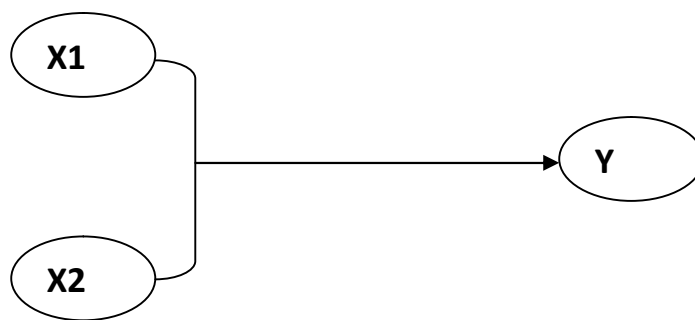


BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian deskriptif yang menggunakan teknik analisis regresi ganda. Penelitian ini menghubungkan antara gaya keterlibatan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), model hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut



Gambar 3.1 Model Hubungan antar Variabel

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Berdasarkan pengertian tersebut, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas pertama (X_1) : Keterlibatan kerja
2. Variabel bebas kedua (X_2) : Kepuasan kerja
3. Variabel terikat (Y) : Kinerja pegawai

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dimana ia menganggap bahwa bekerja adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Keterlibatan kerja berkaitan dengan partisipasi karyawan dalam bekerja. Keterlibatan kerja diukur berdasarkan 10 aitem asli dari skala keterlibatan kerja oleh Kanungo (1982).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan yang dimiliki oleh individu pegawai terhadap pekerjaannya, apakah suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi individu pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian individu pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan individu pegawai terhadap pekerjaan sesungguhnya sekaligus merupakan pencerminan dari sikap perilakunya terhadap pekerjaan. Indikator kepuasan kerja adalah (Robbins, 2003): a) gaji, b) pekerjaan itu sendiri, c) rekan sekerja, d) atasan, e) promosi

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Indikator kinerja pegawai adalah (Bernaddin dan Russel, 1993): a)

kualitas, b) kuantitas, c) ketepatan waktu, d) efektivitas Biaya, e) kebutuhan pengawasan, f) pengaruh interpersonal

D. Populasi, Sampel Penelitian, dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai administrasi yang berada di lingkungan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN Suska) Riau. Pegawai yang berada di UIN Suska Riau ini adalah 457 (sumber: Kabag. Organisasi, Kepegawaian dan Hukum UIN Suska Riau Tahun 2013).

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi yang berada di lingkungan UIN Suska Riau. Teknik sampling yang digunakan adalah *insidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 137 orang pegawai kontrak dan honor. Hal ini didasarkan oleh pendapat Ary (dalam Arikunto, 2010) bahwa 50 sampai 100 subjek penelitian sudah dapat dianggap cukup untuk suatu penelitian korelasional.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat suatu skala psikologis yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu skala keterlibatan kerja, skala kepuasan kerja, dan skala kinerja pegawai. Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian atau *scoring* pada skala keterlibatan kerja, skala kepuasan kerja, dan skala kinerja pegawai.

- a. Skala keterlibatan kerja.** Skala ini disusun dengan model skala Likert dengan empat alternatif jawaban yang dimodifikasi berdasarkan 10 aitem asli dari terjemahan dimensi keterlibatan kerja oleh Kanungo. 10 aitem ini telah diadaptasi dari penelitian terdahulu yaitu 9 aitem adalah *favorable* dan 1 aitem *unfavorable*. Dengan demikian skala ini hanya dikenakan perlakuan *tryout* terpakai.
- b. Skala kepuasan kerja.** Skala ini disusun dengan model skala Likert dengan empat alternatif jawaban. Skala disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Robbins (2003). Untuk pernyataan dengan nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak sesuai), nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat tidak sesuai).

