

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah paradigma dalam penelitian yang memandang kebenaran sebagai sesuatu yang tunggal, objektif, universal dan dapat diverifikasi.⁴⁹

Jenis penelitian diklasifikasikan berdasarkan tujuan dan tingkat kealamiahannya (*natural setting*) objek yang diteliti.⁵⁰ Peneliti menggunakan penelitian berdasarkan tingkat kealamiahannya dengan metode penelitian survey. Dengan pendekatan kuantitatif untuk menunjukkan hubungan antar variabel serta menguji teori antar variabel. Yaitu variabel kepuasan kerja pada aspek finansial dengan variabel loyalitas kerja karyawan.

B. Devinisi Operasional

1. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Aspek yang

⁴⁹Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan* (Surakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2010), 164

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014). 4-7.

digunakan dalam penelitian ini adalah aspek finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. Indikator yang digunakan dalam aspek finansial dari kepuasan kerja berdasarkan teori dari Moh. As'ad, yaitu:

- a. Kompensasi atau gaji merupakan suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada setiap karyawan atas jasa dan hasil kerja yang diberikan, dengan ketentuan dapat menimbulkan semangat dalam bekerja, dan adil.
 - b. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
 - c. Jaminan sosial merupakan bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam perusahaan atau instansi.
 - d. Fasilitas merupakan sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan menuju keluaran yang di inginkan. Fasilitas diupayakan dapat membantu atau memudahkan tugas dari karyawan.
 - e. Promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi sehingga mempunyai tanggung jawab dan beban kerja yang lebih besar pula.
2. Loyalitas merupakan kesetiaan, serta kesetiaan merupakan kualitas yang menyebabkan seseorang memberikan dukungan dan pembelaan

atas sesuatu yang mencangkup dalam pekerjaan seorang karyawan. Aspek yang digunakan dalam melakukan penelitian menggunakan teori dari Saydam, yaitu:

- a. Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku dan perintah yang diberikan, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b. Bertanggungjawab, yaitu kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan dengan baik dan tepat waktu/
- c. Pengabdian, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskan tanpa pamrih.
- d. Kejujuran, yaitu keselarasan antara yang di ucap atau perbuatan yang dilakukan dengan kenyataan, atau kesesuaian antaran perilaku atau tindakan dengan sebenarnya.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.⁵¹ Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pada aspek finansial.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor atau unsur yang ada atau yang muncul dipengaruhi atau ditentukan oleh adanya

⁵¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2013),39.

variabel bebas.⁵² Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja karyawan.

D. Populas dan Sampel

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu.⁵³ Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 orang diantaranya 25 Karyawan PNS dan 11 Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang berarti teknik penentuan pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁴

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara, skala (angket), observasi (pengamatan), dokumentasi dan gabungan.⁵⁵

⁵² Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*(Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1983),61.

⁵³ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 77.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif..*, 85.

⁵⁵ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian..*, 77.

Lebih lanjut mengenai pengertian dari cara atau teknik pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respospondennya sedikit atau kecil.⁵⁶ Wawancara digunakan untuk mengetahui gambaran umum serta pokok permasalahan yang terdapat pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul.
- b. Observasi. Lerry Cristensen menyatakan bahwa dalam penelitian, observasi di artikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dilakukan orang belum tentu sama dengan apa yang di kerjakan.⁵⁷ Observasi ini digunakan untuk mengetahui perilaku yang sebenarnya, pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui perilaku loyal maupun non loyal pada karyawan.
- c. Dokumentasi. Untuk mencari data langsung berupa dokumentasi, juga berupa dokumen atau *file* mengenai profil lembaga Madrasah Ibtidaiyah negeri Bandar Kidul.

⁵⁶ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian...*, 138.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014). 235

d. Skala, yaitu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif jika dibuat untuk proses pengukuran yang disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan atau pernyataan.⁵⁸ Skala yang digunakan untuk penelitian ini adalah skala kepuasan kerja pada aspek finansial dan skala loyalitas kerja yang pernyataannya berdasarkan peneliti sebelumnya.

1) Skala Kepuasan kerja pada aspek finansial

Skala kepuasan kerja pada aspek finansial disusun peneliti dari teori Moh. As'ad. mengenai kompensasi gaji, tunjangan, jaminan sosial, promosi, dan fasilitas. Selanjutnya, dari aspek-aspek tersebut diturunkan dalam indikator penelitian yang menjadi pijakan dalam penyusunan daftar pernyataan.

