

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

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Dimana penelitian ini menghubungkan antara variabel etos kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y).



Gambar 1: Pola etos kerja dengan kepuasan kerja

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan, variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan, variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono (2015). Adapun identifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (X) : Etos kerja

Variabel Terikat (Y) : Kepuasan kerja



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

C. Definisi Operasional

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan suatu perasaan senang, tidak senang, puas, tidak puasnya pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan. Menurut Luthans (2006), menyatakan bahwa ada enam dimensi untuk mengungkapkan kepuasan kerja, yaitu:

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

2. Etos kerja

Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap pegawai untuk menilai kerja sebagai sesuatu yang positif dan berharga. Menurut Tasmara (2002), menyatakan terdapat empat dimensi dalam etos kerja yaitu :

- a. Disiplin
- b. Kerja sama
- c. Adil
- d. Peduli



D. Populasi dan Subjek Penelitian

1. Populasi penelitian

Azwar (2012) menyebutkan bahwa populasi merupakan kelompok subjek yang hendak digeneralisasikan hasil penelitian, yang organisasi subjeknya harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak hanya sebatas pada ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Lipat Kain dan pegawai Kantor Camat Kampa sebanyak 60 orang. (Data Kepegawaian Kantor Camat Lipat Kain, dan Kantor Camat Kampa 2017).

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Pegawai Kantor Camat

No	Tempat Tugas	Jumlah Pegawai
1.	Pegawai Kantor Camat Lipat Kain	30
2.	Pegawai Kantor Camat Kampa	30
	Jumlah	60

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri dari populasi. Suatu sampel merupakan representatif yang baik bagi populasinya sangat tergantung pada sejauh mana karakteristik itu sama dengan karakteristik populasi (Azwar, 2012). Agar diperoleh hasil penelitian yang baik, diperlukan sampel yang baik pula, yakni betul mencerminkan populasi. Dalam penelitian ini, sampel diambil keseluruhan subjek yang berjumlah sebanyak 60 pegawai.



E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data (Arikunto, 2010) merupakan cara-cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data didapat dari instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang terdiri dari skala kepuasan kerja dan skala etos kerja.

1. Skala Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja akan diungkap dengan skala kepuasan kerja, dimana skala kepuasan kerja menggunakan dimensi dari Luthans (2006) yang dimodifikasi dari skala Rianti (2014). Skala kepuasan kerja yang terdiri dari enam dimensi yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Semakin tinggi skor terhadap skala kepuasan kerja berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada pegawai. Semakin rendah skor pada skala kepuasan kerja berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada pegawai.

Skala disusun berdasarkan model *skala likert*. Penelitian ini menggunakan skala yang menggambarkan empat (4) *alternative* jawaban dengan menghilangkan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban mengelompokkan sehingga dikhawatirkan penelitian akan lebih banyak data. Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 hingga 4 dengan ketentuan sebagai berikut: untuk pernyataan *favorable*, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 3, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, jika

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

subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* , jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 2, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4. Berikut ini blue print skala kepuasan kerja untuk di uji coba dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Try Out)

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,7,13	19, 25, 31	6
2.	Gaji	20, 26, 32	2, 8, 14	6
3.	Promosi	3, 9, 15	21, 27, 33	6
4.	Pengawasan	22, 28, 34	4, 10, 16	6
5.	Rekan kerja	5, 11, 17	23, 29, 35	6
6.	Kondisi kerja	24, 30, 36	6, 12, 18	6
	Jumlah	18	18	36

2. Skala Etos kerja

Skala etos kerja dalam penelitian ini disusun oleh penulis berdasarkan konsep yang telah diadaptasi menggunakan skala terpakai yang telah diuji coba sebelumnya oleh Rangkuti R.K (2016), menggunakan dimensi etos kerja tasmara (2002). Skala etos kerja yang terdiri dari empat dimensi yaitu: disiplin, kerjasama, adil dan peduli. semakin tinggi skor terhadap skala etos kerja berarti semakin tinggi tingkat etos kerja pada pegawai. Semakin rendah skor pada skala etos kerja berarti semakin rendah tingkat etos kerja pada pegawai.

