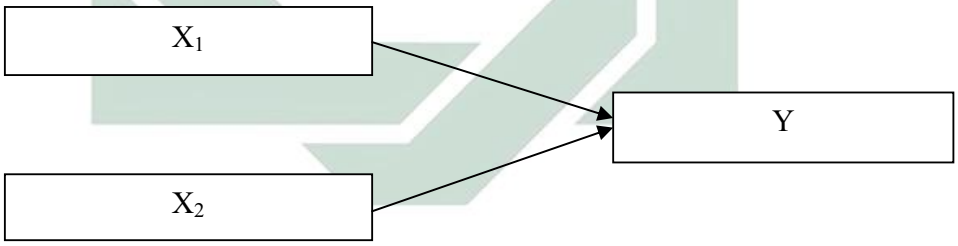
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Definisi Operasional

1. Identivikasi Variabel .

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel kepuasan kerja, variabel kelelahan kerja dan variabel kinerja. Dimana variabel kepuasan kerja dan kelelahan kerja merupakan variabel bebas (*Independent*), sedangkan variabel kinerja merupakan variabel terikat (*Dependent*). Peran drai variabel bebas disini adalah bisa atau tidak bisa mempengaruhi variabel teriakat. Sedangkan variabel terikat disini adalah variabel yang hanya bisa dipengaruhi oleh variabel bebas. Berikut ini identifikasi dari variabelnya :



Gambar 2. Indentifikasi Variabel

Keterangan :

Variabel Bebas (X_1) : Kepuasan Kerja

Variabel Bebas (X_2) : Kelelahan Kerja

Variabel Terikat (Y) : Kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Definisi Operasional.

a) Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas-tugas dari perusahaan dengan dasar tanggung jawab untuk hasil yang baik. Terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif meliputi : proses kerja, kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah atau jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. sedangkan aspek kualitatif meliputi : Ketepatan kerja, kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, dan kemampuan mengevaluasi

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang meliputi aspek-aspek seperti upah, atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan.

c) Kelelahan Kerja

Kelelahan adalah suatu perasaan yang dimiliki oleh setiap individu dimana perasaan ini suatu perasaan yang kurang menyenangkan dan akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berakibat pada fisik dengan ditandai hilangnya efisiensi dan penurunan kapasitas terhadap pekerjaan dengan ketahanan tubuh yang tidak maksimal. Perasaan kelelahan subjektif ditandai oleh adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan adanya gambaran kelelahan fisik.

B. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Swasta Babat Lamongan yang berjumlah sebanyak 40 perawat.

Pada penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling sebab penelitian ini menggambil semua populasi sebagai subjek penelitian. Populasi data karyawan total keseluruan adalah 28 subjek. Hal ini disebabkan karena 28 perawat ini yang benar-benar murni bekerja sebagai perawat. Jadi meskipun pada rumah sakit ini terdapat karyawan itu tidak dapat diambil sebagai subjek.

Oleh sebab itu pada penelitian ini tidak lagi menggunakan teknik sampling tetapi menggunakan sampel populatif.

Jadi jumlah subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Swasta.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini penulis memberikan pertanyaan kepada perawat Rumah Sakit Swasta Babat Lamongan sebagai responden dalam penelitian tentang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepuasan kerja, kelelahan kerja dan kinerja pearawat Rumah Sakit Swasta Babat Lamongan.

Penelitian ini pengumpulan data menggunakan instrumen skala psikologi. Pengembangan instrument melalui :

1. Devinisi operasional yang memunculkan aspek dan indikator.
2. Blue print
3. Uji coba

Sedangkan skala yang digunakan adalah skala *Likert*, skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa peryataan atau pertanyaan. Jawaban setiap aitem instrumenyang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative (Sugiono, 2010:93). Dalam hal ini menggunakan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1
Penghitungan Skor Skala Likert

