

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2007:8).

Pendekatan kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini tergolong sebagai jenis penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional. Metode korelasional digunakan untuk mendeteksi sejauhmana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2004 : 82).

B. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diukur, yaitu:

X = Efikasi diri

Y = Kejenuhan kerja

C. Definisi Operasional Variabel

Sebagai upaya memberikan arah dan kejelasan dalam penelitian, maka diperlukan penjelasan mengenai definisi operasional variabel dalam penelitian ini.

1. Efikasi diri

Secara konseptual, efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, memanfaatkan sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans, 2006:338). Berdasarkan pengertian tersebut, efikasi diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sebagai karyawan PT Swamedia Informatika..

Efikasi diri karyawan tersebut dapat dibedakan atas dasar beberapa dimensi. Dimensi-dimensi tersebut antara lain :

a. *Magnitude* atau *Level* tingkat kesulitan tugas.

Merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh individu untuk dapat diselesaikan, keyakinan karyawan tentang kemampuannya untuk: membuat perencanaan dalam melaksanakan tugas, mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi , dan menyelesaikan tugas-tugas.

b. *Strenght* atau kekuatan keyakinan.

Keyakinan karyawan tentang kemampuan yang dimilikinya, merujuk pada kuat atau lemahnya keyakinan individu terhadap tingkat kesulitan tugas yang dapat dikerjakan.

c. *Generality* atau luas bidang perilaku.

Keyakinan karyawan tentang kemampuannya dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya, berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan perilaku.

2. Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja adalah suatu kelelahan fisik atau emosi pada pekerjaan yang biasanya terjadi akibat stres atau frustrasi yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami kejenuhan kerja akan merasakan energi dan minat yang berkurang terhadap pekerjaan mereka. Mereka pun merasakan kecemasan emosional, apatis, depresi, terganggu dan bosan serta selalu merasakan kegagalan di setiap aspek terhadap lingkungan pekerjaan, rekan kerja dan bereaksi negatif terhadap masukan dari orang lain (Schultz, 1998 : 392).

Kejenuhan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelelahan pada fisik, emosi, dan pikiran karyawan yang terjadi akibat stres atau frustrasi yang berkepanjangan yang berdampak negatif terhadap lingkungan sosial dan pekerjaannya.

Tiga dimensi kejenuhan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kelelahan (*Exhaustion*)

Kelelahan yang berlebihan, baik kelelahan emosi, seperti cepat marah, sering kesal, dan bertindak secara emosional; kelelahan fisik, seperti mudah letih dan lelah, gangguan pada tidur, sakit ringan yang terus berulang, dan menggunakan obat-obatan; serta pikiran, seperti tidak mampu berkonsentrasi.

b. Sinisme (*Cynicism*)

Ketika karyawan merasa sinis, baik terhadap; pekerjaan, seperti merasa sangat diatur oleh kantor, bersikap negatif terhadap tugas-tugas yang diberikan, dan kaku dalam berpikir dan menolak perubahan; serta orang yang berada disekitarnya, seperti rasa bersalah terhadap diri dan menyalahkan rekan kerja,

kehilangan perasaan positif pada rekan kerja, dan menarik diri dari lingkungan sosial (mengisolasi diri).

c. Ketidakefektifan (*Ineffectiveness*)

Ketika karyawan merasa tidak efektif, dalam diri karyawan akan berkembang perasaan tidak memadai seperti, perasaan gagal dan tidak layak. Begitu juga pada pekerjaannya seperti, sering tidak hadir, keengganan dalam bekerja, berputus asa dalam melaksanakan tugas dan mengabaikan pekerjaan yang diberikan.

D. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2007:61). Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Swamedia Informatika, yang terdiri dari 2 divisi, Divisi IT dan Divisi Business Development.

E. Sampel

Menurut Arikunto (2006: 134) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil 10-15% atau 20-25 % atau lebih. Sejalan dengan hal di atas, Roscoe (Sugiyono, 2007:74) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian adalah bahwa ukuran sampel yang layak adalah antara 30 sampai dengan 500 orang.

Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan pada penelitian yang ingin melihat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2008: 85). Berdasarkan pengertian di atas, maka sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 35 karyawan IT PT Swamedia Informatika. Pada saat proses pengumpulan data, 4 data sampel tidak dapat diproses sehingga jumlah sampel yang dapat diolah menjadi 31 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian melalui dua tahap yaitu:

1. Persiapan pengumpulan data

Persiapan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Mencari informasi mengenai PT Swamedia Informatika.
- b. Mempersiapkan administrasi dan perizinan yang diperlukan
- c. Melakukan studi kepustakaan untuk memperjelas gambaran mengenai kontribusi efikasi diri terhadap kejenuhan kerja.
- d. Menyusun rancangan penelitian.
- e. Menentukan instrumen yang akan dipergunakan dalam proses pengumpulan data agar sesuai dengan maksud, tujuan, dan keadaan subjek yang akan diteliti.
- f. Menghubungi tempat pengambilan data penelitian dalam hal ini PT Swamedia Informatika.
- g. Melakukan uji coba instrumen.

2. Tahap Pengumpulan Data

- a. Menentukan subyek penelitian.
- b. Melakukan pengambilan data awal.
- c. Melakukan pengujian validitas dan reliabilitas.
- d. Melakukan pengambilan data kembali.
- e. Melakukan wawancara secara informal untuk melengkapi data yang sudah ada.

G. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini diperlukan dua data, yaitu data mengenai variabel efikasi diri (X) dan kejenuhan kerja (Y). Untuk mengungkap kedua data tersebut maka diperlukan adanya alat pengumpul data (instrumen) yang tepat dan sesuai dengan konstruk masing-masing variabel. Skala instrumen efikasi diri dan kejenuhan kerja yang akan digunakan dalam peneliti ini ialah menggunakan skala likert. Adapun instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Instrumen Efikasi diri

TABEL 3. 1
KISI-KISI INSTRUMEN EFIKASI DIRI

DIMENSI	INDIKATOR/FAKTOR	ITEM	JUMLAH
<i>Magnitude</i> atau <i>Level</i>	Memiliki pandangan yang optimis	1, 14, 27, 41, 54	5
	Berminat terhadap tugas	2, 25, 28, 42	4
	Memandang tugas sebagai tantangan bukan sebagai beban	3, 16, 29, 43	4
	Merencanakan penyelesaian tugas	4, 17, 30, 44	4
	Mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi	5, 18, 31, 45	4

	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	6, 19, 32, 46, 55	5
<i>Strenght</i>	Berkomitmen untuk melaksanakan tugas	7, 20, 33, 47	4
	Bertahan menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun	8, 21, 34, 48	4
	Memiliki keuletan dalam melaksanakan tugas	9, 22, 35, 49	4
	Yakin akan kemampuan yang dimiliki	10, 23, 36, 50	4
<i>Generality</i>	Belajar dari pengalaman	11, 24, 37, 51	4
	Menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan cara yang baik dan positif	12, 25, 38, 39, 52	5
	Memiliki cara menangani stres yang tepat	13, 26, 40, 53	4
JUMLAH			55

Instrumen dikembangkan berdasarkan panduan dari Bandura (2006: 307-337). Metode penskalaan menggunakan skala penilaian *summated ratings* atau biasa dikenal dengan skala Likert. Menurut Bandura (2006: 312) skala efikasi diri lebih baik menggunakan 11 respon sikap dengan interval 0-100, dimulai dari 0 (Tidak sanggup); melalui tingkat keyakinan rata-rata, 50 (cukup mampu melakukannya); hingga keyakinan penuh, 100 (Sangat mampu melakukannya). Hal ini dimaksudkan agar skala yang dibuat lebih sensitif dan lebih reliabel. Hal ini telah dibuktikan oleh Pajeres, Hartley, & Valiante (Bandura, 2006: 312), bahwa format respon 0-100 merupakan prediktor yang lebih baik ketimbang skala efikasi diri dengan format respon 1-5. Untuk memudahkan proses tabulasi dan analisis data, maka diberikan skor 0 sampai 10 untuk tiap alternatif jawaban.

