reg}}{\Sigma Y^2}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi berganda

$JK_{(reg)}$ = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi Dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan variabel Y

Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif

Apabila $R = 0$, artinya terdapat hubungan korelasi.

Koefisien korelasi menunjukkan adanya kekuatan (*strength*) hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,500 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:184)

3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan agar dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yaitu *Expectancy*, *Instrumentality* dan *Valence* terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kepuasan Kerja hal ini merupakan pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2018:292) untuk menghitung koefisien determinasi berganda(simultan) dan parsial dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

- a. Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel. Pengembangan Karir (X_1) dan variabel Komunikasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

- b. Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel *Expectancy* (X_1) variable *Instrumentality* (X_2) dan *Valence* (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). secara parsial:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order}$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

β = Nilai *standardized coefficients*

Zero Order = Korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat Kriteria-kriteia untuk analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika K_d mendekati (0), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel dinyatakan lemah.
- b. Jika K_d mendekati (1), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y dinyatakan kuat

3.6 Rencana Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara menyajikan seperangkat kuisisioner tertulis dan pertanyaan kepada responden untuk dijawab oleh responden yang telah diidentifikasi perkiraannya. Selain itu, kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pertanyaan tertutup dan terbuka. Desain kuisisioner yang dihasilkan peneliti adalah kuisisioner tertutup yang tanggapannya dibatasi atau telah ditentukan oleh penulis. Jumlah pertanyaan dalam kuisisioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian. Skala yang digunakan adalah skala Likert, dimana setiap jawaban akan dinilai berdasarkan kriteria berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.7 Objek dan Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Alamat Kantor: JL. Surapati No. 126, Cihaur Geulis, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40122.

Daftar Pustaka

- Adinata, Michael C., and Joyce A. Turangan. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Affandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Basalamah, Muhammad Syafii A., and Ajmal As'ad. 2021. "The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction."
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Bob Foster dan Iwan Sidharta. 2019. *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Diandra.
- Dessler, G. 2018. *Human Resource Management (Empat Belas)*. Pearson Education, Inc.
- Dhani, Ni Kadek Sari Jayanti, dan Ida Bagus Ketut Surya. 2023. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung)."
- Firmansyah, Anang. 2018. *Pengantar Manajemen*, Sleman Yogyakarta, CV Budi Utama
- George R. Terry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Ginting, Gabriella, dan Valentine Siagian. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19."
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2019. *Behavior in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work* (8th ed.). Michigan University: Prentice Hall.
- Hadi El-Farr. 2023. *Human Resource Management*. Northhampton. Edward Elgar Publishing, Inc.
- Hajiali, Ismail, Andi Muhammad Fara Kessi, B. Budiandriani, Etik Prihatin, Muhammad Mukhlis Sufri, dan Acai Sudirman. 2022. "Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance."
- Hakim, Arif Rahman, dan Muhdi Muhdi. 2020. "Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten

Pemalang.”

- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Harahap & Khair. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.” *Dewi Suryani Harahap & Hamanan Khair* 2 (1): 69–88.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Indonesia Pustaka
- Irawati, Sudarno, dan dadi komardi. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadapkepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Negeri Pekanbaru.”
- Jhonstone, Stewart. 2023. *Human Resource Management*. Northhampton. Edward Elgar Publishing, Inc.
- Kaehler, Boris & Grundei, Jens. 2019. *HR Governance A Theoretical Introduction*. Book Manuscript.
- Kurniawan, Ignatius Soni, dan Mila Dwi Nurohmah. 2022. “Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.”
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV. Budi Utama.
- Marliani, Rosleny. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Meri Astuti, Desak Gede, dan Ni Made Dwi Ariani Mayasari. 2021. “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja.”
- Mubarqah, dan M Yusuf. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Journal of Economics and Business Mulawarman University*."
- Pahlawan, Alfi dan Onsardi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. AGUNG TOYOTA BENGKULU. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS*.
- Palendeng, Frankly Oktavian, dan Innocentius Bernarto. 2021. “Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon.”

