

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan suatu usaha yang sistematis, dalam arti terdapat langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam perencanaan penelitian. Salah satunya adalah menentukan metode yang akan digunakan. Agar suatu penelitian bernilai ilmiah, maka penentuan metodenya harus sesuai dengan maksud dan tujuan 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).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif 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). Dengan 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.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari kejelasan hubungan antara persepsi isi pekerjaan yang dilakukan setiap hari dan kepuasan kerja. Penarikan kesimpulannya berdasarkan pada hasil penelitian dengan sampel yang terpilih dan variabel-variabel yang secara hipotesis dikorelasikan.

B. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:3) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diukur, yaitu:

V_X = Persepsi Isi Pekerjaan (variabel independen)

V_Y = Kepuasan Kerja (variabel dependen)

C. Definisi Operasional Variabel

Sebagai upaya memberikan arah dan kejelasan dalam penelitian, maka diperlukan penjelasan mengenai definisi operasional dari masing-masing variabel yang mencakup: (1) persepsi isi pekerjaan, dan (2) kepuasan kerja.

1. Persepsi Isi Pekerjaan

Persepsi merupakan suatu proses pemberian arti terhadap objek yang diterima dengan melalui tahapan pemilihan, pengorganisasian, yang ditangkap oleh panca indera. Isi pekerjaan menyangkut segi-segi dari suatu pekerjaan yang menentukan

sifat umumnya sebagaimana dirasakan oleh pemegang pekerjaan. Persepsi isi pekerjaan dalam penelitian ini merupakan pengamatan terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap hari, dimana variasi pekerjaannya sebagai karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia dan Organisasi.

Adapun persepsi isi pekerjaan meliputi lima aspek, yaitu *Skill Variety*, *Task Identity*, *Task Significance*, *Autonomy*, dan *Feed Back* (Hackman & Oldham, 1983).

a. Keragaman kecakapan (*Skill Variety*)

Merupakan tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut keragaman aktivitas yang berlainan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, yang meliputi penggunaan banyak kecakapan yang berlainan dan bakat dari para pekerja.

b. Identitas tugas (*Task Identity*)

Identitas tugas adalah suatu tingkat dimana pekerjaan menuntut kelengkapan dalam satu kesatuan dan setiap bagian pekerjaan dapat diidentifikasi, yakni mengerjakan suatu pekerjaan mulai awal hingga akhir hasil yang nyata.

c. Kepentingan pekerjaan (*Task Significance*)

Kepentingan pekerjaan adalah tingkat dimana pekerjaan yang mempunyai pengaruh penting terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain baik dalam organisasi maupun lingkungan luar.

d. Otonomi (*Autonomy*)

Merupakan tingkat dimana pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan kepada para pekerja dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

e. Umpan balik (*Feedback*)

Merupakan suatu tingkat dimana dalam penyelesaian aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut suatu pekerjaan memberikan konsekuensi, para pekerja mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang efektivitas pelaksanaan kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Menurut Herzberg (1966), kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh terpenuhinya *Hygiene factors* dan *Motivator factor*. Berikut ini yang dijadikan indikator, antara lain:

1. *Hygiene Factors*

Hygiene factors yang dimaksud adalah faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu tidak adanya ketidakpuasan (*no dissatisfaction*).

a. *Working condition:*

Mencakup kondisi-kondisi fisik dari pekerjaan, banyaknya pekerjaan atau fasilitas-fasilitas yang tersedia untuk melakukan pekerjaan.

b. *Interpersonal relation:*

Relasi interpersonal ini berupa interaksi antar individu dengan penyelia, bawahan dan rekan sekerja. Sifat interaksi ini dapat bersifat sosial, artinya interaksi yang terlepas dari aktivitas kerja sekalipun terjadinya pada waktu kerja. Interaksi ini dapat pula bersifat sosial teknikal, yaitu interaksi yang terjadi dalam kaitan dengan *performance* kerjanya.

c. *Company policy and administration:*

Mencakup keadaan adekuat atau tidak adekuatnya organisasi dan manajemen perusahaan, serta mencakup dampak yang menguntungkan dan merugikan dari kebijaksanaan perusahaan.