Tabel 3.1*Blue print* skala kepuasan kerja sebelum *tryout*

No.	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Fav	Unfav	
1.	Kepuasan terhadap gaji dan penghasilan lainnya yang diterima	1, 11, 21, 31	2, 12, 22, 32	8
2.	Kepuasan terhadap pekerjaan yang diemban	3, 13, 23, 33	4, 14, 24, 34	8
3.	Kepuasan terhadap rekan sekerja	5, 15, 25, 35	6, 16, 26, 36	8
4.	Kepuasan terhadap atasan di lingkungan kerja	7, 17, 27, 37	8, 18, 28, 38	8
5.	Kepuasan atas kesempatan mendapatkan promosi jabatan	9, 19, 29, 39	10, 20, 30, 40	8
Jumlah				40

c. Skala kinerja pegawai. Skala ini disusun dengan model skala Likert dengan empat alternatif jawaban. Skala disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Bernaddin dan Russel (1993). Untuk pernyataan dengan nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak sesuai), nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat tidak sesuai).

Tabel 3.2

Blue print skala kinerja pegawai sebelum *try out*

No.	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Fav	Unfav	
1.	Kualitas	1,13, 25	2,14, 26	6
2.	Kuantitas	3,15, 27	4,16, 28	6
3.	Ketepatan Waktu	5,17, 29	6,18, 30	6
4.	Efektivitas Biaya	7,19, 31	8,20, 32	6
5.	Kebutuhan Pengawasan	9,21, 33	10,22, 34	6
6.	Pengaruh Interpersonal	11,23	12,24, 35	5
	Jumlah			35

2. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan maka alat ukur yang digunakan perlu diuji cobakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas guna mendapatkan aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur. Alat ukur ini akan di uji cobakan kepada pegawai administrasi di Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan Fakultas Dakwah.

a. Uji validitas. Menurut Azwar (2007), validitas yang berasal dari kata *validity* merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan instrumen ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument

dinyatakan sah jika instrumen itu mampu mengukur apa yang hendak diukur, serta mampu mengungkap apa yang ini diungkap.

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*. Validitas isi tidak saja menunjukkan bahwa tes tersebut harus komprehensif isinya, akan tetapi harus pula memuat harga isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur (Azwar, 2007).

b. Seleksi aitem. Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem. Daya diskriminasi 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 pula indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total (Azwar, 2010).

Pengajuan daya diskriminasi aitem menghendaki dilakukannya komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan suatu kriteria yang relevan, yaitu distribusi skor skala itu sendiri. Untuk memperoleh daya diskriminasi aitem digunakan teknik korelasi *Product Moment*. Teknik korelasi *Product Moment* merupakan pengujian validitas alat ukur dengan menggunakan pendekatan konsistensi internal

yang dilakukan dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya (Azwar, 2010).

Penentuan kriteria pemilihan aitem berdasarkan aitem total dengan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Dengan demikian aitem yang koefisien $< 0,30$ dinyatakan gugur, sedangkan aitem yang dianggap valid adalah aitem dengan koefisien korelasi $\geq 0,30$ (Azwar, 2010). Analisis menggunakan bantuan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 17 for Windows*.

Berikut ini menunjukkan *blueprint* skala kepuasan kerja (X1) dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba (*tryout*), dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3

Blueprint skala kepuasan kerja setelah *tryout*

No.	Indikator	Favorabel		Unfavorabel		Jum
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Kepuasan terhadap gaji dan penghasilan lainnya yang diterima	1, 11, 21, 31	-	2, 12, 22	32	8
2.	Kepuasan terhadap pekerjaan yang diemban	13, 23, 33	3	4, 14	24, 34	8
3.	Kepuasan terhadap rekan sekerja	15, 25	5, 35	16, 26	6, 36	8
4.	Kepuasan terhadap atasan di lingkungan kerja	17, 27	7, 37	8, 18, 28, 38	-	8
5.	Kepuasan atas kesempatan mendapatkan promosi jabatan	9, 19, 29, 39	-	10, 20, 40	30	8
	Jumlah	15	5	14	6	40

Hasil analisis 40 aitem kepuasan kerja (X1) yang telah diuji coba terdapat 11 aitem yang gugur dan 29 aitem yang diterima, dengan daya beda aitem total di atas 0,30 yaitu berkisar antara 0,306-0,714.