Favorable		***Unfavorable***	
Jawaban	Scoring	Jawaban	Scoring
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada variabel kepuasan kerja dan kelelahan kerja menggunakan skala pengukuran psikologi. Skala ini bertujuan untuk mengukur kedua variabel . Rancangan jumlah item skala kepuasan kerja dan kelelahan kerja yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Item		Jml
			F	UF	
1	Faktor Psikologis	1) Minat,	1,	20	2
		2) Sikap kerja	2,39	21,40	4
		3) Pendidikan	3	22	2
		4) Emosi	4	23	2
		5) Persepsi	5	24	2
		6) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	6,42	25,41	4
2	Faktor Sosial	1) Interaksi sosial sesama karyawan dan atasan (hubungan kerja)	7,43	26,44	4
		2) Pengalaman kerja	8	27	2
		3) Sikap kerja	9	28	2
		4) Kedudukan	10	29	2
		5) Mutu pengawasan	11	30	2
		6) Rekan kerja	12	31	2
3	Faktor Fisik	1) Kondisi fisik lingkungan kerja	13	32	2
		2) Waktu kerja dan istirahat	14	33,45	3
		3) Perlengkapan kerja	15	34	2
		4) Jenis pekerjaan	16	35	2
4	Faktor Finansial	1) Gaji	17	36	2
		2) Jaminan sosial dan tunjangan	18	37	2
		3) Reward yang sesuai	19	38	2
		Jml			45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3
Blue Print Skala Kelelahan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Item		Jml
			F	UF	
1	Pelemahan kegiatan	1) Kepala terasa berat	21	1	2
		2) Lelah diseluruh badan	2	32	2
		3) Berat di kaki	3	33	2
		4) Menguap	34	4	2
		5) Pikiran kacau	35	5	2
		6) Mengantuk	6,36		2
		7) Ada beban di mata	7	37	2
		8) Gerakan canggung dan kaku	38	8	2
		9) Berdiri tidak stabil	9	39	2
		10) Ingin berbaring	10	40	2
2	Pelemahan motivasi	1) Susah berfikir	11	41	2
		2) Lelah untuk berbicara	42	12	2
		3) Gugup	43	13	2
		4) Tidak berkonsentrasi	44	14	2
		5) Mudah lupa	15	45	2
		6) Kepercayaan diri berkurang	46	16	2
		7) Mudah cemas	17	47	2
		8) Sulit mengontrol sikap	48	18	2
		9) Tidak tekun dalam bekerja	49	19	2
		10) Minat yang kurang		20,50	2
3	Kelelahan fisik	1) Sakit kepala	31,51		2
		2) Kaku di bahu	52	22	2
		3) Nyeri di punggung	53	23	2
		4) Sesak nafas		24,54	2
		5) Haus	55	25	2
		6) Suara serak	56	26	2
		7) Merasa pening	57	27	2
		8) Spasme di kelopak mata	58	28	2
		9) Tremor pada anggota badan	59	29	2
		10) Merasa kurang sehat	60	30	2
		Jml			60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sistem penilaian untuk aitem Favorable adalah SS=5, S=4, N=3, TS=2, STS=1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaiknya yaitu SS=1, S=2, N=3, TS=4, STS=5.

penilaian ini bertujuan untuk mengukur kinerja perawat rumah sakit. Rancangan jumlah penilaian kinerja perawat akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Blue Print Pengukuran Kinerja

No	Dimensi	Indikator
1	Kuantitas kerja	Hasil usaha yang didapat dalam suatu periode yang ditentukan
2	Kualitas kerja	Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat Kesesuaian dan kesiapannya
3	Pengetahuan tentang pekerjaan	Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan serta keterampilannya
4	Perencanaan kegiatan	Menetapkan tujuan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya

Sistem penilaian untuk penilaian kinerja karyawan adalah sangat baik=5, baik=4, cukup baik=3, kurang baik=2, sangat tidak baik=1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Validitas penelitian mempersoalkan derajat kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya, sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan yang sebenernya. Validitas penelitian mengandung dua sisi, yaitu : validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal mempersoalkan kesesuaian antara data hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya. Untuk mendapatkan validitas internal penelitian yang memadai peneliti menggarapnya lewat penggunaan instrumen pengambil data yang memenuhi persyaratan ilmiah tertentu. Validitas eksternal penelitian mempersoalkan derajat kesesuaian antara generalisasi hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya, sejauh mana generalisasi hasil penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenernya. Untuk menjamin validitas eksternal hasil penelitian peneliti menggarapnya lewat penyusunan rancangan sampling yang cermat (Suryabrata, 2005 : 40).

Penelitian ini menggunakan validitas isi. Validitas isi merupakan sejauh mana aitem-aitem yang ada dalam alat ukur seseuai dengan variabel yang akan diukur (Hadi,2000). Validitas isi dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan uji korelasi *product momen Pearson*.

Dalam menentukan validitas pada kuesioner tentang Disiplin diri berikut akan digunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*. Dengan kaidah jika harga koefisien *corrected item total correlation* lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari atau sama dengan ≥ 0,3 berarti signifikan, maka aitem tersebut dinyatakan valid atau memliki daya dikriminasi tinggi. Sebaliknya jika harga koefisien *corrected item total correlation* kurang dari atau sama dengan < 0,3 berarti tidak signifikan, atau dapat dikatakan bahwa aitem tersebut tidak valid atau gugur.

Untuk skala kepuasan kerja dari 45 aitem yang diujikan, terdapat 42 aitem yang valid atau dikatakan memiliki daya determinasi aitem diatas standart dan 3 aitem yang gugur atau memiliki daya determinasi aitem kurang daru standart yang ditentukan.

Nilai daya determinasi aitem atau nilai *Corrected Item Total Correlation* variabel kepuasan bergerak dari 0,3 sampai 0,758. Nomer aitem skala kepuasan kerja yang valid adalah 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, dan 45. Dapat dilihat pada table berikut ini :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5
Aitem Skala Kepuasan Kerja yang Daya Diskriminasi Tinggi

No	AItem	Hasil Korelasi	Nilai Koefisien	Keterangan
1	Aitem 1	0.495	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
2	AItem 2	0.694	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
3	Aitem 3	0.546	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
4	Aitem 4	0.694	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
5	Aitem 5	0.546	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
6	Aitem 6	0.694	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
7	Aitem 7	0.546	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
8	Aitem 8	0.694	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
9	Aitem 9	0.546	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
10	Aitem 10	0.694	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
11	Aitem 11	0.296	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
12	Aitem 12	0.694	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
13	Aitem 13	0.529	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
14	Aitem 14	0.472	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
15	Aitem 15	0.269	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
16	Aitem 16	0.546	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
17	Aitem 17	0.523	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
18	Aitem 18	0.546	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
19	Aitem 19	0.546	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
20	Aitem 20	0.758	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
21	Aitem 21	0.512	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
22	Aitem 22	0.388	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
23	Aitem 23	0.514	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
24	Aitem 24	0.758	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
25	Aitem 25	0.553	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
26	Aitem 26	0.758	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
27	Aitem 27	0.390	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
28	Aitem 28	0.502	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
29	Aitem 29	0.457	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
30	Aitem 30	0.772	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
31	Aitem 31	0.370	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
32	Aitem 32	0.746	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
33	Aitem 33	0.335	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
34	Aitem 34	0.758	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
35	Aitem 35	0.460	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

36	Aitem 36	0.500	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
37	Aitem 37	0.228	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
38	Aitem 38	0.623	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
39	Aitem 39	0.694	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
40	Aitem 40	0.636	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
41	Aitem 41	0.447	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
42	Aitem 42	0.694	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
43	Aitem 43	0.546	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
44	Aitem 44	0.450	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
45	Aitem 45	0.393	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi

Tabel 6
Blue Skala Kepuasan Kerja yang Daya Diskriminasi Aitem Tinggi

No	Dimensi	Indikator	Item		Jml
			F	UF	
1	Faktor Psikologis	7) Minat,	1,	20	2
		8) Sikap kerja	2,39	21,40	4
		9) Pendidikan	3	22	2
		10) Emosi	4	23	2
		11) Persepsi	5	24	2
		12) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	6,42	25,41	4
2	Faktor Sosial	7) Interaksi sosial sesama karyawan dan atasan (hubungan kerja)	7,43	26,44	4
		8) Pengalaman kerja	8	27	2
		9) Sikap kerja	9	28	2
		10) Kedudukan	10	29	2
		11) Mutu pengawasan		30	1
		12) Rekan kerja	12	31	2
3	Faktor Fisik	5) Kondisi fisik lingkungan kerja	13	32	2
		6) Waktu kerja dan istirahat	14	33,45	3
		7) Perlengkapan kerja		34	1
		8) Jenis pekerjaan	16	35	2
4	Faktor Finansial	4) Gaji	17	36	2
		5) Jaminan sosial dan tunjangan	18		1
		6) Reward yang sesuai	19	38	2
		Jml			42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk skala kelelahan kerja dari 60 aitem yang diujikan, terdapat 43 aitem yang Daya Diskriminasi Aitem Tinggi atau memiliki nilai daya determinasi aitem diatas standar dan 17 aitem yang gugur. Nilai daya determinasi aitem atau nilai *Corrected Item Total Correlation* variabel kepuasan bergerak dari 0,3 sampai 0,790. Nomer aitem skala kelelahan kerja yang Daya Diskriminasi Aitem Tinggi adalah 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 23, 26, 27, 30, 32, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, dan 60. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 7
Aitem Skala Kelelahan Kerja Daya Diskriminasi Tinggi

