

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variable Dependen : *Employee Morale* (Semangat Kerja)

Variable Independen : Kepuasan Gaji

B. Definisi Operasional

1. *Employee Morale* (Semangat Kerja)

Menurut Hardy (2009) semangat kerja yang tinggi dapat didefinisikan sebagai nilai positif yang berkaitan dengan energi, kegembiraan, semangat, keamanan, kebahagiaan dan keceriaan dengan unsur antisipasi positif dari pekerjaan atau tantangannya. Semangat kerja yang rendah yaitu nilai negatif yang ditandai oleh depresi, kelesuan, dan kelelahan.

Secara operasional, semangat kerja akan diukur dengan skala mengacu pada aspek-aspek semangat kerja yang dikemukakan oleh Hardy (2009) yaitu, afektif (*affective*), tujuan masa depan (*future/goals*), dan interpersonal. Semangat kerja akan diketahui dengan skor yang diperoleh dari subjek setelah mengisi skala semangat kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi semangat kerja subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula semangat kerja subjek tersebut.

2. Kepuasan Gaji

Menurut Heneman dan Schwab (1985) kepuasan gaji atau *pay satisfaction* sebagai tingkat persepsi dan perasaan seseorang baik secara positif atau negative terhadap gaji yang mereka dapatkan dan dapat memengaruhi orang tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada penelitian ini kepuasan gaji diukur mengacu pada aspek-aspek kepuasan gaji yang dikemukakan oleh Heneman dan Schwab (1985) yaitu, tingkatan gaji (*pay level*), tunjangan (*benefit*), kenaikan gaji (*pay raise*), dan struktur dan administrasi (*structure and administration*). Kepuasan gaji dapat diketahui dengan skor yang diperoleh dari subjek setelah mengisi skala kepuasan gaji. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi kepuasan gaji subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula kepuasan gaji subjek tersebut.

C. Responden Penelitian

Responden yang dikenakan dalam penelitian ini adalah pegawai honorer negeri sipil di Samarinda dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap aspek

psikologis, berupa pernyataan yang secara tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, respon atau jawaban subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah (Azwar,2008). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *employee morale* (semangat kerja) dan skala kepuasan gaji. Kedua skala ini menggunakan model *Thurstone*, penyusunan skala pada penelitian ini terdiri dari empat alternative jawaban. Pernyataan diberikan dalam dua bentuk yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Subjek diminta mengisi sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengungkapkkan permasalahan yang akan diteliti yaitu, dengan memilih salah satu dari ke empat alternative jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Skala *Employee Morale* (Semangat Kerja)

Pada penelitian ini skala *employee morale* (semangat kerja) mengacu pada aspek *employee morale* yaitu afektif (*affective*), tujuan masa depan (*future/goals*), dan interpersonal yang dikembangkan oleh Hardy (2009). Skala ini terdiri dari 15 butir dengan pernyataan 13 *favourable* dan 2 pernyataan *unfavorable*. Pada aitem *favourable* skor diberikan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju diberi skor 1, Tidak Setuju diberi skor 2, Agak Tidak Setuju diberi skor 3, Netral diberi skor 4, Agak Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 6, Sangat Setuju diberi skor 7. Sedangkan pada aitem *unfavorable* skor diberikan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju diberi skor 7, Tidak Setuju diberi skor 6, Agak Tidak Setuju diberi skor 5, Netral diberi

skor 4, Agak Setuju diberi skor 3, Setuju diberi skor 2, Sangat Setuju diberi skor 1.

Tabel 1
Distribusi Item Skala Employee Morale (Semangat Kerja)

No	Aspek	<i>Favorable</i>	Jumlah	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Butir Aitem		Butir Aitem	
1	Afektif (<i>affective</i>)	1, 2, 3, 4, 5	5	-	-
2	Tujuan Masa Depan (<i>future/goal</i>)	6, 7, 8	3	9,10	2
3	Interpersonal	11, 12, 13, 14, 15	5	-	-
TOTAL			13		2

2. Skala Kepuasan Gaji

Pada penelitian ini skala kepuasan gaji diadaptasi dari instrument yang dikembangkan oleh Faulk (2002). Skala ini terdiri dari 18 butir dengan pernyataan *favourable*. Pada aitem *favourable* skor diberikan sebagai berikut: Sangat Tidak Puas diberi skor 1, Tidak Puas diberi skor 2, Ragu-ragu diberi skor 3, Puas diberi skor 4, Sangat Puas diberi skor 5.

Tabel 2
Distribusi Item Skala Kepuasan Gaji

No	Aspek	<i>Favorable</i>	Jumlah
		Butir Aitem	
1	Tingkatan Gaji (<i>Pay Level</i>)	1, 5, 10, 14	4
2	Keuntungan (<i>Benefit</i>)	2, 6, 11, 15	4
3	Kenaikan Gaji (<i>Pay Raise</i>)	3, 4, 7, 16	4
4	Struktur dan administrasi (<i>Structure and Administrasion</i>)	8, 9, 12, 13, 17, 18	6
TOTAL			18

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas rendah apabila tes tersebut menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Validitas skala pada penelitian ini diuji dengan teknik validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi

tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Hal ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana aitem dalam isi tes mencerminkan ciri dari variabel yang hendak diukur (Azwar, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Azwar (2010) mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan alat ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Pengukuran yang tidak reliabel tentu tidak konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik koefisien *Cronbach Alpha*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1.00, pengukuran semakin reliabel jika koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00. Nilai minimum dari Cronbach Alpha yaitu 0.70

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan korelasi *product moment* dari *spearman*. Teknik tersebut digunakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program computer *IBM SPSS Statistic version 24 for Window*.