Berikut ini menunjukkan *blueprint* skala kinerja (Y) dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba, dapat dilihat pada tabel 3.4:

Tabel 3.4

blue print skala kinerja pegawai setelah *try out*

No.	Indikator	Favorabel		Unfavorabel		Jum
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Kualitas	1, 13, 25	-	26	2, 14	6
2.	Kuantitas	3, 15, 27	-	28	4, 16	6
3.	Ketepatan Waktu	5, 17, 29	-	18, 30	6	6
4.	Efektivitas Biaya	7, 19, 31	-	8	20, 32	6
5.	Kebutuhan Pengawasan	9, 21	33	22, 34	10	6
6.	Pengaruh Interpersonal	23	11	35	12, 24	5
	Jumlah	15	2	8	10	35

Pada variabel kinerja (Y) hasil analisis terhadap 35 aitem skala yang telah diuji coba terdapat 12 aitem yang gugur dan 23 aitem yang sah. Dengan koefisien korelasi aitem total di atas 0,30 yaitu berkisar antara 0,302-0,603.

Berikut ini *blueprint* skala kepuasan kerja (X1), dan skala kinerja (Y) yang digunakan untuk penelitian, dapat dilihat pada tabel 3.5:

Tabel 3.5

Blue print skalakepuasan kerja penelitian

No.	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Fav	Unfav	
1.	Kepuasan terhadap gaji dan penghasilan lainnya yang diterima	1, 7, 17, 25	2, 8, 18	7
2.	Kepuasan terhadap pekerjaan yang diemban	9, 19, 26	3, 10	5

3.	Kepuasan terhadap rekan sekerja	11, 20	12, 21	4
4.	Kepuasan terhadap atasan di lingkungan kerja	13, 22	4, 14, 23, 27	6
5.	Kepuasan atas kesempatan mendapatkan promosi jabatan	5, 15, 24, 28	6, 16, 29	7
Jumlah				29

Tabel 3.6

Blue print skala kinerja pegawai penelitian

No.	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Fav	Unfav	
1.	Kualitas	1, 7, 15	16	4
2.	Kuantitas	2, 8, 17	18	4
3.	Ketepatan Waktu	3, 9, 19	10, 20	5
4.	Efektivitas Biaya	4, 11, 21	5	4
5.	Kebutuhan Pengawasan	6, 12	13, 22	4
6.	Pengaruh Interpersonal	14	23	2
Jumlah				23

c. Reliabilitas. Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang mempunyai reabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliable*. Ide pokok dalam konsep *reliable* adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2007).

Reliabilitas angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1. Apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1, berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Menurut Azwar (2010), reliabilitas dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xy} = 0,90$. Dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas Alpa. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*.

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 17.0 *for windows* diketahui reliabilitas kepuasan kerja (X1) dari 29 aitem yang diterima, dan skala kinerja (Y) dari 23 aitem yang diterima, pada tabel 3.7:

Tabel 3.7
Rekapitulasi hasil uji coba instrumen

No.	Skala	Koefisien Reliabilitas
1.	Kepuasan Kerja	0,896
3.	Kinerja	0,890

Hasil analisis reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0,896 dan koefisien reliabilitas kinerja sebesar 0,890. Melihat angka reliabilitas yang semakin tinggi mendekati angka 1,00 maka dapat disimpulkan instrumen kepuasan kerja dan kinerja tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian (Azwar, 2007).

F. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari skala keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai selanjutnya akan dianalisa. Analisa data yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda dengan menggunakan bantuan *SPSS 17 for Windows*. Teknik uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meramalkan bagaimana naik turunnya variabel kinerja dengan variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dengan rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Y : Kinerja
X₁ : Keterlibatan Kerja
X₂ : Kepuasan Kerja