

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 bentuk penelitian Kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang menggunakan teknik analisa *Multiple Regresi* (Regresi Ganda). Penelitian ini akan mengukur pengaruh kepuasan kerja (X1) dan kualitas hubunganinteraksi atasan-bawahan (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

#### B. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas : X1 = Kualitas interaksi atasan bawahan  
X2 = Kepuasan kerja

Variabel terikat : Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

#### C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

##### 1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang *fleksibel* dalam melakukan peran yang lebih tanpa adanya *reward* dari organisasi. Podsakoff, Bachrach, dan Bendoly (2001) menyatakan terdapat lima dimensi untuk mengungkap OCB karyawan, yaitu:

- a. *Helping Behavior* (Perilaku menolong)

#### 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.

- b. *Sportmanship* (Toleransi yang tinggi)
- c. *Organizational loyalty* (Perilaku loyalitas terhadap organisasi)
- d. *Organizational compliance* (Perilaku taat)
- e. *Individual initiative* (Kesungguhan dalam bekerja)

## 2. Kualitas Hubungan Interaksi Atasan-Bawahan

Kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan adalah penilaian karyawan tentang sejauhmana kedekatan hubungan kerja atasan terhadap bawahannya dan interaksi yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak yang positif pada karyawan, sebaliknya jika interaksi atasan-bawahan rendah maka cenderung hubungannya menjadi otoriter. Menurut Wakabayasi dan Graen (1984) untuk mengukur tinggi rendahnya kualitas interaksi atasan-bawahan maka aspek-aspek yang harus diperhatikan adalah:

- a. *Approachability* dan *flexibility*
- b. Ketersediaan untuk menggunakan kekuasaan
- c. *Expectation* dan *feedback*
- d. Kemampuan untuk mempengaruhi atasan
- e. Kesempatan bawahan untuk bersama-sama dengan atasan melakukan aktivitas sosial dan santai setelah jam kerja.

## 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya yang dipengaruhi oleh berbagai aspek-aspek dalam organisasi. Dimana seseorang karyawan akan

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.

merasa puas jika apa yang mereka butuhkan telah tercapai. Menurut Luthans (2006) mengemukakan adanya 6 dimensi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan Kerja
- f. Kondisi Kerja

#### D. Subjek Penelitian

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 130 perawat dari 3 RSIA yang memberikan izin untuk melakukan penelitian.

##### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan berupa dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel juga dapat di definisikan sebagai sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan

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.

dapat mewakili populasi (Martono, 2011). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah perawat RSIA Zainab dan RSIA Andini.

### 3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *systematic sampling*. *Systematic sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Dari semua anggota diberi nomor urut, yaitu nomor 1 sampai dengan nomor 70. 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 70 (Sugiyono, 2010). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 perawat yang diambil dari 2 RSIA.

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah melalui metode skala psikologi. Metode skala digunakan karena data yang ingin diungkap berupa konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem (Azwar, 2009). Alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan skala kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan, skala kepuasan kerja dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB).

#### 1. Alat Ukur

##### a. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan menggunakan skala OCB yang disusun peneliti berdasarkan teori

## 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.

Podsakoff, Bachrach, dan Bendoly (2001). Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari lima dimensi yaitu: *Helping Behavior* (Perilaku menolong), *Sportmanship* (Toleransi yang tinggi), *Organizational loyalty* (Setia pada organisasi), *Organizational Compliance* (Perilaku patuh) dan *Individual initiative* (Kesungguhan dalam bekerja). Penelitian ini menggunakan skala yang dimodifikasi oleh peneliti dari kuesioner yang dikembangkan oleh Susanti (2010).

Skala OCB ini dibuat berdasarkan alternatif jawaban yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*, rincian penilaiannya yaitu: skala untuk jawaban aitem *favorable* adalah: selalu (SL)=5, sering (S)=4, kadang-kadang (K)=3, jarang (J)=2, dan tidak pernah (TP)=1. Sedangkan skor untuk aitem *unfavorable* adalah: selalu (SL)=1, sering (S)=2, kadang-kadang (K)=3, jarang (J)=4, dan tidak pernah (TP)=5. Skor total untuk tiap-tiap subjek diperoleh dengan menjumlahkan semua skor butir yang diperoleh subjek. Total skor pada skala ini akan menunjukkan tingkat OCB masing-masing perawat tersebut.

Berikut ini *Blue Print* skala OCB untuk uji coba dapat dilihat pada tabel 3.1

**Tabel. 3.1**  
**Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebelum *Try Out***

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Perilaku menolong	1, 11, 21	2, 12, 22	6
2	<i>Sportmanship</i>	3, 13, 23	4, 14, 24	6
3	<i>Organizational loyalitas</i>	5, 15, 25	6, 16, 26	6
4	<i>Organizational Compliance</i>	7, 17, 27	8, 18, 28	6
5	<i>Individual initiative</i>	9, 19, 29	10, 20, 30	6
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## 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.

## b. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini memodifikasi skala yang dibuat oleh Rianty (2014) dengan menambahkan 24 aitem dan disesuaikan dengan karakteristik subjek, disusun berdasarkan teori kepuasan kerja dari Luthans (2006). Kepuasan kerja diungkap melalui skala kepuasan kerja yang terdiri dari enam dimensi yakni: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja.

Skala disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompokkan sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data, penilaian berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat) (Hadi, 2002).

Skala Kepuasan Kerja ini dibuat berdasarkan alternatif jawaban yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*, untuk penilaian, nilai yang diberikan berkisar dari nilai 1 hingga 4, dengan ketentuan sebagai berikut: skala untuk jawaban aitem *favorable* adalah: sangat sesuai (SS)=4, sesuai (S)=3, tidak sesuai (TS)=2, sangat tidak sesuai (STS)=1. Sedangkan skor untuk aitem *unfavorable* adalah: sangat sesuai (SS)=1, sesuai (S)=2, tidak sesuai (TS)=3, sangat tidak sesuai (STS)=4.

Skor total untuk tiap-tiap subjek diperoleh dengan menjumlahkan semua skor butir yang diperoleh subjek. Total skor pada skala ini akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja masing-masing perawat tersebut.

## 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.

Berikut ini *Blue Print* skala kepuasan kerja untuk uji coba dapat dilihat pada tabel 3.2

**Tabel 3.2**  
***Blue Print* skala Kepuasan Kerja sebelum Try Out**

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3, 11	20, 35	6
2	Gaji	4, 7, 21	22, 27, 32	6
3	Promosi	5, 18, 23	13, 29, 31	6
4	Pengawasan	8, 10, 17	12, 14, 24	6
5	Rekan kerja	9, 15, 25	28, 19, 34	6
6	Kondisi kerja	6, 16, 30	26, 33, 36	6
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>	<b>17</b>	<b>36</b>

**c. Skala Kualitas Hubungan Interaksi Atasan-Bawahan**

Skala kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan dalam penelitian ini menggunakan skala kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan yang disusun peneliti berdasarkan teori Wakabayasi dan Graen (1984). Skala kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan diungkap melalui lima dimensi yaitu *approachability* dan *flexibility*, Kesiediaan untuk menggunakan kekuasaan, *expectation* dan *feedback*, Kemampuan untuk mempengaruhi atasan, Kesempatan bawahan untuk bersama-sama dengan atasan melakukan aktivitas sosial dan santai setelah jam kerja.

Skala disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompokkan sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data, penilaian berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat) (Hadi, 2002).

## 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.

Skala kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan ini dibuat berdasarkan alternatif jawaban yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*, untuk penilaian, nilai yang diberikan berkisar dari nilai 1 hingga 4, dengan ketentuan sebagai berikut: skala untuk jawaban aitem *favorable* adalah: sangat sesuai (SS)=4, sesuai (S)=3, tidak sesuai (TS)=2, sangat tidak sesuai (STS)=1. Sedangkan skor untuk aitem *unfavorable* adalah: sangat sesuai (SS)=1, sesuai (S)=2, tidak sesuai (TS)=3, sangat tidak sesuai (STS)=4.

Skor total untuk tiap-tiap subjek diperoleh dengan menjumlahkan semua skor butir yang diperoleh subjek. Total skor pada skala ini akan menunjukkan tingkat kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan masing-masing perawat tersebut.

Berikut ini *Blue Print* skala kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan untuk uji coba dapat dilihat pada tabel 3.3

**Tabel 3.3**  
***Blue Print* Skala Kualitas Hubungan Interaksi Atasan-Bawahan Sebelum Try Out**

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	<i>Approachability</i> dan <i>flexibility</i>	1, 11	6, 16	4
2	Kesediaan untuk meggunakan kekuasaan	2, 12, 22	7, 17	5
3	<i>Expectation</i> dan <i>feedback</i>	3, 13, 23	8	4
4	Kemampuan untuk mempengaruhi atasan	4, 14, 24	9, 19, 21	6
5	Kesempatan bawahan untuk bersama-sama dengan atasan melakukan aktivitas sosial dan santai setelah jam kerja	5, 15, 18	10, 20	5
<b>Jumlah</b>		14	10	24



## 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

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, maka alat ukur yang akan digunakan harus diuji cobakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan.

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang harus diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2004). Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas, dan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi.

Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (Azwar, 2009). Menurut Sugiyono (2005), validitas isi tes menunjuk kepada sejauh mana tes yang merupakan seperangkat soal-soal, dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi dilakukan dengan meminta pendapat dari profesional yaitu dosen pembimbing dan narasumber.

### 2. Daya Deskriminasi Aitem

Sebelum instrumen penelitian (alat ukur) ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*Try out*) kepada 60 orang perawat di RSIA Eria Bunda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur sehingga aitem-aitem nya layak untuk digunakan sebagai alat ukur. Jika keseluruhan data uji coba telah diskor, maka langkah selanjutnya adalah pengujian validitas dan reliabilitas dengan

## 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.

bantuan Program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 18 for Windows*.

Penentuan kriteria pemilihan aitem dilakukan berdasarkan daya deskriminasi aitem yang berupa koefisien korelasi aitem total dengan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Semua aitem yang yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Dengan demikian aitem yang koefisien korelasinya  $< 0,30$  dinyatakan gugur dan aitem yang  $\geq 0,30$  dianggap *valid*. Namun apabila jumlah aitem yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan angka menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2010).

Dari 30 aitem skala *Organizational Citizenship Behavior* terdapat 20 aitem yang sah dengan koefisien korelasi berkisar 0,311-0,558. Sedangkan sisanya sebanyak 10 aitem dinyatakan gugur. Rician-rincian aitem yang sah dan yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.3, sedangkan *blue print* aitem yang digunakan dalam pengambilan data dapat dilihat pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yang Sahih dan Gugur**

No	Dimensi	Valid		Gugur		Jmlh
		F	UF	F	UF	
1	<i>Helping Behavior</i> (Perilaku Menolong)	11, 21	12, 22	1	2	6
2	<i>Sportmanship</i> (Toleransi yang Tinggi)	3, 13, 23	14, 24	-	4	6
3	<i>Organizational Loyalitas</i> (Perilaku Loyalitas Terhadap Organisasi )	5, 15	16	25	6, 26	6
4	<i>Organizational Compliance</i> (Perilaku Taat)	7, 27	8, 18, 28	17	-	6
5	<i>Individual Initiative</i> (Kesungguhan dalam Bekerja)	19	10, 30	9, 29	20	6
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>30</b>

## 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.

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior (Y) Untuk Penelitian**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jmlh
		Favorabel	Unfavorabel	
1	<i>Helping Behavior</i> (Perilaku Menolong)	6, 14	7, 15	4
2	<i>Sportmanship</i> (Toleransi yang Tinggi)	1, 8, 16	9, 17	5
3	<i>Organizational Loyalitas</i> (Perilaku Loyalitas Terhadap Organisasi )	2, 10	11	3
4	<i>Organizational Compliance</i> (Perilaku Taat)	3, 18	4, 12, 19	5
5	<i>Individual Initiative</i> (Kesungguhan dalam Bekerja)	13	5, 20	3
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

Pada tabel kepuasan kerja terdapat 36 aitem yang diuji kesahihannya dan jumlah aitem tersebut hanya 33 aitem yang sah dengan koefisien korelasi aitem berkisar antara 0,314–0,688 sisanya 3 aitem yang dinyatakan gugur.

Adapun rincian aitem-aitem yang sah dan aitem-aitem yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.6, sedangkan komposisi *blue print* aitem yang akan digunakan dalam pengambilan data untuk penelitian dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja (X) Setelah Try Out yang Sahih dan yang Gugur**

No	Dimensi	Valid		Gugur		Jmlh
		F	UF	F	UF	
1	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3, 11	20, 35	-	-	6
2	Gaji	4, 7, 21	22, 27, 32	-	-	6
3	Promosi	5, 18, 23	13, 29, 31	-	-	6
4	Pengawasan	10, 17	12, 14, 24	8	-	6
5	Rekan kerja	25	28, 19, 34	9, 15	-	6
6	Kondisi kerja	6, 16, 30	26, 33, 36	-	-	6
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>36</b>

## 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.

**Tabel 3.7**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja (X) Untuk Penelitian**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3, 11	9, 20	6
2	Gaji	4, 7, 21	22, 27, 32	6
3	Promosi	5, 18, 23	13, 29, 31	6
4	Pengawasan	10, 17	12, 14, 24	5
5	Rekan Kerja	25	8, 28, 19	4
6	Kondisi Kerja	6, 16, 30	15, 26, 33	6
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>17</b>	<b>33</b>

Pada variable kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan terdapat 24 aitem yang diuji kesahihannya dan jumlah aitem tersebut hanya 21 aitem yang sah dengan koefisien korelasi aitem berkisar antara 0,311-0,558 sisanya 3 aitem yang dinyatakan gugur. Rincian-rincian aitem yang sah dan yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.7, sedangkan *blue print* aitem yang digunakan dalam pengambilan data dapat dilihat pada tabel 3.8.

**Tabel 3.8**  
**Blue Print Skala Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Hasil Try Out**

No	Dimensi	Valid		Gugur		Jmlh
		F	UF	F	UF	
1	<i>Approachability</i> dan <i>Flexibility</i>	11	6, 16	1	-	4
2	Kesediaan untuk menggunakan kekuasaan	2, 12, 22	7, 17	-	-	5
3	<i>Expectation</i> dan <i>Feedback</i>	3, 13, 23	8	-	-	4
4	Kemampuan untuk mempengaruhi atasan	4, 14, 24	9, 19, 21	-	-	6
5	Kesempatan bawahan untuk bersama-sama dengan atasan melakukan aktivitas sosial dan santai setelah jam kerja	15, 18	10	5	20	5
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>24</b>

## 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.

**Tabel 3.9**  
**Blue Print Skala Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Penelitian**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	<i>Approachability</i> dan <i>Flexibility</i>	11	6, 16	3
2	Kesediaan untuk menggunakan kekuasaan	1, 2, 12	7, 17	5
3	<i>Expectation</i> dan <i>Feedback</i>	3, 5, 13	8	4
4	Kemampuan untuk mempengaruhi atasan	4, 14, 20	9, 19, 21	6
5	Kesempatan bawahan untuk bersama-sama dengan atasan melakukan aktivitas sosial dan santai setelah jam kerja	15, 18	10	3
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

### 3. Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xy}$ ) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti rendah reliabilitasnya (Azwar, 2009).

### G. Teknik Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Multiple Regresi* (Regresi Ganda) yang merupakan teknik statistik untuk menganalisis antara satu variabel dependen dengan dua varibel bebas, Hair, dkk 2006 (dalam Ivan 2013). Analisis data yang dilakukan menggunakan bantuan komputerisasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 18 for Windows*.