Tabel 1. Skala Kepuasan Kerja Pada Aspek Finansial

No.	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favorable	Unfavorabel
1.	Kompensasi gaji	1. Mampu memenuhi kebutuhan karyawan	1. Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. 2. Gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang saya harapkan. 3. Gaji yang saya terima memenuhi ketentuan yang ditetapkan.	1. Gaji yang saya dapat tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. 2. Gaji saya belum sesuai dengan biaya hidup saya.
		2. Menjamin keadilan.	1. Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya. 2. Saya memperoleh gaji sesuai dengan tugas yang diberikan.	1. Gaji saya dibedakan dengan yang lain. 2. Gaji yang diberikan

⁵⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian.*, 92

			3. Gaji yang diberikan cukup adil dan sesuai	tidak adil.
		3. Mampu mengikat karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diberikan mampu memotivasi saya untuk lebih bertanggung jawab dalam bekerja di lembaga ini. 2. Kenaikan gaji yang diberikan mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja di lembaga ini. 3. Gaji yang saya dapat mampu membuat saya bertahan di lembaga ini. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diberikan membuat saya tidak betah untuk bekerja di lembaga ini. 2. Gaji yang diberikan belum mampu membuat saya bertahan di lembaga ini.
2.	Tunjangan	1. Mampu memunculkan semangat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya semakin bersemangat dalam bekerja ketika saya mendapat tunjangan jabatan berupa sertifikasi. 2. Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa percaya diri dan semakin loyal. 3. Tunjangan akan meningkatkan semangat kerja saya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan yang diberikan kurang maksimal. 2. Saya merasa tidak bersemangat dalam bekerja karena tunjangan yang kecil.
		2. Mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya tunjangan yang cukup mampu meningkatkan kesejahteraan. 2. Tunjangan yang diberi dapat membantu saya dalam kecukupan finansial. 3. Saya merasa membutuhkan tunjangan untuk mencukupi kebutuhan hidup. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa tunjangan belum mampu meningkatkan kesejahteraan. 2. Tunjangan yang saya dapat hanya mampu memenuhi kebutuhan saat itu saja.
3.	Jaminan sosial	1. Terjaminnya kebutuhan hidup yang layak.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa jaminan sosial bermanfaat untuk masa depan di tempat kerja. 2. Saya merasa jaminan sosial yang diberikan menjamin kebutuhan hidup yang layak. 3. Jaminan sosial mampu mencukupi kebutuhan hidup yang layak. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa jaminan sosial hanya menguntungkan salah satu pihak. 2. Saya merasa jaminan sosial hanya dibutuhkan oleh orang yang tidak mampu
		2. Dapat melindungi dan mensejahterakan masyarakat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jaminan sosial yang diberikan membuat saya terlindungi sehingga mampu mensejahterakan keluarga. 2. Saya merasa aman dalam bekerja dengan adanya jaminan sosial. 3. Saya merasa jaminan sosial dapat mensejahterakan masyarakat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jaminan sosial belum tentu menjamin kesejahteraan masyarakat yang kurang mampu. 2. Jaminan sosial hanya dapat digunakan pada waktu tertentu dan terbatas.

4.	Fasilitas	1. Sarana yang mampu memudahkan kerja karyawan.	1. Fasilitas yang diberikan oleh lembaga membuat pekerjaan yang saya lakukan lebih mudah. 2. Fasilitas yang diberikan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Fasilitas yang disediakan berfungsi dengan baik sehingga saya lebih semangat dalam bekerja	1. Fasilitas yang diberikan terbatas. 2. Sulit untuk mengoperasikan fasilitas yang ada.
5.	Promosi	1. Mampu bertanggung jawab lebih besar.	1. Promosi akan menjadikan tanggung jawab saya dalam bekerja semakin besar. 2. Dengan tanggung jawab yang besar saya akan lebih giat dalam bekerja. 3. Tanggung jawab yang besar akan menjadikan saya tertantang dan menjadi semangat dalam bekerja.	1. Promosi akan menambah beban saya dalam bekerja. 2. Promosi dengan tanggung jawab yang besar akan menghambat pekerjaan saya.
		2. Mampu menunjukkan prestasi yang tinggi.	1. Promosi akan meningkatkan kualitas kerja saya. 2. Saya mampu menunjukkan prestasi yang tinggi untuk mengembangkan lembaga. 3. Saya akan meningkatkan semangat kerja dengan menunjukkan prestasi untuk lembaga.	1. Dengan adanya promosi hanya akan menguntungkan pihak lembaga. 2. Dengan banyaknya prestasi yang di peroleh hanya pihak lembaga yang diuntungkan.
Jumlah			30	20