2. Instrumen Kejenuhan kerja

Untuk mendapatkan alat pengumpulan data yang tepat dan sesuai dengan konstruk masing-masing variabel, maka di susunlah kisi-kisi instrumen. Kisi-kisi instrumen disusun dengan menelaah beberapa literatur yang berhubungan dengan variabel penelitian. Adapun kisi-kisi instrumen kejenuhan kerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

TABEL 3. 2
KISI-KISI INSTRUMEN KEJENUHAN KERJA

DIMENSI	ASPEK	FAKTOR/ INDIKATOR	ITEM	JUMLAH
Kelelahan <i>(Exhaustion)</i>	Emosi	Cepat marah, sering kesal dan emosional	1, 18, 35, 52, 65	5
	Fisik	Letih dan lelah	2, 19, 36, 53	4
		Gangguan pada tidur	3, 20, 37, 54	4
		Sakit ringan yang terus berulang	4, 21, 38	3
		Menggunakan obat-obatan	5, 22, 39	3
	Pikiran	Tidak mampu berkonsentrasi	6, 23, 40	3
Sinisme <i>(Cynicism)</i>	Pekerjaan	Merasa sangat diatur	7, 24, 41, 55	4
		Bersikap negatif terhadap tugas	8, 25, 42, 56	4
		Kaku dalam berpikir dan menolak perubahan	9, 26, 43	3
	Orang lain	Rasa bersalah dan menyalahkan	10, 27, 44, 57	4
		kehilangan perasaan positif pada rekan kerja	11, 28, 45, 58	4
		Isolasi atau menarik diri	12, 29 46, 59	4

Ketidakefektifan (Ineffectiveness)	Diri	Perasaan yang gagal dalam diri	13, 30, 47, 60	4
		Merasa tidak layak	14, 31, 48, 61	4
	Pekerjaan	Sering absen atau tidak hadir	15, 32, 49, 62	4
		Keengganan untuk bekerja	16, 33, 50, 63	4
		putus asa dan mengabaikan pekerjaan	17, 34, 51, 64	4
JUMLAH				65

Kuesioner kejenuhan kerja ini terdiri atas lima alternatif pilihan dalam menjawab setiap pernyataan. Responden diminta untuk memilih salah satu dari lima alternatif pilihan yang tersedia yakni; hampir selalu (5), sering (4), kadang-kadang (3), jarang (2), dan hampir tidak pernah (1).

H. Norma Kategorisasi Skala

Norma adalah pengelompokan sebuah kelompok pengambil tes atau skala ke dalam beberapa level. Pelevelan kelompok ini mengasumsikan bahwa kelompok ini terdistribusi normal. Maka dibuatlah kategorisasi berdasarkan rumus norma yang ada.

1. Kategorisasi Skala Efikasi diri

Data hasil penelitian dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
KATEGORISASI SKALA EFIKASI DIRI

Rentang Skor	Kriteria
$X > \mu + 1,5\sigma$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	Sangat Rendah

(Ihsan, 2009:77)

Keterangan:

X: Skor mentah subyek

μ : Rata-rata dari distribusi dalam populasi

σ : Deviasi standar dari distribusi populasi

2. Kategorisasi Skala Kejenuhan kerja

Data hasil penelitian dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
KATEGORISASI SKALA KEJENUHAN KERJA

Rentang Skor	Kriteria
$X > \mu + 1,5\sigma$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	Sangat Rendah

(Ihsan, 2009:77)

Keterangan:

X: Skor mentah subyek

μ : Rata-rata dari distribusi dalam populasi

σ : Deviasi standar dari distribusi populasi

I. Uji Coba Instrumen

Dalam proses pengembangan instrumen ini dilakukan proses uji coba instrumen. Uji coba dilakukan terhadap subyek yang dianggap memiliki

karakteristik yang relatif sama dengan subyek yang akan diteliti. Tujuan dari uji coba ini untuk mengetahui kekurangan dari instrumen serta untuk memperoleh validitas dan reliabilitas dari instrumen yang telah disusun.

