

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan korelasional yang menghubungkan variabel Kebosanan Kerja (X) dengan Keterlibatan Kerja pada Pegawai (Y) pada pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti terdiri atas dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2013) rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Kebosanan Kerja
2. Variabel terikat (Y) : Keterlibatan Kerja

C. Defenisi Operasional

Untuk memberikan kejelasan arah dan batasan dalam penelitian ini, maka diperlukan penjelasan mengenai definisi operasional variabel yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan ego individu terhadap pekerjaannya, yaitu dengan berpartisipasi aktif di dalam pekerjaannya dan menganggap performa kerja pegawai penting bagi harga dirinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kebosanan Kerja

Kebosanan kerja adalah suatu keadaan dimana pegawai yang bekerja merasakan keadaan yang tidak menyenangkan seperti kejenuhan saat bekerja, sulit berkonsentrasi dan kelelahan mental yang disebabkan oleh bermacam-macam faktor yang dapat mengakibatkan berbagai masalah pada pekerjaan dan berdampak pada perusahaan.

D. Teknik Pengambilan Data

1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2010) populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan, sedangkan menurut Sugiyono (2013) 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 uraian diatas, peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau yang berjumlah 167 orang pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Populasi penelitian

No	Bidang Di Dinas Pendapatan Daerah	Jumlah pegawai
1	Bidang Sekretariat	73
2	Bidang Pengolahan Data	21
3	Bidang Pajak Daerah	25
4	Bidang Retribusi, PADL dan DBH	25
5	Bidang Pembukuan dan Pengawasan	23
Total keseluruhan pegawai		167

Sumber data: Badan Pendapatan Daerah Prov. Riau Januari 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel diatas, maka total keseluruhan pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau dijadikan populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 167 pegawai.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Hal ini senada dengan pernyataan Sugiyono (2013) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan tolak ukur yang dikemukakan oleh Arikunto (2010) yang menjelaskan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitian dinamai penelitian populasi. Sedangkan jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang subjek, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat tersebut, sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 50% dari jumlah populasi. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang pegawai.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Systematic Random Sampling*. Sugiyono (2001) menyatakan bahwa *Systematic Random Sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Misalnya anggota populasi yang terdiri dari 100 orang. Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan nomor ganjil saja, genap saja, atau kelipatan dari bilangan tertentu, misalnya kelipatan dari bilangan lima. Untuk itu, yang diambil sebagai sampel adalah 5, 10, 15, 20 dan seterusnya sampai 100.

Di dalam penelitian ini *random* dilakukan terhadap pegawai di semua bidang pekerjaan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau dengan memisahkan antara nomor ganjil dan nomor genap pada daftar nama pegawai. Berdasarkan hasil *random* yang peneliti lakukan, maka sampel yang dipilih dalam penelitian ini ditetapkan pada nomor ganjil yang berjumlah 84 pegawai.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat suatu skala psikologi yang dikembangkan dari defenisi operasional tentang variabel yang fokus menjadi penelitian yaitu:

a. Skala Variabel Kebosanan Kerja

Skala kebosanan kerja disusun dengan model skala *Likert* yang telah dimodifikasi dari Anggraini (2015). Menurut Hadi (1991), modifikasi skala *Likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala *Likert* meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) kategori tersebut memiliki arti ganda, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban di tengah itu menimbulkan kecenderungan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjawab ke tengah. (3) maksud kategori SS-S-TS-STTS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju.

Skala dibuat dalam empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok sehingga jawaban responden kurang informative (Azwar, 2010). Pernyataan disusun berdasarkan teori tentang kebosanan kerja. Pernyataan diberi skor yaitu, Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Tabel 3.2
Blue Print Skala Kebosanan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Item
			Favorable (F)	Unfavorable (UF)	
1	Afektif	Perasaan kegelisahan dan tidak tahu apa yang harus dilakukan.	13, 19	1, 26	11
		Perasaan terlepas dari ketertarikan pada aktivitas kerja.	7, 25, 30	2, 8, 14, 20	
2	Kognitif	Penyimpangan persepsi mengenai waktu.	9, 15, 18, 21	3	10
		Ketidakmampuan memfokuskan perhatian pada pekerjaan.	6, 22, 28	4, 10	
3	Respon perilaku terhadap situasi yang tidak menstimulasi	Respon pasif terhadap pekerjaan.	17, 23, 29	5, 11	9
		Kelesuan menghadapi pekerjaan.	24, 27	6, 12	
Total Keseluruhan			17	13	30

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Skala Variabel Keterlibatan Kerja

Skala keterlibatan kerja disusun dengan model skala Likert yang telah dimodifikasi dari Anggraini (2015). Menurut Hadi (1991), modifikasi skala *Likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala *Likert* meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) kategori tersebut memiliki arti ganda, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban di tengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud kategori SS-S-TS-STTS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju.