d. *Supervision technical:*

Karakteristik utamanya adalah kompeten atau tidak kompeten dan adil atau tidak adilnya penyelia menjalankan tugasnya. Sebagai penyelia apakah bersedia atau tidak untuk mendelegasikan tanggung jawabnya atau mengajarkan sesuatu.

e. *Salary:*

Mencakup segala urutan kejadian yang mana kompensasi memainkan suatu peranan yang penting.

f. *Status:*

Merupakan posisi atau kedudukan yang nyata dari pekerjaan, disertai dengan fasilitas-fasilitas yang diperoleh sehubungan dengan posisi tersebut.

g. *Job security:*

Mencakup ada atau tidaknya tanda-tanda yang objektif dari jaminan kerja, seperti masalah stabilitas perusahaan. Faktor-faktor ini dapat mengurangi ketidakpuasan kerja, atau menghindarkan seseorang dari perasaan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan.

2. *Motivator Factors*

Motivator factor adalah faktor-faktor yang terdapat dalam pekerjaan, yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

a. *Achievement:*

Mencakup beberapa keberhasilan yang dinyatakan secara spesifik, meliputi pelaksanaan kerja yang berhasil, penyelesaian masalah dan usaha-usaha untuk mempertahankan keberhasilan.

b. *Recognition:*

Recognition ini berupa tindakan-tindakan atau penghargaan, pengakuan pada seseorang yang diperoleh dari penyelia, teman sebaya dan masyarakat umum. *Recognition* dapat pula bersifat negatif, berupa peringatan atau menyalahkan.

c. *Responsibility:*

Mencakup faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas.

d. *Possibility of Growth:*

Merupakan adanya suatu peluang untuk perubahan status yang dapat menjadi semakin baik, maju atau meningkat. Mencakup elemen-elemen situasi baru yang memungkinkan untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru atau mendapatkan suatu pandangan profesional baru.

e. *Work it Self:*

Mencakup pelaksanaan kerja aktual atau tugas-tugas pekerjaan sebagai sumber perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Pekerjaan itu dapat bersifat rutin atau bervariasi, kreatif atau tidak berguna, mudah atau sukar dan

sebagainya. Dapat pula menyangkut pelaksanaan sebagian kecil saja dari pekerjaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sugiarto (2003) mengemukakan bahwa metode atau teknik pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data primer.

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Teknik pengambilan data primer yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan angket/kuesioner.

Angket adalah pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Pertanyaan diajukan disertai beberapa jawaban yang mungkin timbul. Angket digunakan karena sudah terfokus sehingga responden bisa memberikan alternatif jawaban yang telah disediakan.

E. Pengembangan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini diperlukan dua buah data, yaitu data mengenai variabel persepsi isi pekerjaan dan kepuasan kerja. Untuk mengungkap kedua data tersebut maka diperlukan adanya alat pengumpul data (instrumen) yang tepat dan sesuai

dengan konstruk masing-masing variabel. Skala instrumen persepsi isi pekerjaan dan kepuasan kerja disini menggunakan skala Likert. Rensis Likert adalah tokoh yang mengembangkan metode *summated rating* yang berfungsi membedakan subyek berdasarkan perbedaan derajat ciri ordinal yang dimiliki. Sampai saat ini skala pengukuran Likert masih dianggap populer dibandingkan metode pengukuran lainnya dalam penelitian sosial. Sifat *summated rating* dalam pengukuran Likert dirancang untuk mengevaluasi besarnya intensitas pada saat sikap lebih kuat daripada yang lain, akan menempati posisi berbeda dalam kontinum kesikapannya, yang bergerak dari tinggi ke rendah. Individu yang menempati posisi berbeda sepanjang kontinum, diharapkan bertingkah laku berbeda satu dengan lainnya dalam kondisi sosial tertentu. Adapun instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Instrumen Persepsi Isi Pekerjaan

Alat ukur dalam penelitian ini yaitu menggunakan instrumen yang dapat mengukur persepsi isi pekerjaan. Item-item dalam instrumen ini adalah hasil modifikasi dari item-item instrumen skripsi Rosiana (1994) berdasarkan *Job Diagnostic Survey* yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham. 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, yang terdiri dari *skill variety* tiga item, *task identity* tiga item, *task significance* dua

item, *autonomy* tiga item, dan *feed back* tiga item. Adapun kisi-kisi instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Kisi-Kisi Instrumen Persepsi Isi Pekerjaan