1. Uji Validitas Item

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2006: 168).

Pengujian validitas setiap item dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total item (Azwar, 1999). Interkorelasi yang tinggi antara skor tiap item dengan skor totalnya dapat dianggap bukti bahwa tes secara keseluruhan mengukur satu sifat atau satu variabel yang sama. Adapun perhitungan koefisien korelasi dibantu dengan *SPSS version 12.0 for Windows*. Untuk menyeleksi item yang signifikan atau valid dan menghilangkan item yang tidak valid dilihat dari korelasi item total (*Corrected Item- Total Correlation*).

Syarat minimal untuk suatu item dianggap valid apabila memiliki harga $r \geq 0,30$. Item yang memiliki harga r kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai item yang tidak valid. Namun, apabila jumlah item yang tidak lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25

sehingga jumlah item yang diinginkan tercapai. Hal yang tidak disarankan adalah jika menurunkan batas kriteria koefisien korelasi di bawah 0,20.

Hasil ujicoba validitas instrumen yang telah dilakukan terhadap 32 responden, dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5
NOMOR ITEM VALID DAN TIDAK VALID
INSTRUMEN EFIKASI DIRI

Item Valid (Digunakan)	Item Tidak Valid (Tidak Digunakan)
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55	-

Dari 55 pernyataan efikasi diri, semua pernyataan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas instrumen kejenuhan kerja, dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6
NOMOR ITEM VALID DAN TIDAK VALID
INSTRUMEN KEJENUHAN KERJA

Item Valid (Digunakan)	Item Tidak Valid (Tidak Digunakan)
1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, , 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 48, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 60, 61, 62, 63, 64, 65	3, 15, 16, 26, 32, 44, 45, 49, 50, 57, 58, 59

Dari 65 pernyataan kejenuhan kerja jumlah pernyataan item yang valid ada 53 pernyataan, sedangkan jumlah yang tidak valid ada 12 pernyataan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu (Arikunto, 2006:178). Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana tingkat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Untuk menguji nilai reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2006:196)

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dari hasil perhitungan statistika melalui rumus korelasi Alpha, didapat angka yang menunjukkan koefisien realibilitas suatu instrumen. Koefisien reliabilitas memiliki makna sebagai berikut:

Tabel 3.7
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

SKOR	KRITERIA
0,00 – 0,20	Derajat reliabilitas hampir tidak ada, korelasi sangat lemah
0,21 – 0,40	Derajat reliabilitas hampir rendah, korelasi rendah
0,41 – 0,70	Derajat reliabilitas sedang, korelasi cukup berarti
0,71 – 0,90	Derajat reliabilitas tinggi, korelasi tinggi
0,91 – 1,00	Derajat reliabilitas tinggi sekali, korelasi sangat tinggi

(Guilford dalam Soleh, 2005:187)

Hasil perhitungan reliabilitas dengan bantuan *SPSS version 12.0 for Windows* menunjukkan reliabilitas instrumen efikasi diri sebesar 0.982 pada *alpha cronbach*. Hal ini berarti, instrumen efikasi diri memiliki derajat reliabilitas yang sangat tinggi sekali. Instrumen kejenuhan kerja menunjukkan nilai 0.944 pada *alpha cronbach* setelah item dihapus setelah uji coba reliabilitas instrumen. Hal ini berarti instrumen kejenuhan kerja memiliki derajat reliabilitas tinggi.

J. Teknik Analisis

Setelah dilakukan proses pengumpulan data, data yang diterima diolah dengan beberapa rumus statistik. Teknik statistik yang digunakan dalam mengolah data pada penelitian ini adalah statistik parametrik. Oleh karena itu, selain melakukan uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan pula uji normalitas dan uji regresi linear.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi dari data yang diperoleh, hal ini merupakan syarat untuk menentukan teknik analisis statistik yang akan digunakan dalam pengolahan data selanjutnya. Jika uji normalitas menunjukkan nilai yang berdistribusi normal maka pengolahan data yang akan digunakan adalah statistik parametrik, namun jika uji normalitas

menunjukkan hasil distribusi yang tidak normal maka pengolahan data yang akan digunakan adalah statistik nonparametrik. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan pengujian normalitas data.

