

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 menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang menyelidiki sejauhmana variasi pada suatu variable dengan variable lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2013). Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui hubungan *subjective well-being* sebagai variable bebas (X) dengan semangat kerja sebagai variable terikat (Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variable dalam penelitian ini yaitu :

Variabel bebas (X) : *Subjective well-being*

Variabel terikat (Y) : Semangat Kerja

C. Definisi Operasional

1. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap atau perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditunjukkan pegawai dengan afektif dilingkungan kerja, memahami tujuan atau masa depan instansi dan hubungan antarpribadi yang baik dengan pegawai.



2. *Subjective well-being*

Subjective well-being adalah penilaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap kehidupan yang dijalani pegawai dengan melihat afek positif dan afek positif serta kepuasan hidup secara keseluruhan dari diri pegawai.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kabupaten Bengkalis yang berjumlah 1583 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, peneliti menggunakan rumus Slovin (Prasetyo, 2010) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$



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

Ket : n = ukuran sampel
 N = ukuran populasi
 e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi)

Dalam pengambilan data sampel penelitian ini, maka hasil yang diperoleh melalui perhitungan dengan nilai kritis (batas ketelitian) sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1583}{1 + 1583 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{1583}{1 + 1583 (0,0025)}$$

$$n = \frac{1583}{1 + 4}$$

$$n = \frac{1583}{5}$$

$$n = 316,6 = 317$$

Berdasarkan hasil dari rumus Slovin tersebut, maka jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 1583 orang dengan tingkat kepercayaan 95% adalah 317 orang.



3. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2016). Berdasarkan pertimbangan jumlah subjek penelitian, peneliti mengambil data di lima kantor pemerintahan Kabupaten Bengkalis.

Subjek sebanyak 317 orang inilah yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Setelah mendapatkan sampel setiap instansi atau kantor, selanjutnya untuk mengambil setiap instansi atau kantor menggunakan *non random* yaitu kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang berjumlah 56 orang, kantor Badan Pendapatan Daerah yang berjumlah 83 orang, kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang terdiri dari 38 orang, kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang berjumlah 68 orang dan kantor Dinas Pertanian yang berjumlah 72 orang. Karena adanya sampel yang berlebih maka peneliti membuang kelebihan dari sampel untuk memenuhi sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah skala, yang terdiri dari skala *subjective well-being* dan skala semangat kerja.



1. Skala *Subjective Well-Being*

Skala *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif yang digunakan pada penelitian ini ada dua skala yang telah diterjemahkan. Pertama, *Positive Affect Negative Affect Scales* (PANAS) yang terdiri dari 20 afek berupa 10 afek positif dan 10 afek negative. Skala PANAS ini dikembangkan oleh Watson, Clark dan Tellegen. Skala kedua adalah *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener. Skor individual terkait SWB dapat diperoleh dengan bantuan rumusan skor SWLS (*Satisfaction With Life Scale*) + skor *Positive Affect* - *Negative Affect* (Diener, 2000). Semakin tinggi hasil skor yang didapat, maka semakin menunjukkan *subjective well-being* individu tersebut.

Satisfaction With Life Scale (SWLS) dan *Positive Affect Negative Affect Scales* (PANAS) merupakan skala model Likert. Jumlah skala pada *Positive Affect Negative Affect Scales* (PANAS) yaitu 20 item. *Positive Affect Negative Affect Scales* (PANAS) terdiri dari 20 perasaan dan emosi yang berbeda dan disebut komponen afektif yang terbagi dalam 10 afek positif dan 10 afek negatif. Skala pada *Positive Affect Negative Affect Scales* (PANAS) menyediakan 5 alternatif jawaban yang dimana subjek memilih salah satu dari 5 alternatif jawaban yang menunjukkan intensitas afek yang dirasakan pada saat ini. Pada *Positive Affect Negative Affect Scales* (PANAS) ini nilai yang diberikan berada pada rentang 1 – 5 , dengan ketentuan : Afek positif (*affect Positive*), nilai 5 untuk jawaban sangat kuat (SK), nilai 4 untuk jawaban agak kuat (AK), nilai 3 untuk



jawaban sedang (S), nilai 2 untuk jawaban lemah (L) dan nilai 1 untuk jawaban sangat lemah (SL). Afek negatif (*affect negative*), nilai 5 untuk jawaban sangat lemah (SL), nilai 4 untuk jawaban lemah (L), nilai 3 untuk jawaban sedang (S), nilai 2 untuk jawaban agak kuat (AK) dan nilai 1 untuk jawaban sangat kuat (SK).