Konsep Variabel	Indikator	Pernyataan	
		(+)	(-)
Persepsi adalah suatu proses pemberian arti terhadap objek yang diterima dengan melalui tahapan pemilihan, pengorganisasian, yang ditangkap oleh panca indera.	1. <i>Skill Variety</i> (tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut keragaman aktivitas yang berlainan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, yang meliputi penggunaan banyak kecakapan yang berlainan dan bakat dari para pekerja).	1, 3	2
	2. <i>Task Identity</i> (suatu tingkat dimana pekerjaan menuntut kelengkapan dalam satu kesastuan dan setiap bagian pekerjaan dapat diidentifisir, yakni mengerjakan suatu pekerjaan mulai awal hingga akhir hasil yang nyata).	4, 6	5
	3. <i>Task Significance</i> (tingkat dimana pekerjaan yang mempunyai pengaruh penting terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain baik dalam organisasi maupun lingkungan luar).	7	8
	4. <i>Autonomy</i> (tingkat dimana pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan kepada para pekerja dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut).	9, 11	10
	5. <i>Feed Back</i> (tingkat dimana dalam penyelesaian aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut suatu pekerjaan memberikan konsekuensi, para pekerja mendapatkan informasi langsung dan	12, 13	14

	jelas tentang efektivitas pelaksanaan kerjanya).		
--	--	--	--

2. Instrumen Kepuasan Kerja

Alat ukur yang akan digunakan adalah instrumen yang dapat mengukur kepuasan kerja. Item-item dalam instrumen ini adalah hasil modifikasi dari item-item instrumen skripsi Nurlaila (1994) berdasarkan penelitian Marvin Dunnette dan kawan-kawan yang secara lebih terinci dapat dikategorikan berdasarkan hubungannya dengan ke-12 aspek dari Herzberg (1966) yang mempengaruhi kepuasan kerja. Alat ini terdiri dari daftar pernyataan tentang sikap pada pekerjaan dan untuk menguji teori dua faktor dari Herzberg.

Angket ini terdiri dari 42 item pernyataan yang terdiri dari 22 item negatif dan 20 item positif. Adapun kisi-kisi instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Konsep Variabel	Indikator	Subindikator	Pernyataan	
			(+)	(-)
Kepuasan kerja adalah derajat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya.	1. <i>Hygiene Factors</i> (faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu tidak adanya ketidakpuasan).	1. Kondisi kerja	8,	32, 38
		2. Kebijakan perusahaan	14	21
		3. Kepemimpinan	7	36, 40
		4. Keamanan kerja	9, 27, 37	13, 19
		5. Teknik pengawasan		18
		6. Hubungan antar		6

		pekerja		
		7. Gaji	42	
2. <i>Motivator Factors</i> (faktor-faktor yang terdapat dalam pekerjaan, yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik).	1. Prestasi	1, 16, 23, 34, 41	35	
	2. Kemungkinan berkembang	20	5, 30, 31	
	3. Pengakuan dan penghargaan	22, 26,	33, 39	
	4. Tanggung jawab	2, 3, 10	12, 15, 24, 28	
	5. Pekerjaan itu sendiri	4, 11, 17,	25, 29	

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Penelitian ini tidak melewati uji coba instrumen terlebih dahulu, namun dilakukan dengan “menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok subyek (*single trial administration*) yang dinamakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal” (Azwar, 2007:41). Sehingga, pengujian reliabilitas dilakukan setelah mengeliminasi item-item pernyataan yang kurang valid.

a. Uji Validitas Instrumen

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan 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).

Menurut Azwar (2007), koefisien validitas yang berkisar antara 0.30 sampai dengan 0.50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap suatu penelitian. Tetapi, jika jumlah item yang lolos masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas minimal kriteria dari 0.30 menjadi 0.25 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai. Penurunan batas kriteria koefisien korelasi yang sangat tidak disarankan adalah di bawah 0.20.