2) Skala Loyalitas Kerja

Skala loyalitas kerja disusun peneliti dari teori yang diberikan oleh Saydam. Aspek yang dipakai adalah ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Selanjutnya, dari aspek-aspek tersebut diturunkan dalam indikator penelitian yang menjadi pijakan dalam penyusunan daftar pernyataan. Pengukuran alat ukur ini untuk lebih jelasnya dijabarkan dalam bentuk kisi-kisi berikut:

Tabel 2. Skala Loyalitas kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favorable	Unfavorabel
1.	Ketaatan dan kepatuhan	1. Mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.	1. Saya mampu mentaati peraturan dan ketentuan yang diberikan oleh lembaga. 2. Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah diberikan. 3. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.	1. Peraturan yang ada telalu mengikat dan memaksa. 2. Saya sering melanggar peraturan yang berlaku.
		2. Mentaati perintah kedinasan.	1. Saya mentaati perintah yang diberikan oleh kedinasan. 2. Jika ada perintah dari kedinasan saya akan melakukannya. 3. Saya akan mentaati perintah kedinasan diluar tugas dari lembaga.	1. Perintah yang diberikan hanya menguntungkan atasan. 2. Perintah terkadang tidak sesuai dengan tugas yang ada.
		3. Mentaati jam kerja.	1. Saya mentaati jam kerja yang diberikan oleh lembaga 2. Saya berusaha hadir sebelum jam kerja dilaksanakan. 3. Disiplin dalam hal waktu yang telah disediakan lembaga.	1. Jam kerja menjadikan saya tertekan karena keterbatasan waktu. 2. Jam kerja hanya mengikat saya dalam lingkungan kerja.
2.	Bertanggung Jawab	1. Sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1. Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. 2. Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 3. Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara baik	1. Saya merasa kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik. 2. Saya merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan.
		2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	1. Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas membuat saya merasa puas. 3. Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.	1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan. 2. Saya terkadang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan.
3.	Pengabdian	1. Melakukan pekerjaan tanpa mengharap imbalan.	1. Saya melakukan pekerjaan tanpa mengharap imbalan diluar gaji yang saya terima. 2. Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.	1. Saya merasa butuh imbalan yang sesuai. 2. Imbalan yang sepadan akan meningkatkan kerja

			3. Saya akan menerima pekerjaan tanpa paksaan.	saya.
		2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	1. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. 2. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kondisi apapun. 3. Saya selalu menerima pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan	1. Saya tidak mampu bekerja dengan paksaan. 2. Saya tidak nyaman dengan tuntutan tugas yang diberikan
4.	Kejujuran	1. Jujur dengan apa yang telah dikerjakan.	1. Saya berusaha jujur dalam melakukan pekerjaan. 2. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan. 3. Jujur dalam mengerjakan tugas adalah tanggung jawab saya.	1. Saya merasa hanya sedikit yang melakukan kejujuran dalam bekerja. 2. Kejujuran akan menghambat pekerjaan saya untuk mencapai tujuan.
		2. Tidak menyalahgunakan wewenang.	1. Saya berusaha untuk tidak menyalahgunakan wewenang dalam melakukan pekerjaan. 2. Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa menyuruh orang lain. 3. Saya mampu untuk bekerjasama dengan rekan kerja.	1. Saya selalu meminta bantuan teman untuk menyelesaikan pekerjaan saya. 2. Saya merasa tidak mampu mengerjakan pekerjaan dengan sendiri.
		3. Melakukakan tugas sesuai keadaan.	1. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada. 2. Saya siap melaksanakan tugas sesuai dengan keadaan apapun. 3. Saya akan melakukan pekerjaan dengan keadaan yang jujur.	1. Keadaan yang buruk mampu menghambat pekerjaan. 2. kejujuran dalam mengerjakan tugas akan menyita banyak waktu dan tenaga.
Jumlah			30	20

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data, sedangkan dalam penelitian kualitatif atau naturalistik penelitian akan lebih banyak menjadi instrumen karena dalam

penelitian kualitatif penelitian merupakan "*key instrument*".⁵⁹ Instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran. Cara ini dilakukan untuk memperoleh data yang objektif yang diperlukan mengaju kesimpulan penelitian yang objektif pula.⁶⁰

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian, jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti.⁶¹ Instrumen-instrumen penelitian sudah ada yang di bakukan, tetapi masih ada yang harus di buat peneliti sendiri. karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.⁶²

Jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem skala yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁶³ Aitem-aitem dalam skala ini merupakan pernyataan dengan lima jawaban yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), KS (kurang

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian manajemen...*, 166

⁶⁰ Purwanto, *metode penelitian kuantitatif untuk psikologi dan pendidikan*, (yogyakarta: Alfabeta, 2010), 183

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian manajemen...*, 166

⁶² Ibid., 166-167

⁶³ Dadang Kuswana, *Metode Penelitian Sosia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011), 170.

sesuai), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Skor yang diberikan antara 1 sampai 5. Bobot penilaian untuk *favourable* yaitu SS=5, S=4, KS=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan *unfavourable* yaitu SS=1, S=2, KS=3, TS=4, dan STS= 5.