Skala dibuat dalam empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok sehingga jawaban responden kurang informative (Azwar, 2010). Pernyataan disusun berdasarkan teori tentang kebosanan kerja. Pernyataan diberi skor yaitu, Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Keterlibatan Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Item
			Favorable (F)	Unfavorable (UF)	
1	Konsentrasi Kerja	Pentingnya pekerjaan dibandingkan dengan hal lain.	1, 9	21, 29	9
		Pentingnya pekerjaan sebagai kesempatan untuk kepuasan diri.	2, 4, 10, 14	19	
2	Evaluasi Kerja	Pentingnya kontribusi diri pegawai pada pekerjaannya.	3, 11, 20	24	10
		Pentingnya hasil kerja bagi keberhargaan dirinya.	15, 28	-	
		Kerelaan untuk mengambil tugas yang melebihi beban kerjanya yang semestinya.	5, 18	13, 22	
3	Identifikasi Kerja	Pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya.	6, 12, 16, 23	27, 30	11
		Penilaian pegawai terhadap baiknya ikatan antara dirinya dengan pekerjaannya.	7, 8, 25	-	
		Penyerapan nilai kebaikan pekerjaan oleh pegawai.	17	26	
Total			21	9	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Uji Coba Alat Ukur

1. Uji Coba (*Try Out*)

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian, maka alat ukur yang akan digunakan harus diujicobakan terlebih dahulu dengan melalui uji coba (*try out*). Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (*validitas*) dan konsistenan (*reliabilitas*) guna mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur.

Di dalam penelitian ini uji coba dilakukan dengan cara yang sama pada penelitian menggunakan teknik pengambilan data *systematic random sampling* pada pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau. Di dalam penelitian ini *random* dilakukan terhadap pegawai di semua bidang pekerjaan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau dengan memisahkan antara nomor ganjil dan nomor genap pada daftar nama pegawai. Berdasarkan hasil *random* yang peneliti lakukan, maka sampel yang dipilih dalam penelitian ini ditetapkan pada nomor genap yang berjumlah 83 pegawai. Setelah alat ukur disebar, yang kembali hanya berjumlah 66 angket dengan alasan pegawai yang tidak berada di tempat dan tidak dikembalikan setelah *try out* dilakukan.

Uji coba skala atau alat ukur dilakukan mulai pada tanggal 10 Mei 2017 sampai tanggal 11 Mei 2017. Skala disebar dengan cara memberikan secara langsung kepada subjek di setiap bidang. Setelah skala terkumpul maka peneliti melakukan pengujian *validitas* dan *reliabilitas* dengan

menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 1.9 for windows.

2. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur (skala) dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberi hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2010).

Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment* (Azwar, 2010). Pendapat professional dalam mengkaji validitas isi skala penelitian ini adalah pembimbing skripsi dan narasumber.

3. Uji Daya Beda Aitem

Salah satu cara yang sederhana untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkapkan. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas isi adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan validitas konstrak, yaitu dengan cara melakukan uji daya beda aitem.

Daya beda aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total (Azwar, 2010).

Untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur dianalisis dengan cara menggunakan korelasi *product momentpearson* (Azwar, 2010) dengan bantuan program *SPSS 1.9 for windows*, dengan cara menghubungkan skor tiap butir dengan skor totalnya. Adapun rumus dari product moment pearson adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi produk momen kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai

x = Nilai kebosanan kerja

y = Keterlibatan kerja pada pegawai

N = Jumlah Subjek

Untuk menentukan aitem yang soheh dan gugur, peneliti mengacu kepada pendapat (Azwar, 2010), yang mengatakan apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0,30 dan jumlahnya melebihi aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka peneliti dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi yang tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan melalui indeks daya diskriminasi aitem pada skala kebosanan kerja yang berjumlah 30 aitem, diperoleh 10 aitem yang dinyatakan tidak valid dan 20 aitem lainnya dinyatakan valid. Koefisien korelasi aitem total yang valid berkisar antara 0,343 - 0,688. Adapun rincian-rincian aitem yang valid dan tidak valid dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4**Rincian aitem valid dan gugur pada skala kebosanan kerja**

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah Item
			Favorable (F)		Unfavorable (UF)		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Afektif	Perasaan kegelisahan dan tidak tahu apa yang harus dilakukan.	-	13,19	1	26	11
		Perasaan terlepas dari ketertarikan pada aktivitas kerja.	25, 30	7	8, 20	2, 14	
2	Kognitif	Penyimpangan persepsi mengenai waktu.	9, 15, 18, 21	-	-	3	10
		Ketidakmampuan memfokuskan perhatian pada pekerjaan.	6, 22, 28	-	4, 10	-	
3	Respon perilaku terhadap situasi yang tidak menstimulasi	Respon pasif terhadap pekerjaan.	17, 23, 29	-	-	5, 11	9
		Kelesuan menghadapi pekerjaan.	24, 27	-	6	12	
Total Keseluruhan			14	3	6	7	30

Setelah diketahui aitem yang valid dan tidak valid pada skala kebosanan kerja berdasarkan hasil *try out* yang telah dilakukan, maka selanjutnya peneliti menyusun ulang kembali blue print untuk penelitian.

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun blue print skala kebosanan kerja untuk penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5
Distribusi Aitem-Aitem Skala Kebosanan Kerja Untuk Penelitian

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Item
			Favorable (F)	Unfavorable (UF)	
1	Afektif	Perasaan kegelisahan dan tidak tahu apa yang harus dilakukan.	-	1	5
		Perasaan terlepas dari ketertarikan pada aktivitas kerja.	16, 20	4, 11	
2	Kognitif	Penyimpangan persepsi mengenai waktu.	5, 7, 10, 12	-	9
		Ketidakmampuan memfokuskan perhatian pada pekerjaan.	8, 13, 18	2, 6	
3	Respon perilaku terhadap situasi yang tidak menstimulasi	Respon pasif terhadap pekerjaan.	9, 14, 19	-	6
		Kelesuan menghadapi pekerjaan.	15, 17	3	
Total Keseluruhan			14	6	20

Pada skala keterlibatan kerja, terdapat 30 aitem yang diujicobakan dan diperoleh 8 aitem yang dinyatakan tidak valid dan 22 aitem lainnya dinyatakan valid. Koefisien korelasi aitem total yang valid berkisar antara 0,310 – 0,731. Adapun rincian-rincian aitem yang valid dan dipertahankan dapat dilihat pada tabel berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.6

Rincian aitem valid dan gugur pada skala keterlibatan kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah Item
			Favorable (F)		Unfavorable (UF)		
			Valid	Gu-gur	Valid	Gu-gur	
	Konsentrasi Kerja	Pentingnya pekerjaan dibandingkan dengan hal lain.	1, 9	-	21, 29	-	9
		Pentingnya pekerjaan sebagai kesempatan untuk kepuasan diri.	2, 4, 10	14	-	19	
2	Evaluasi Kerja	Pentingnya kontribusi diri pegawai pada pekerjaannya.	20	3, 11	24	-	10
		Pentingnya hasil kerja bagi keberhargaan dirinya.	15, 28	-	-	-	
		Kerelaan untuk mengambil tugas yang melebihi beban kerjanya yang semestinya.	18	5	13, 22	-	
		Pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya.	12, 16, 23	6	27	30	
3	Identifikasi Kerja	Penilaian pegawai terhadap baiknya ikatan antara dirinya dengan pekerjaannya.	7, 8, 25	-	-	-	11
		Penyerapan nilai kebaikan pekerjaan oleh pegawai.	17	-	-	26	
Total			16	5	6	3	30

Berdasarkan aitem yang valid dan yang tidak valid pada skala keterlibatan kerja, maka peneliti menyusun ulang kembali blue print untuk

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian. Adapun blue print skala keterlibatan kerja untuk penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.7
Distribusi aitem-aitem skala keterlibatan kerja untuk penelitian

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Item
			Favorable (F)	Unfavorable (UF)	
1	Konsentrasi Kerja	Pentingnya pekerjaan dibandingkan dengan hal lain.	1, 6	15, 22	7
		Pentingnya pekerjaan sebagai kesempatan untuk kepuasan diri.	2, 3, 7	-	
2	Evaluasi Kerja	Pentingnya kontribusi diri pegawai pada pekerjaannya.	14	18	7
		Pentingnya hasil kerja bagi keberhargaan dirinya.	10, 21	-	
3	Identifikasi Kerja	Kerelaan untuk mengambil tugas yang melebihi beban kerjanya yang semestinya.	13	9, 16	8
		Pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya.	8, 11, 17	20	
		Penilaian pegawai terhadap baiknya ikatan antara dirinya dengan pekerjaannya.	4, 5, 19	-	
		Penyerapan nilai kebaikan pekerjaan oleh pegawai.	12	-	
Total			16	6	22

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien Alfa. Perhitungan reliabilitas Alfa diperoleh lewat pengujian atau bentuk skala yang dikenal sekali saja pada kelompok respon. Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dibelah menjadi dua, sehingga setiap belahan menjadi sama jumlahnya, dengan rumus reliabilitas Alfa sebagai berikut (Azwar, 2010) :

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

S_1^2 dan S_2^2 = varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

S_x^2 = varians skor skala

Adapun hasil reliabilitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,871 pada variabel kebosanan kerja dan 0,902 pada variabel keterlibatan kerja.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Korelasi dari Pearson yaitu untuk mencari hubungan antara variabel bebas kebosanan kerja (X) dan sebagai variabel terikat keterlibatan kerja (Y). Data yang diperoleh nantinya akan dianalisis dengan menggunakan program (*Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 19.0 for windows.