1) Instrumen Persepsi Isi Pekerjaan

Setelah dilakukan uji validitas terhadap instrumen persepsi isi pekerjaan yang terdiri dari 14 item, diperoleh sebanyak 13 item diantaranya valid dan satu item tidak valid. Item-item tersebut dapat dilihat secara lebih rinci berikut ini:

Tabel 3.3
Item Valid dan Tidak Valid Instrumen Persepsi Isi Pekerjaan

Item valid	Item tidak valid
1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	3

2) Instrumen Kepuasan Kerja

Setelah dilakukan uji validitas terhadap instrumen kepuasan kerja yang terdiri dari 42 item, diperoleh sebanyak enam item tidak valid dan 36 item diantaranya valid yaitu 19 item negatif dan 17 item positif. Item-item tersebut dapat dilihat secara lebih rinci berikut ini:

Tabel 3.4
Item Valid dan Tidak Valid Instrumen Kepuasan Kerja

Item valid	Item tidak valid
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42	11, 21, 25, 26, 32, 41

b. Uji Reliabilitas Instrumen

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)

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pernyataan atau soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = varians total

Setelah melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen persepsi isi pekerjaan, diperoleh reliabilitas sebesar 0.785. Sedangkan reliabilitas instrumen kepuasan kerja yang diperoleh sebesar 0.889.

G. Sampel Penelitian

Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sampel total, yaitu karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang seluruhnya berjumlah 34 orang karyawan. Hal tersebut dimaksudkan agar memenuhi karakteristik sampel dalam penelitian ini yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sama.

H. Kategorisasi Skala

Kategorisasi skala untuk variabel persepsi isi pekerjaan menggunakan dua kategori, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja menggunakan tiga kategori. Tujuan dari kategorisasi ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar:2007).

Pedoman yang digunakan untuk melakukan pengkategorisasian skala adalah sebagai berikut:

1. Kategorisasi Skala Persepsi Isi Pekerjaan

Pengkategorisasian untuk skala persepsi isi pekerjaan ini menggunakan dua kategori, yaitu positif dan negatif. Secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Kategorisasi Skala Persepsi Isi Pekerjaan

No	Kriteria	Keterangan
1	$X \geq \mu$	Positif
2	$X < \mu$	Negatif

Keterangan:

X = Skor pengamatan

μ = Skor rata-rata

2. Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Pengkategorisasian untuk skala kepuasan kerja ini menggunakan tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

No	Kriteria	Keterangan
1	$X > \mu + 1\sigma$	Tinggi
2	$\mu - 1\sigma \leq X \leq \mu + 1\sigma$	Sedang
3	$X < \mu - 1\sigma$	Rendah

Keterangan:

μ = Skor rata-rata

σ = standar deviasi

X = Skor pengamatan

I. Pengumpulan Data

1. Persiapan Pengumpulan Data

Persiapan yang dilakukan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan studi kepustakaan.
- b. Menyusun rancangan penelitian dalam ruang lingkup permasalahan yang dipilih dan membuat *out line*.
- c. Mempersiapkan alat ukur yang dipergunakan, yaitu angket karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.
- d. Menganalisis setiap butir pertanyaan.
- e. Mengadakan persiapan administrasi, yaitu memohon izin dan pengambilan data.

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Menentukan bagian/divisi di perusahaan sebagai sampel penelitian.
- b. Memberikan angket kepada sampel penelitian.
- c. Menjelaskan maksud dan tujuan pengambilan data kepada karyawan agar mereka mengerti serta dapat bekerja sama sehingga tujuan pengambilan data dapat tercapai.

3. Tahap Pengambilan Data

- a. Melalui sampel, maka diperoleh data untuk selanjutnya dilakukan pemeriksaan terhadap hasil pengisian angket dengan memberi nilai.
- b. Melakukan perhitungan statistik untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap isi pekerjaan dan kepuasan kerja.
- c. Pengujian hipotesis.
- d. Melakukan pembahasan dari hasil analisis statistik lalu diinterpretasikan.
- e. Penarikan kesimpulan dari hasil uji statistik.

J. Prosedur dan Teknik Pengolahan Data

Prosedur yang ditempuh dalam pengolahan data melalui serangkaian proses sebagai berikut:

1. Verifikasi Data

Verifikasi data bertujuan untuk menyeleksi sejumlah item yang telah diisi oleh responden. Selanjutnya, instrumen tersebut diperiksa kembali kelengkapannya baik jumlah instrumen yang terkumpul maupun pengisian setiap nomor item. Hasil pemeriksaan diperoleh bahwa kuesioner yang terkumpul dan diisi secara lengkap oleh karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT. PLN (PERSERO) adalah sebanyak 34 lembar kuesioner, sehingga selanjutnya dapat digunakan sebagai data penelitian.