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 hingga 4 dengan ketentuan sebagai berikut: untuk pernyataan *favorable*, jika subjek menjawab

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

sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 3, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 2, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4. Berikut ini blue print skala etos kerja untuk uji coba dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Blue Print Uji Coba Skala Etos Kerja (Try Out)

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Disiplin	1,5,9	13,17,21,25	7
2.	Kerjasama	2,6,10,14,18	22,26	7
3.	Adil	3,7,11,15	19,23	6
4.	Peduli	4,8,12,16,20	24,27	7
	Jumlah	17	10	27

F. Validitas, Uji Daya Beda dan Realibitas

1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2009), validitas yang berasal dari kata *validity* merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.



Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgment*. Azwar (2009) dalam hal ini, *professional judgment* dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber seminar.

2: Uji Daya Beda

Sebelum mengukur keakuratan dalam menguji validitas untuk mengukur daya beda atau deskriminasi aitem digunakan teknik parameter daya beda aitem dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). 16.0 for windows. Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Salah satu cara melihat daya diskriminasi aitem adalah dengan melihat koefisien antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri yang dikenal dengan nama koefisien korelasi aitem total (rix). Penentuan aitem diterima atau gugur dalam penelitian ini sendiri dengan melihat koefisien korelasi (rix) dengan batasan ketentuan koefisien korelasi $\geq 0,30$ bisa diturunkan menjadi $\geq 0,25$ (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan validitas paling bawah $\geq 0,25$. Jika nilai aitem dibawah 0,25 akan dianggap gugur dan diatas 0,25 akan dijadikan sebagai aitem untuk penelitian.



a) Skala Kepuasan Kerja

Pada skala kepuasan kerja dengan jumlah aitem sebanyak 36 butir pernyataan, terdapat 12 aitem yang gugur dan 24 aitem yang valid. Koefisien korelasi aitem total (r_{xy}) bergerak antara 0,263 sampai 0,638. Adapun rincian aitem yang valid dan gugur pada skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Seleksi Aitem Untuk Skala Kepuasan Kerja Berdasarkan Uji Daya Diskriminasi.

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1*, 7*, 13*	19, 25, 31	6
2.	Gaji	20*, 26, 32*	2, 8, 14	6
3.	Promosi	3*, 9*, 15*	21, 27, 33	6
4.	Pengawasan	22, 28, 34	4, 10, 16	6
5.	Rekan kerja	5*, 11*, 17	23, 29, 35	6
6.	Kondisi kerja	24, 30*, 36	6, 12, 18	6
	Jumlah	18	18	36

Keterangan :

* : Aitem Gugur

**Tabel 3.5
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Riset/ Penelitian)**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri		19, 25, 31	3
2.	Gaji	26	2, 8, 14	3
3.	Promosi		21, 27, 33	3
4.	Pengawasan	22, 28, 34	4, 10, 16	6
5.	Rekan kerja		23, 29, 35	3
6.	Kondisi kerja	24, 36	6, 12, 18	4
	Jumlah	6	18	24

b). Skala Etos Kerja

Pada skala etos kerja dengan jumlah aitem sebanyak 27 butir pernyataan, terdapat 8 aitem yang gugur dan 19 aitem yang valid. Koefisien korelasi aitem total (r_{xy}) bergerak antara 0,259 sampai 0,604. Adapun

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.

rincian aitem yang valid dan gugur pada skala etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Seleksi Aitem Untuk Skala Etos Kerja Berdasarkan Uji Daya Diskriminasi

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Disiplin	1*,5,9	13*,17,21,25	7
2.	Kerjasama	2,6,10,14*,18*	22,26	7
3.	Adil	3,7,11,15*	19*,23	6
4.	Peduli	4,8,12,16*,20*	24,27	7
	Jumlah	17	10	27

Keterangan :

* : Aitem Gugur

Tabel 3.7 Blue Print Etos kerja (Riset/ Penelitian)

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Disiplin	5,9	17,21,25	5
2.	Kerjasama	2,6,10	22,26	5
3.	Adil	3,7,11	23	4
4.	Peduli	4,8,12	24,27	5
	Jumlah	11	8	19

3. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2009).

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas 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 semakin rendah reliabilitasnya. Dalam pengukuran psikologi, koefisien



reliabilitas yang mencapai angka $r_{xx} = 1,00$ tidak pernah dapat dijumpai (Azwar, 2010). Penghitingan reliabilitas menggunakan program komputer *statistical product and service (SPSS) 16. For windows*.

G. Analisis Data

Data diperoleh dari skala etos kerja, dan skala kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *Procut Moment* dengan menggunakan teknik korelasi yang merupakan teknik statistic untuk menganalisis antara variable dependen dengan variabel bebas. Analisis data menggunakan program komputer *statistical product and service (SPSS) 16. For windows*.