- R. Supomo, Eti Nurhayati. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rahayu, Ningrum, dan Kartini Aprianti. 2020 “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima.”
- Restanti, Yulian, Mei Indrawati, dan Muninghar Muninghar. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.” *Jurnal Mitra Manajemen*."
- Ridho, M dan Susanti, S. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Riyanti. 2017. Hubungan Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jom Fisip Vol. 2 No.1*.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Rohim, Nur, and Khotibul Umam. 2020. “Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember.” *Journal of Islamic Educational Management*."
- Sarmar, et al. 2021. *Management Science, Theory and Practice (For Hospitals and Hospital Administrators*. Rohini, North West, Delhi.
- Saputra, made pradnya paramita. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” 8 (1): 6961–89.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. Suarweni, V.
- Tahili, Mashuri H, Ismail Tolla, Mohammad Arifin Ahmad, Abdul Saman, dan Sulaiman Samad. 2021. “The Effect of Strategic Collaboration Approach on the National Educational Standards Achievement and Service Quality in Basic Education at Local Government in Indonesia.” *Research in Social Sciences and Technology*."
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyudi, Wan Dedi dan Tupti, Zulaspan. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers. Edisi Kelima (11).
- Yawson, G. 2021. *Human Resource Management (Empat Belas)*. Pearson Education, Inc.

Sumber Lain:

Peraturan Walikota Bandung Nomor 45 Tahun 2022.

Lampiran

Lampiran 1

Surat Keputusan Dekan



UNIVERSITAS PASUNDAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN (TERAKREDITASI A) MANAJEMEN (TERAKREDITASI A) AKUNTANSI (TERAKREDITASI A)

SURAT KEPUTUSAN DEKAN

Nomor : 107/Unpas-FEB.D/MJ/Q/VII/2023

Tentang

**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji
Penelitian (Skripsi) Periode 03 Juli 2023 s/d 03 Januari 2024**

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Permendikbud Pasal 109 tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Jarak Jauh.
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
 4. Peraturan Presiden no 8 tahun 2012 tentang Kerangka puspa Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)
 5. Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Tinggi Pasundan Nomor 447/YPTP/SK/A/2012 Tanggal 28 Desember 2012 tentang Statuta Universitas Pasundan.
 6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 138/BAN-PT/Ak-PPJ/S/I/2021 tanggal 5 Januari 2021, No.1545/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2016 tanggal 11 agustus 2016 dan No 7144/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/XI/2020 tanggal 10 November 2020 tentang Hasil dan Peringkat Akreditasi Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, untuk Program Sarjana di Perguruan Tinggi.
 7. Surat Keputusan Rektor No: 12/Unpas.R/SK/C/I/2016 tentang pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan.
 8. Surat Keputusan Rektor Nomor: 106/Unpas.R/SK/C/VIII/2016 tentang Pemberhentian dengan hormat karena meninggal dunia ketua program studi dan pengangkatan Pejabat Antar Waktu Ketua Program Studi Akuntansi FE Unpas.
 9. Surat Keputusan Rektor Unpas No: 160/Unpas.R/SK/Q/2016 tentang perubahan nomenklatur FE menjadi FEB.
 10. Surat Keputusan Rektor Universitas Pasundan Nomor: 205/Unpas.R/SK/ C/XII/2018, tentang Pengangkatan para Dekan periode 2018-2022 di lingkungan Universitas Pasundan.
 11. Surat Keputusan Rektor Nomor: 33/Unpas.R/SK/III/2019 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Para Wakil Dekan Fakultas Masa Bakti 2019 – 2023 di Lingkungan universitas Pasundan
 12. Surat Keputusan Rektor No: 14 /Unpas.R/SK/C/I/2020 tentang Pemberhentian dan pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan periode 2020-2024.
- Memperhatikan : Hasil rapat Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis unpas Pada hari Selasa, tanggal 25 Mei 2021.
- Memutuskan**
- Menetapkan
Pertama : Terhitung sejak tanggal ditetapkan Surat Keputusan ini, mengangkat Pembimbing, Pembimbing Pendamping dan Penelaah/Penguji Penelitian (Skripsi) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Program Studi Manajemen (terlampir)
- Kedua : Periode bimbingan dari mahasiswa tersebut adalah **03 Juli 2023 s/d 03 Januari 2024**
- Ketiga : Periode perpanjangan bimbingan skripsi dapat dilakukan melalui 2 tahapan yaitu: perpanjangan tahap pertama selama 3 bulan dan perpanjangan tahap ke 2 adalah selama 3 bulan
- Keempat : Dosen pembimbing dalam kurun waktu perpanjangan dapat digantikan dengan Pembimbing yang baru atau pembimbing yang sama.
- Kelima : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan diadakan perbaikan