Dengan menggunakan skala, yaitu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif jika dibuat untuk proses pengukuran yang disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan atau pernyataan.⁶⁴

G. Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, maka dalam melakukan analisis data alat yang digunakan bersifat kuantitatif yaitu dengan statistik. Hasil analisis nantinya akan disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Pengolahan data-data yang telah diperoleh kemudian akan diolah secara komputerisasi dengan menggunakan *SPSS For Windows*.

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan maka data yang diperoleh dilakukan uji syarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas, yang selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan tehnik *product moment* yang kemudian akan dihitung menggunakan program komputer statistik atau program SPSS.

⁶⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian.*, 92.

Berdasarkan analisis data yang telah dibuat, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa alat statistik yang berdasarkan pada hipotesis yang telah dikemukakan. Adapun langkah-langkah dalam mengolah data setelah data terkumpul adalah:

1. *Editing*

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk (*raw data*) atau data yang terkumpul tidak logis dan meragukan.

2. *Scoring*

Scoring adalah memberikan skor terhadap item-item yang perlu diberi skor. Proses ini adalah pemberian skor atau angka pada lembar jawaban angket tiap subjek, tiap skor pada tiap item pertanyaan dari angket ditentukan sesuai dengan peringkat pilihan.

3. *Tabulating*

Tabulating adalah membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.⁶⁵

4. *Processing*

Processing yaitu menghitung dan mengolah data dengan statistik. Teknik yang digunakan untuk menganalisis

⁶⁵Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian ...*, 24.

hubungan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan adalah dengan teknik analisa korelasi *produc moment*.

5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas

Menurut Ali Anwar “Validitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen betul-betul mengukur apa yang perlu diukur”.⁶⁶ Prosedur uji *validitas* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *validitas* isi yang berupa *professional judgement* yang artinya dalam pengevaluasian aitem penilaian, dikonfirmasi pada ahli di bidangnya. Dengan tujuan aitem skala memang mendukung konstrak teoritik yang diukur dan aitem tersebut dinyatakan sebagai aitem yang layak mendukung *validitas* isi skala.⁶⁷

b. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya.

⁶⁶ Ali Anwar, *Statistika Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya dengan SPSS dan Excel* (Kediri:IAIT Press, 2009), 8.

⁶⁷ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 132.

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0,000 sampai dengan 1,000. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,000 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.⁶⁸

6. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Untuk mengetahui normal atau tidaknya data menggunakan SPSS versi 16.0 dengan menggunakan perhitungan *Kolmogrov-Smirnov*, yang mana bila angka signifikan lebih besar atau sama dengan 0,05, maka data berdistribusi normal, tetapi jika kurang, maka data tidak berdistribusi normal.⁶⁹ Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov.⁷⁰

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan dari variabel, Uji Ramsey ini bertujuan menghasilkan F hitung. Sehingga mengetahui apakah variabel kepuasan kerja pada aspek finansial memiliki hubungan yang linier atau tidak dengan loyalitas kerja karyawan. Variabel dikatakan mempunyai

⁶⁸ Ibid., 83.

⁶⁹ Ali Anwar, *Statistika Penelitian Pendidikan...*, 107.

⁷⁰ Wiratna Sujarwati, *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian Mahasiswa dan Umum* (Yogyakarta: Global Media Informasi, 2008), 45.

hubungan yang linear dengan ketentuan, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.⁷¹

7. Uji Hubungan Product Moment Person dari Pearson

Sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan maka untuk pengujian koefisien korelasi antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan dikatakan mempunyai hubungan yang linear dengan ketentuan, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Serta sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan maka untuk pengujian koefisien korelasi diantara skor-skor skala dihitung dengan menggunakan formulasi korelasi *product moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y
- n = jumlah responden uji coba
- X = skor tiap item
- Y = skor seluruh item responden uji coba
- XY = produk dari X dikali Y

⁷¹ Ibid., 48-54.