Pengujian normalitas distribusi data dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* melalui bantuan *SPSS version 12.0 for Windows*. Apabila nilai *Asym. Sig (2-tailed)* > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Tetapi, jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)* < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan *Asym. Sig. (2-tailed)* untuk data efikasi diri sebesar 0.612 dan data kejenuhan kerja sebesar 0.668. Berdasarkan angka hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui kedua data tersebut berdistribusi normal, dan selanjutnya, kedua data akan dioleh dengan menggunakan statistik parametrik.

2. Uji Regresi Linear

Uji regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh nilai variabel dependen apabila variabel independen dimanipulasi. Selain untuk memprediksi, analisis regresi juga digunakan untuk mendeskripsikan pola atau fungsi hubungan antara variabel-variabel.

Hubungan dua variabel ini dinyatakan dengan sebuah persamaan regresi. Persamaan regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

(Sugiyono, 2002 : 244)

Keterangan:

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
 a = Harga Y bila X = 0
 b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
 X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai a dan nilai b adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Uji regresi linear yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana karena hanya melibatkan satu variabel bebas (efikasi diri) dan satu variabel terikat (kejuhan kerja).

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan *SPSS version 12.0 for Windows* menunjukkan F hitung sebesar 18,260 dengan tingkat signifikansi 0.000. probabilitas $0.000 < a = 0,05$ menunjukkan, variabel efikasi diri linier terhadap kejuhan kerja.

3. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk menjelaskan kedekatan atau derajat hubungan antar variabel. Ukuran yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel dinamakan koefisien korelasi. Menurut Arikunto koefisien korelasi

adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan pertimbangan kedua variabel yang menunjukkan distribusi normal, maka uji korelasi kedua variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson melalui bantuan *SPSS version 12.0 for Windows*. Adapun rumus korelasi *Product Moments* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2006: 172)

Keterangan:

r_{xy} = koefisiensi korelasi Product Moment

$\sum X$ = jumlah untuk skor variabel X

$\sum Y$ = jumlah untuk skor variabel Y

N = jumlah sampel

$\sum X^2$ = jumlah skor variabel X yang dikuadratkan

$\sum Y^2$ = jumlah skor variabel Y yang dikuadratkan

$\sum XY$ = jumlah skor variabel X dan Y yang dikalikan

Setelah diperoleh nilai r_{hitung} barulah dilakukan uji signifikansi untuk memperoleh harga koefisien korelasi. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} *product moment*, dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono, 2002).

Pengujian signifikansi, selain dapat menggunakan tabel juga dapat dapat dihitung dengan uji t sebagai berikut:

$$t_{\text{hit}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2002: 215)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung} untuk tingkat signifikansi

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Setelah diperoleh nilai t_{hitung} , maka t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk mengetahui tingkat signifikansinya, dengan ketentuan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Untuk dapat memberi interpretasi seberapa kuat hubungan dua variabel tersebut dapat diketahui dengan berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 3.7.

4. Uji Signifikansi

Uji signifikansi bertujuan mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara efikasi diri dan kejenuhan kerja pada karyawan perusahaan. Setelah melakukan uji korelasi dengan menggunakan *Pearson*, didapat harga r (koefisien korelasi), yang selanjutnya disebut r_{hitung} . Selanjutnya, uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan harga harga r_{hitung} dan r_{tabel} (Sugiyono, 2007: 230). Berikut kriteria signifikansi variabel dapat dilihat pada tabel 3.9.

Tabel 3.8
KRITERIA SIGNIFIKANSI VARIABEL

Kriteria	
$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	H_0 ditolak
$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	H_0 diterima

(Sugiyono, 2007: 230)

5. Koefisien Determinasi

Penghitungan koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (kontribusi) variabel X yakni efikasi diri terhadap variabel Y, yaitu kejenuhan kerja. Berikut rumus yang digunakan untuk mencari koefisien determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2007: 230)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