Ditetapkan : di Bandung
Pada Tanggal : 03 Juli 2023

Dr. Hartono Hermawan SE., MSIE., Ak.
NIP. 197110058



JL. TAMANSARI No. 6 - B BANDUNG 40116 TELP 022-4233646 ; 4208363 FAX. 022-4208363
e-mail : fekon@unpas.ac.id

Lampiran: 1

SURAT KEPUTUSAN DEKAN
 Nomor : 107/Unpas-FEB.D/MJ/Q/VII/2023
 Tentang

**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji
 Penelitian (Skripsi) Periode 03 Juli 2023 s/d 03 Januari 2024**

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Erry S. R. Pangestu, SE., MM.	1.	Febryz Bagus Widodo 174010076 MSDM		Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap guest house rumah palagan yogyakarta
	2.	Haryadi Wiguna 174010241 MSDM		Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si.	3.	Rezki Anugrah Yusuf Wibowo 194010228 MSDM		Pengaruh Etika Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PD. Kebersihan Kota Bandung
	4.	Dilla Antika 194010344 MSDM		Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kinerja terhadap semangat kerja karyawan serta dampaknya pada kualitas kinerja karyawan di pt indomarco primateama
Dr. Hj. Mujibah, A. Sufyani, SE., M.M.	5.	Tasya Sylvia Hermawati 194010317 MSDM		Pengaruh work family conflict stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD prngawasan ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung
	6.	Chandra Juliansyah 194010111 MSDM		Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat
Dr. Wasito, SE., M.Si.	7.	Naufal Hisyam Nugraha 194010186 Mj. Operasi		Pengaruh pengelolaan dan pemeliharaan infrastruktur gedung dalam meningkatkan kualitas bangunan PT Wijaya Karya Realty
	8.	Ahmad Nawawi Zaenufi 194010336 Mj. Pemasaran		Pengaruh store atmosphere dan sales promotion terhadap keputusan pembelian toko kopi tuku bekasi (survey pada pelanggan toko kopi tuku bekasi)

Ditetapkan : di Bandung.
 Pada Tanggal : 03 Juli 2023

 Dr. H. Atang Hermawan SE., MSIE., Ak
 NIDP : 151 100 58

Kuisisioner Pra Survey

Kepada Yth:

UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Rezki Anugrah Yusuf Wibowo Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung. Dalam hal ini saya sedang melakukan penelitian dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menyelesaikan skripsi tugas akhir saya mengenai **“Pengaruh *Expectancy*, *Instrumentality*, dan *Valence* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung”** Bersama ini saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/ Ibu untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/ Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/ Ibu masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/ Ibu. Atas kesediaan dan partisipan Bapak/ Ibu sekalian untuk mengisi angket yang ada, saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamua“laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

Rezki Anugrah Yusuf Wibowo

NIM: 194010228

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Bacalah kalimat dengan seksama.
3. Bacalah seluruh pertanyaan dan jawablah pertanyaan sesuai pendapat.
4. Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (\surd) pada salah satu jawaban disamping pertanyaan yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda.