2. Penskoran Data

a. Penskoran Data Persepsi Isi Pekerjaan

Penskoran data yang diperoleh dari kuesioner persepsi isi pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap pertanyaan disediakan tujuh kemungkinan jawaban yang bertingkat dari 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7.
2. Untuk pertanyaan nomor 1, 4, 7, 9, 12, rincian penilaiannya adalah:
 - 1) Angka satu mempunyai nilai rendah.
 - 2) Angka dua mempunyai nilai rendah tapi masih diatas nilai yang paling rendah.
 - 3) Angka tiga mempunyai nilai yang mendekati batas menengah.
 - 4) Angka empat mempunyai nilai menengah.
 - 5) Angka lima mempunyai nilai sedikit diatas menengah.
 - 6) Angka enam mempunyai nilai mendekati batas tertinggi.
 - 7) Angka tujuh mempunyai nilai tertinggi.
3. Untuk pertanyaan nomor 2, 3, 5, 6, 8, 10, 11, 13 dan 14 rincian penilaiannya adalah:
 - 1) Angka satu mempunyai nilai tidak tepat sekali.
 - 2) Angka dua mempunyai nilai kebanyakan tidak tepat.
 - 3) Angka tiga mempunyai nilai sedikit tidak tepat.
 - 4) Angka empat mempunyai nilai tidak jelas.

- 5) Angka lima mempunyai nilai sedikit tepat.
 - 6) Angka enam mempunyai nilai kebanyakan tepat.
 - 7) Angka tujuh mempunyai nilai tepat sekali.
4. Untuk skor nomor 2, 5, 8, 10 dan 14 dikurangkan dulu dari 8, karena instrumen pada nomor tersebut memiliki nilai negatif. Hal tersebut bertujuan untuk mempermudah penghitungan skor dalam analisis data.

b. Penskoran Data Kepuasan Kerja

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini berisi pernyataan yang jawabannya berupa skala. Cara mengisinya yaitu memilih satu diantara lima alternatif jawaban, mulai dari “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, Ragu-ragu (R)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Masing-masing alternatif jawaban memiliki skor tersendiri dalam rentang skor berkisar antara satu sampai dengan lima, dimana setiap item ada yang bernilai *favourable* (+) dan ada yang bernilai *unfavorable* (-) seperti dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Penskoran Instrumen Kepuasan Kerja

Skala	<i>Favourable</i> (+)	<i>Unfavorable</i> (-)
SS	5	1
R	4	2
R	3	3
TS	2	4
STS	1	5

3. Pengujian Asumsi Statistik

Setelah dilakukan proses pengumpulan data, maka data yang diterima akan diolah dengan beberapa rumus statistik. Teknik statistik yang digunakan dalam mengolah data pada penelitian ini adalah statistik non-parametrik. Oleh karena itu, dalam teknik analisisnya tidak melakukan uji normalitas dan uji regresi linear.

a. Uji Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

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 (2006) 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.

Menganalisa korelasi *Rank Spearman's* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\rho = \frac{6\sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

- ρ = Koefisiens Korelasi Rank Spearman
- n = Jumlah sampel
- $\sum D_i^2$ = Jumlah kuadrat dari selisih rank variabel x dengan rank variabel Y.

Untuk dapat memberi interpretasi seberapa kuat hubungan dua variabel tersebut dapat diketahui dengan berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3. 8
Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien korelasi

Interfal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2002 : 216)

b. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel berkorelasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman* melalui bantuan penghitungan *software* SPSS versi 12.0.

Dasar pengambilan keputusan apakah kedua variabel signifikan atau tidak, didasarkan pada probabilitas ($\alpha = 0.05$). Secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Kriteria Signifikansi Variabel

Kriteria	
Probabilitas > 0.05	Ho diterima
Probabilitas < 0.05	Ho ditolak

c. Koefisien Determinasi

Tujuan melakukan penghitungan koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (kontribusi) variabel X terhadap variabel Y.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Sholeh, 2005:167)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