Tabel 3.1

Blue print Positive Affect Negative Affect (untuk Try Out)

No	Jenis Afek	Aitem	Jumlah
1	Positif	1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19	10
2	Negatif	2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	10
Jumlah			20

Sedangkan jumlah skala dari *Satisfaction With Life Scale (SWLS)* yaitu 5 item. Pada skala *Satisfaction With Life Scale (SWLS)* dari Diener ini nilai yang diberikan pada rentang dari 1 – 7 , dengan ketentuan, nilai 7 untuk jawaban sangat setuju (SS) , nilai 6 untuk jawaban setuju (S), nilai 5 untuk jawaban agak setuju (AS), nilai 4 untuk jawaban netral (Netral), nilai 3 untuk jawaban kurang setuju (KS), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.2

Blue print Satisfaction With Life Scales (untuk Try Out)

No	Nama Skala	Aitem	Jumlah
1	<i>Satisfaction With Life Scales</i>	1,2,3,4,5	5
Jumlah			5



2. Skala Semangat Kerja

Skala semangat kerja yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan disertasi *morale* (semangat kerja) dari Hardy (2009). Pada skala semangat kerja ini jumlah itemnya adalah 30 item. 30 item ini terbagi atas 3 dimensi dari semangat kerja, yaitu *affective* (afektif), *future/goal* (masa depan atau tujuan) dan *interpersonal* (Antar-pribadi). Dari dimensi afektif 10 aitem, dimensi masa depan/tujuan 10 aitem dan dimensi antarpribadi 10 aitem.

Blue print dari sebaran item pada skala semangat kerja yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3

Blue Print Skala Semangat Kerja (untuk *Try Out*)

No	Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	<i>Affective</i>	Dihargai/Pengakuan	1,2,3	4,5	5
		Penghargaan	6,7	8,9,10	5
2	<i>Future/Goals</i>	Optimis	11,12,13	14,15	5
		Perasaan berkembang/Maju	16,17	18,19,20	5
3	<i>Interpersonal</i>	Hubungan baik dengan orang lain	21,22	23,24,25	5
		Ikatan	26,27,28	29,30	5
Jumlah			15	15	30

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*try out*) alat ukur kepada sejumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bengkalis. Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui validitas dan



reabilitas alat ukur sehingga aitem-aitemnya layak digunakan dan benar-benar mengukur apa yang ingin diukur.

Uji coba (*try out*) dalam penelitian ini dilakukan pada 95 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bengkalis yang dilakukan pada tanggal 24 Januari sampai tanggal 3 Febuari 2017. Alat ukur yang diuji cobakan adalah skala *subjective well-being* (skala *Positive Affect Negative Affect* dan *Satisfaction With Life Scales*) dan skala semangat kerja. Skala *subjective well-being* terdiri dari 25 aitem dan skala semangat kerja terdiri dari 30 aitem yang mencakup 3 dimensi. Setelah keseluruhan data *try out* diberi skor, langkah selanjutnya adalah melakukan validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan program komputer *Stastical Package for the Social Sciences* (SPSS) 22.0 *for windows*.

G. Validitas Skala, Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas

1. Validitas Skala

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2009).

Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan peneliti adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang estimasi melalui pengujian terhadap isi suatu alat ukur dengan cara melakukan analisis secara rasional atau lewat



professional judgement terhadap aitem-aitem pada alat ukur. Validitas isi akan menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur (Azwar, 2009).

2. Indek Daya Beda Aitem

Indeks daya beda merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi aitem selaras dengan fungsi tes. Aitem yang memiliki indeks daya beda yang baik merupakan aitem yang konsisten karena mampu menunjukkan perbedaan antar subjek pada aspek yang diukur dengan skala bersangkutan (Azwar, 2013). Indeks daya beda aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan konsistensi aitem total (Azwar, 2013).

Menurut Azwar (2009) umumnya skala psikologi yang digunakan untuk menentukan indeks daya diskriminasi diatas 0,30 atas 0,25 sudah dianggap mengindikasikan daya diskriminasi yang baik. Pada penelitian ini peneliti menyatakan aitem valid jia memenuhi batasan diatas 0,30. Indek daya beda aitem dilihat menggunakan bantuan program komputer *Stastical Package for the Social Sciences* (SPSS) 22.0 for windows.