Setiap pertanyaan tersedia 5 (Lima) kolom yang masing-masing memiliki makna yaitu:

SS: **Sangat Setuju**, Jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

S: **Setuju**, Jika pernyataan sesuai dengan kenyataan

KS: **Kurang Setuju**, Jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan

TS: **Tidak Setuju**, Jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan

STS: **Sangat Tidak Setuju**, Jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20-29 30-39 40-49 >50

Pendidikan : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1-10 Tahun 11-20 Tahun 21-30 Tahun

Daftar Pernyataan Kuisisioner

A. Variabel Motivasi Kerja						
No	Pernyataan terkait variabel yang diteliti	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mengembangkan potensi diri saya					
2	Saya selalu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
3	Saya selalu semangat walaupun lembur					
4	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh instansi					
5	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target					
6	Saya selalu semangat untuk bekerja mandiri					

B. Keadilan Organisasi						
No	Pernyataan terkait variabel yang diteliti	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan					
2	Saya merasa jadwal kerja yang diberlakukan sudah sesuai dengan kapasitas pegawai					
3	Saya merasa beban kerja yang di berikan pemimpin sudah adil					
4	Saya merasa di perlakukan sama tidak di beda –bedakan dengan karyawan lain					

5	Atasan saya menghormati pendapat siapapun untuk perbaikan instansi					
6	Saya merasa diperlakukan sama walaupun dengan pimpinan walaupun posisinya lebih tinggi					
C. Kecerdasan Emosional						
No	Pernyataan terkait variabel yang diteliti	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya yakin dapat mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri					
2	Saya merasa senang jika saya dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
3	Saya mampu bersikap tenang walaupun berhadapan dengan situasi konflik					
4	Saya mampu bersikap tenang walaupun dikejar deadline kerja					
5	Saya mampu bersikap tenang walaupun dibawah tekanan pimpinan					
6	Saya bisa mengendalikan emosi saya walaupun dalam kondisi dirugikan oleh orang lain					

D. Budaya Organisasi						
No	Pernyataan terkait variabel yang diteliti	STS	TS	KS	S	SS
1	Para karyawan mengutamakan kemajuan instansi dibandingkan dengan kepentingan individu					

2	Seluruh karyawan selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja					
3	Sebagian besar karyawan mencapai target tanpa melupakan sistem dan prosedur instansi					
4	Dalam mengambil suatu keputusan, sebagian besar karyawan mau menanggung semua resikonya					
5	Hasil pekerjaan tim merupakan tolak ukur penilaian kinerja karyawan dalam instansi					
6	Seluruh pegawai disini memanfaatkan waktu kerjanya dengan produktif					
E. Etos Kerja						
No	Pernyataan terkait variabel yang diteliti	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu disiplin waktu dalam bekerja.					
2	Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan saya					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
4	Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja					
5	Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.					
6	Saya tidak puas sebelum hasil kerja saya maksimal					

F. Kepemimpinan Tranformasional						
No	Pernyataan terkait variabel yang diteliti	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan mendorong pegawai untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Pimpinan memberikan petunjuk kepada pegawai bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.					
3	Pimpinan melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.					
4	Pimpinan berupaya meningkatkan pengembangan diri seluruh pegawai					
5	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri seluruh pegawainya					
6	Pemimpin mendorong seluruh pegawai disini untuk selalu belajar					

G. Kepuasan Kerja						
No	Pernyataan terkait variabel yang diteliti	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
2	Saya merasa puas bekerja dengan pimpinan saya					
3	Saya merasa puas dengan beban dan tanggung jawab yang saya pikul dalam pekerjaan ini					
4	Saya puas bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					

5	Saya merasa puas karena pimpinan selalu memuji kinerja saya					
6	Saya merasa puas karena bisa optimal dalam melakukan pekerjaan secara tim					

H. Komitmen Afektif						
No	Pernyataan terkait variabel yang diteliti	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini					
2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada instansi ini.					
3	Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
4	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi instansi ini.					
5	Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
6	Saya akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk instansi ini					

Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth:

UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Rezki Anugrah Yusuf Wibowo Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung. Dalam hal ini saya sedang melakukan penelitian dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menyelesaikan skripsi tugas akhir saya mengenai **“Pengaruh *Expectancy*, *Instrumentality*, dan *Valence* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung”** Bersama ini saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/ Ibu untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/ Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/ Ibu masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/ Ibu. Atas kesediaan dan partisipan Bapak/ Ibu sekalian untuk mengisi angket yang ada, saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamua“laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

Rezki Anugrah Yusuf Wibowo

NIM: 194010228

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Bacalah kalimat dengan seksama.
3. Bacalah seluruh pertanyaan dan jawablah pertanyaan sesuai pendapat.
4. Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (\checkmark) pada salah satu jawaban disamping pertanyaan yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda.

Setiap pertanyaan tersedia 5 (Lima) kolom yang masing-masing memiliki makna yaitu:

SS: **Sangat Setuju**, Jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

S: **Setuju**, Jika pernyataan sesuai dengan kenyataan

KS: **Kurang Setuju**, Jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan

TS: **Tidak Setuju**, Jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan

STS: **Sangat Tidak Setuju**, Jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20-29 30-39 40-49 >50

Pendidikan : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1-10 Tahun 11-20 Tahun 21-30 Tahun

Daftar Pernyataan Kuisisioner

Variabel *Expectancy*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai kemampuan saya					
2	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya yang sudah diberikan sebelumnya					
3	Saya selalu percaya terhadap kemampuan setiap pegawai					
4	Saya selalu percaya dengan kemampuan pribadi yang saya miliki					
5	Saya percaya dengan kemampuan bekerja sama tim					
6	Saya mampu bekerja sama dengan tim atau rekan kerja					
7	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian pekerjaan yang sulit					
8	Saya selalu siap dengan pekerjaan yang akan dihadapi					

Variabel *Instrumentality*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
9	Saya selalu senang bila hasil kerja saya diberi penghargaan					
10	Saya selalu senang dengan penghargaan yang didapat					
11	Saya selalu yakin terhadap kemampuan saya					

12	Saya selalu yakin terhadap kemampuan rekan kerja saya					
13	Saya selalu berharap ada penghargaan disetiap tugas yang diselesaikan					
14	Saya selalu mengukur imbalan yang didapat dengan hasil pekerjaan saya					
15	Saya selalu mengukur hasil pekerjaan yang didapat dengan pekerjaan yang dikerjakan					
16	Saya berharap mendapat penghargaan atas apa yang telah saya kerjakan					

Variabel Valence

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
17	Saya selalu menghargai penghargaan yang telah diberika instansi					
18	Saya selalu memberikan hasil yang baik demi mendapatkan penghargaan					
19	Saya selalu mementingkan kepentingan pribadi saya terlebih dahulu					
20	Saya selalu berharap mendapatkan penghargaan demi kebutuhan pribadi saya					
21	Saya selalu siap atas konsekuensi yang di dapat atas apa yang telah saya kerjakan					
22	Saya selalu siap dengan konsekuensi atas apa yang telah saya kerjakan					
23	Saya selalu siap meningkatkan kemampuan individu saya terhadap pekerjaan					
24	Saya selalu siap terhadap pekerjaan yang akan diberikan					

Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
25	Saya dapat menyelesaikan banyaknya tugas dengan baik					
26	Saya merasa instansi memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri saya					
27	Saya mendapat gaji sesuai dengan jabatan pekerjaan saya					
28	Saya merasa gaji yang diberikan secara keseluruhan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
29	Saya merasa instansi memberikan kesempatan untuk mengembangkan jenjang karir					
30	Saya merasa instansi memberikan kesempatan untuk mengembangkan jenjang karir sesuai prestasi yang diraih					
31	Saya termotivasi apabila atasan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam melakukan pekerjaan					
32	Saya merasa senang ketika atasan membantu saya jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan					