

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 penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian korelasional yang bertujuan meneliti sejauh mana variasi suatu variabel berkaitan dengan variasi satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar,2009).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Variabel bebas (X) : Iklim Organisasi

Variabel terikat (Y) : Kualitas Kehidupan Kerja

C. Definisi Operasional

1. Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti rasa aman, kesempatan sebagai layaknya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja diukur dengan menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Zin (2004) berupa Pertumbuhan dan Pengembangan, Partisipasi, Lingkungan fisik, Atasan , Gaji dan tunjangan , relevansi sosial, dan integrasi tempat kerja.

2. Iklim organisasi adalah situasi di dalam organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja seperti hubungan antar rekan kerja, partisipasi, serta

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.

penghargaan yang didapat karyawan. Iklim organisasi diukur dengan menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (Hardjana,2006) berupa Struktur, Standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru sebanyak 200 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian menurut Sugiono (2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Roscoe (Sugiyono,2014) mengatakan ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30-500. Berdasarkan pendapat Roscoe ini, maka jumlah sampel dalam penelitian ini yang layak dan representatif sebanyak 103 orang.

3. Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *simple random sampling* teknik yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel dalam penelitian ini dibagikan secara acak oleh HRD Hotel Pangeran yang diklasifikasikan berdasarkan setiap divisi.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja

Data penelitian diperoleh dengan menggunakan skala likert berdasarkan dimensi kualitas kehidupan kerja menurut Zin (2004) yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia.

Untuk penelitian ini, dikategorikan ke dalam dua kelompok yaitu:

Favourable terbagi ke dalam 4 jawaban, yaitu: Sangat setuju = 4, Setuju = 3, Tidak setuju = 2, Sangat tidak setuju = 1, untuk *unfavourable* terbagi ke dalam 4 jawaban, yaitu: Sangat setuju = 1, Setuju = 2, Tidak setuju = 3, Sangat tidak setuju = 4

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.

Tabel 3.1
Blue Print Skala Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Gugur		Jumlah
			F	UF	F	UF	
1.	Pertumbuhan dan Pengembangan	1. Kesempatan untuk menggunakan keterampilan	1,3	-	-	-	3
		2. Pekerjaan yang menantang	2	-	-	-	
2.	Partisipasi	Kesempatan untuk terlibat dalam keputusan	4,5,6	-	-	-	3
3.	Lingkungan Fisik	1. Lingkungan kerja kondusif	8,9	-	-	-	3
		2. Jam kerja	7	-	-	-	
4.	Atasan	1. Hubungan dengan atasan	10,12	-	-	-	3
		2. Saling pengertian	11	-	-	-	
5.	Gaji dan tunjangan	Keadilan gaji	13,14,15	-	-	-	3
6.	Relevansi sosial	Hubungan pekerjaan dan aspek kehidupan	16,17,18	-	-	-	3
7.	Integrasi tempat kerja	Kekompakan antar rekan kerja	19,20,21	-	-	-	3
Total			21	0			21

4. Alat ukur Iklim Organisasi

Untuk mengungkapkan iklim organisasi, peneliti menggunakan skala likert berdasarkan dari dimensi iklim organisasi Litwin dan Stringer (Hardjana,2006).

Skala iklim organisasi disusun oleh Fatimah yang peneliti modifikasi dengan mengubah kata “relawan” menjadi “karyawan”.

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.

Untuk penelitian ini, dikategorikan ke dalam dua kelompok yaitu:

Favourable terbagi ke dalam 4 jawaban, yaitu: Sangat setuju = 4, Setuju = 3, Tidak setuju = 2, Sangat tidak setuju = 1, untuk *unfavourable* terbagi ke dalam 4 jawaban, yaitu: Sangat setuju = 1, Setuju = 2, Tidak setuju = 3, Sangat tidak setuju = 4

Tabel 3.2
Blue Print Skala Iklim Organisasi

No	Dimensi	Indikator	No aitem		Total
			F	UF	
1	Struktur	1. Tugas yang terorganisir	15	4	5
		2. Peraturan dan kebijakan yang jelas	5,23	16	
2	Tanggung jawab	1. Rasa tanggung jawab	14,24	6	5
		2. Rasa percaya antara satu dengan yang lainnya maupun dengan atasan	32	42	
3	Penghargaan	1. Penghargaan yang didapatkan akibat hasil yang positif terhadap pekerjaan.	33	35	8
		2. Dorongan untuk maju atau kritik yang membangun	13,41	34	
		3. Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karirnya	3	7,43	
4	Resiko	Mengetahui resiko pekerjaan	22	40	2
5	Kekeluargaan	1. Rasa perhatian	-	8	4
		2. Rasa kepedulian	2	12,39	
6	Dukungan	Saling dukung dan membantu	1,31	20	3
7	Standar	1. Terdapat standar pekerjaan	21	25	5
		2. Penetapan target	30	11,19	
8	Konflik	1. Kerjasama	18,36	29	5
		2. Penyelesaian masalah secara terbuka	28	38	
9	Identitas	1. Mengetahui tujuan organisasi	10,37	26	6
		2. Mengetahui misi organisasi	9	17,27	
Jumlah			23	20	43

- Hak Cipta Ditindungi 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.

F. Reliabilitas dan Validitas

1. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang mempunyai reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabel adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2009).

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 – 1.00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00, berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0, berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2009).

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa skala kualitas kehidupan kerja memiliki reliabilitas sebesar 0,941 sedangkan iklim organisasi sebesar 0,963. Dari uji reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas kedua skala dari masing-masing variabel cukup tinggi karena mendekati angka 1.

2. Validitas

Alat ukur yang disusun berdasarkan kawasan ukur yang teridentifikasi dengan baik dan dibatasi dengan jelas, secara teoritik akan valid. Dari sudut cakupan isi, sejak awal pengembangan skala, relevansi aitem dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi lewat nalar dan akal sehat (*common sense*) yang mampu menilai apakah isi skala memang layak digunakan untuk mengungkap atribut yang dikehendaki oleh perancang skalanya. Meskipun begitu,

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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Institut Islamik University of Sultan Sarif Kasim 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. 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.

pembuktian empiris mengenai validitas skala masih harus dilakukan (Azwar, 2015).

Validitas yang digunakan peneliti adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan isi atau rancangan yang telah ditetapkan. Untuk menguji validitas butir-butir (aitem) instrumen lebih lanjut, maka setelah dikonsultasikan dengan ahli, selanjutnya diujicobakan, dan dianalisis dengan analisis item atau uji daya beda (Sugiyono, 2014). Menurut Azwar (2015), validitas isi yaitu relevansi aitem dengan indikator berperilaku dan dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi lewat nalar dan akal sehat (*common sense*) yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk teoretik yang diukur. Keputusan akal sehat mengenai keselarasan atau relevansi aitem dengan tujuan ukur skala tidak dapat didasarkan hanya pada penilaian penulis atau peneliti sendiri, tetapi juga memerlukan kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*). *Expert judgement* dilakukan oleh pembimbing dan narasumber.

3. Uji Daya Beda

Daya beda aitem adalah sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya beda merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi aitem selaras dengan fungsi tes. Pengujian daya beda diskriminasi dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2009).

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.

Azwar (2009) menyatakan bahwa skala psikologi yang digunakan untuk indeks daya diskriminasi minimal adalah 0,30, apabila aitem tersebut $<0,30$ maka dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah dan bisa dinyatakan gugur. Batasan ini merupakan suatu konvensi. Penyusun tes boleh menentukan sendiri batasan minimal daya diskriminasi aitemnya dengan mempertimbangkan isi dan tujuan pengukuran skala yang sedang disusun.

Berdasarkan konsep yang telah dikemukakan di atas, lebih lanjut Azwar mengatakan apabila aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem-total sama dengan atau lebih besar dari 0,30 jumlahnya melebihi jumlah aitem yang dispesifikasikan dalam rencana untuk dijadikan skala, maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2015). Berlandaskan teori tersebut maka, penelitian ini menggunakan indeks daya beda aitem sebesar 0,30 dan 0,30.

Dalam penelitian ini peneliti menyatakan aitem dipilih jika memenuhi batasan 0,30. Dari 21 aitem skala kulaitas kehidupan kerja tidak terdapat aitem yang gugur dan 21 aitem tersebut valid dengan koefisien korelasi total berkisar antara 0,462 sampai 0,734. Dari 43 aitem skala iklim organisasi yang telah di uji coba terdapat 1 aitem yang excluded namun tidak ada aitem yang dinyatakan gugur dan 42 aitem valid dengan koefisien korelasi total berkisar antara 0,392 sampai 0,791.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Kualitas Kehidupan Kerja (Try out)

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Gugur		Jumlah
			F	UF	F	UF	
1.	Pertumbuhan dan Pengembangan	1. Kesempatan untuk menggunakan keterampilan	1,3	-	-	-	3
		2. Pekerjaan yang menantang	2	-	-	-	
2.	Partisipasi	Kesempatan untuk terlibat dalam keputusan	4,5,6	-	-	-	3
3.	Lingkungan Fisik	1. Lingkungan kerja kondusif	8,9	-	-	-	3
		2. Jam kerja	7	-	-	-	
4.	Atasan	1. Hubungan dengan atasan	10,12	-	-	-	3
		2. Saling pengertian	11	-	-	-	
5.	Gaji dan tunjangan	Keadilan gaji	13,14,15	-	-	-	3
6.	Relevansi sosial	Hubungan pekerjaan dan aspek kehidupan	16,17,18	-	-	-	3
7.	Integrasi tempat kerja	Kekompakan antar rekan kerja	19,20,21	-	-	-	3
Total			21	0			21

Setelah diperoleh aitem-aitem yang valid, aitem tersebut disusun kembali dengan menyesuaikan pada pola aitem sebelumnya. Oleh karena itu dibuat *blue print* skala kualitas kehidupan kerja ntuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

- 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.

Tabel 3.4
Blue Print Kualitas Kehidupan Kerja (Penelitian)

No	Dimensi	Indikator	No aitem		Total
			F	UF	
1.	Pertumbuhan dan Pengembangan	1. Kesempatan untuk menggunakan keterampilan	1,3	-	3
		2. Pekerjaan yang menantang	2	-	
2.	Partisipasi	Kesempatan untuk terlibat dalam keputusan	4,5,6	-	3
3.	Lingkungan Fisik	1. Lingkungan kerja kondusif	8,9	-	3
		2. Jam kerja	7	-	
4.	Atasan	1. Hubungan dengan atasan	10,12	-	3
		2. Saling pengertian	11	-	
5.	Gaji dan tunjangan	Keadilan gaji	13,14,15	-	3
6.	Relevansi sosial	Hubungan pekerjaan dan aspek kehidupan	16,17,18	-	3
7.	Integrasi tempat kerja	Kekompakan antar rekan kerja	19,20,21	-	3
Total			21	0	21

Pada skala iklim organisasi dari 43 aitem semua aitem dinyatakan valid, namun 1 aitem *excluded* dan harus dibuang. 42 aitem tersebut memiliki nilai koefisien korelasi berkisar 0,394 sampai 0,823. Berikut disajikan gambaran jumlah aitem yang valid dan gugur (*excluded*) untuk skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini:

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 3.5
Blue Print Skala Iklim Organisasi (Try Out)

No	Dimensi	Indikator	No aitem		Gugur		Jlh
			F	UF	F	UF	
1	Struktur	1. Tugas yang teroganisir	15	4	-	-	5
		2. Peraturan dan kebijakan yang jelas	5,23	16	-	-	
2	Tanggung jawab	1. Rasa tanggung jawab	14,24	6	-	-	5
		2. Rasa percaya antara satu dengan yang lainnya maupun dengan atasan	32	42	-	-	
3	Penghargaan	1. Penghargaan yang didapatkan akibat hasil yang positif terhadap pekerjaan.	33	35	-	-	8
		2. Dorongan untuk maju atau kritik yang membangun	13,41	34	-	-	
		3. Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karirnya	3	7,43	-	-	
4	Resiko	Mengetahui resiko pekerjaan	22	40	-	-	2
5	Kekeluargaan	1. Rasa perhatian	-	8	-	-	3
		2. Rasa kepedulian	2	12,39	-	12	
6	Dukungan	Saling dukung dan membantu	1,31	20	-	-	3
7	Standar	1. Terdapat standar pekerjaan	21	25	-	-	5
		2. Penetapan target	30	11,19	-	-	
8	Konflik	1. Kerjasama	18,36	29	-	-	5
		2. Penyelesaian masalah secara terbuka	28	38	-	-	
9	Identitas	1. Mengetahui tujuan organisasi	10,37	26	-	-	6
		2. mengetahui misi organisasi	9	17,27	-	-	
Jumlah			23	20	0	1	4 2

- 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.

Setelah diperoleh aitem-aitem yang valid, aitem tersebut disusun kembali dengan menyesuaikan pada pola aitem sebelumnya. Oleh karena itu dibuat *blue print* skala iklim organisasi untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Blue Print Skala Iklim Organisasi (Penelitian)

No	Dimensi	Indikator	No aitem		Total
			F	UF	
1	Struktur	1. Tugas yang teroganisir	14	4	6
		2. Peraturan dan kebijakan yang jelas	22,5	15	
2	Tanggung jawab	1. Rasa tanggung jawab	23,32	6	5
		2. Rasa percaya antara satu dengan yang lainnya maupun dengan atasan	31	41	
3	Penghargaan	1. Penghargaan yang didapatkan akibat hasil yang positif terhadap pekerjaan.	13	34	8
		2. Dorongan untuk maju atau kritik yang membangun	12,40	33	
		3. Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karirnya	3	7,42	
4	Resiko	Mengetahui resiko pekerjaan	2	20	2
5	Kekeluargaan	1. Rasa perhatian	-	8	3
		2. Rasa kepedulian	21	38	
6	Dukungan	Saling dukung dan membantu	1,20	20	3
7	Standar	1. Terdapat standar pekerjaan	30	19	5
		2. Penetapan target	18,29	11	
8	Konflik	1. Kerjasama	35,10	28	5
		2. Penyelesaian masalah secara terbuka	27	25	
9	Identitas	1. Mengetahui tujuan organisasi	17,36	37	6
		2. Mengetahui misi organisasi	9	16,26	
Jumlah			23	42	

- 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.

G. Analisis Data

Data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *product moment* oleh *Pearson* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 23 for Windows*.

H. Jadwal Penelitian

Tabel 3.7
Jadwal Penelitian

No.	Nama Kegiatan	Waktu
1.	Pengajuan Sinopsis	02 Maret 2017
2.	Seminar Proposal Penelitian	16 Agustus 2017
3.	Perbaikan Proposal	15 Desember 2017
4.	Validasi Instrument Penelitian	15 Desember 2017
5.	Uji Coba Instrument Penelitian	20 Januari-26 Januari 2018
6.	Pengolahan Data Uji Coba	
7.	Instrument Penelitian	27 Januari-4 Februari 2018
8.	Pelaksanaan Penelitian	5 Februari – 19 Februari 2018
9.	Pengolahan Data Penelitian	20 Februari – 25 Maret 2018

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.