Pada skala *subjective well-being* yang terdiri dari skala skala *Positive Affect Negative Affect* dan *Satisfaction With Life Scales* tidak ada aitem yang gugur setelah dilakukan uji coba. Semua aitem skala *subjective well-being* layak digunakan. Dengan kisaran koefisien korelasi total pada *Positive Affect Negative Affect* mulai 0,324 sampai 0,636 dan kisaran koefisien korelasi total pada



Satisfaction With Life Scales mulai dari 0,325 sampai 0,617. Berikut rincian tabelnya :

Tabel 3.4

Blue print skala Positive Affect Negative Affect Setelah Try Out

No	Jenis Afek	Aitem	Aitem Gugur	Aitem yang Memenuhi Kriteria
1	Positif	1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19	-	1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19
2	Negatif	2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	-	2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20
Jumlah				20

Tabel 3.5

Blue print Positive Affect Negative Affect Untuk Penelitian

No	Jenis Afek	Aitem	Jumlah
1	Positif	1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19	10
2	Negatif	2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	10
Jumlah			20

Tabel 3.6

Blue print Satisfaction With Life Scales Setelah Try Out

No	Nama Skala	Aitem	Aitem Gugur	Aitem yang Memenuhi Kriteria
1	<i>Satisfaction With Life Scales</i>	1,2,3,4,5	-	1,2,3,4,5
Jumlah				5

Tabel 3.7

Blue print Satisfaction With Life Scales Untuk Penelitian

No	Nama Skala	Aitem	Jumlah
1	<i>Satisfaction With Life Scales</i>	1,2,3,4,5	5
Jumlah			5



Selanjutnya untuk skala semangat kerja, dari 30 aitem hanya 27 aitem yang layak digunakan dengan koefisien korelasi total berkisar dari 0,306 sampai 0,642. Berikut rinciannya :

Tabel 3.8
Blue print Semangat Kerja/Morale Setelah *Try Out*

Dimensi	Indikator	Aitem	Aitem Gugur	Aitem yang Memenuhi Kriteria
<i>Affective</i>	Dihargai/Pengakuan	1,2,3,4,5	-	1,2,3,4,5
	Penghargaan	6,7,8,9,10	6,8	7,9,10
<i>Future/Goals</i>	Optimis	11,12,13,14,15	-	11,12,13,14,15
	Perasaan berkembang/Maju	16,17,18,19,20	18	16,17,18,19,20
<i>Interpersonal</i>	Hubungan baik dengan orang lain	21,22,23,24,25	-	21,22,23,24,25
	Ikatan	26,27,28,29,30	-	26,27,28,29,30
Jumlah				27

Tabel 3.9
Blue print Semangat Kerja (Morale) Untuk Penelitian

No	Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	<i>Affective</i>	Dihargai/Pengakuan	11,13,15	10,25	5
		Penghargaan	3	23,28	3
2	<i>Future/Goals</i>	Optimis	1,12,21	8,17	5
		Perasaan berkembang/Maju	5,27	9,16	4
3	<i>Interpersonal</i>	Hubungan baik dengan orang lain	4,14	6,20,24	5
		Ikatan	2,22,26	7,19	5
Jumlah			14	13	27



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.

3. Reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk melihat seberapa jauh alat ukur dapat memberikan hasil yang konstan dan terpercaya (Azwar,2009). Secara teoritis tinggi rendahnya reliabilitas oleh suatu angka disebut dengan koefisien dengan rentang 0,00 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas berarti semakin tinggi pula reliabilitas dan begitu pula sebaliknya (Azwar,2009). Perhitungan reliabilitas dihitung dengan menggunakan bantuan komputer perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22.0 for Windows*. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan komputer perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22.0 for Windows*.

Pada *Positive Affect Negative Affect Scale (PANAS)* nilai koefisien reliabilitas untuk *Positive Affect (PA)* sebesar 0,891 dan untuk *Negative Affect (NA)* sebesar 0,871 sedangkan koefisien reliabilitas kepuasan hidup (*Satisfaction With Life Scales*) adalah sebesar 0,715 dan untuk koefisien reliabilitas semangat kerja sebesar 0,901.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis *product moment* dari Pearson. Teknik analisis data ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan untuk uji analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22.0 for Windows*.