No	Aitem	Hasil Korelasi	Nilai Koefisien	Keterangan
1	Aitem 1	0.549	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
2	AItem 2	-0.249	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
3	Aitem 3	0.7014	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
4	Aitem 4	0.345	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
5	Aitem 5	0.481	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
6	Aitem 6	0.785	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
7	Aitem 7	0.586	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
8	Aitem 8	0.169	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
9	Aitem 9	0.628	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
10	Aitem 10	-0.249	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
11	Aitem 11	0.419	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
12	Aitem 12	-0.010	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
13	Aitem 13	0.154	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
14	Aitem 14	0.481	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
15	Aitem 15	0.538	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
16	Aitem 16	0.101	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
17	Aitem 17	0.540	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
18	Aitem 18	0.481	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
19	Aitem 19	0.482	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
20	Aitem 20	-0.240	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
21	Aitem 21	0.680	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
22	Aitem 22	-0.308	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
23	Aitem 23	0.638	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
24	Aitem 24	-0.185	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
25	Aitem 25	0.255	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
26	Aitem 26	0.559	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
27	Aitem 27	0.481	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
28	Aitem 28	-.0106	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
29	Aitem 29	-0.133	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
30	Aitem 30	0.481	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
31	Aitem 31	-0.249	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
32	Aitem 32	0.481	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
33	Aitem 33	0.278	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
34	Aitem 34	0.498	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
35	Aitem 35	-0.712	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

36	Aitem 36	0.706	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
37	Aitem 37	0.743	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
38	Aitem 38	0.557	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
39	Aitem 39	0.407	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
40	Aitem 40	0.481	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
41	Aitem 41	0.509	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
42	Aitem 42	0.726	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
43	Aitem 43	0.475	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
44	Aitem 44	0.517	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
45	Aitem 45	0.769	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
46	Aitem 46	0.353	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
47	Aitem 47	-0.167	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
48	Aitem 48	0.555	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
49	Aitem 49	-0.249	< 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Rendah
50	Aitem 50	0.481	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
51	Aitem 51	0.740	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
52	Aitem 52	0.522	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
53	Aitem 53	0.790	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
54	Aitem 54	0.504	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
55	Aitem 55	0.515	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
56	Aitem 56	0.429	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
57	Aitem 57	0.598	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
58	Aitem 58	0.492	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
59	Aitem 59	0.560	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi
60	Aitem 60	0.760	≥ 0.30	Daya Diskriminasi Aitem Tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 8
Blue Print Kelelahan Kerja yang Daya Diskriminasi Aitem Tinggi

No	Dimensi	Indikator	Item		Jml
			F	UF	
1	Pelemahan kegiatan	1) Kepala terasa berat	21		
		2) Lelah diseluruh badan	2	32	2
		3) Berat di kaki	3		1
		4) Menguap	34	4	2
		5) Pikiran kacau	35		1
		6) Mengantuk	6,36		2
		7) Ada beban di mata	7	37	2
		8) Gerakan canggung dan kaku	38		1
		9) Berdiri tidak stabil	9	39	2
		10) Ingin berbaring		40	1
2	Pelemahan motivasi	1) Susah berfikir	11	41	2
		2) Lelah untuk berbicara	42		1
		3) Gugup	43		1
		4) Tidak berkonsentrasi	44	14	2
		5) Mudah lupa	15	45	2
		6) Kepercayaan diri berkurang	46		1
		7) Mudah cemas	17		1
		8) Sulit mengontrol sikap	48	18	2
		9) Tidak tekun dalam bekerja		19	1
		10) Minat yang kurang		50	1
3	Kelelahan fisik	1) Sakit kepala	51		1
		2) Kaku di bahu	52		1
		3) Nyeri di punggung	53	23	2
		4) Sesak nafas		54	1
		5) Haus	55		1
		6) Suara serak	56	26	2
		7) Merasa pening	57	27	2
		8) Spasme di kelopak mata	58		1
		9) Tremor pada anggota badan	59		1
		10) Merasa kurang sehat	60	30	2
		Jml			43

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsisten) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau di ukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Dalam artian yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjuk kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya. Hal inilah yang menuntun definisi dasar reliabilitas tes, yaitu :

$R_{tt} = \sigma^2_* / \sigma^2_t$

Reliabilitas tes adalah proporsi varians skor perolehan yang merupakan varians skor murni, jadi kembali kepada uraian terdahulu bahwa $X_t = X_o + X_e$ skor perolehan terdiri dari skor murni dan kekeliruan pengukuran, serta $\sigma^2_t = \sigma^2_* / \sigma^2_e$, varians skor perolehan (varians total) σ^2_t sama dengan varians skor murni σ^2_* ditambah varians kekeliruan pengukuran σ^2_e . Karena reliabilitas alat itu berkenaan dengan derajat konsistensi atau kesamaan antara dua perangkat skor, maka dia dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (r) (Suryabrata, 2005 : 29).

Reliabilitas berasal dari kata *Reliability* yang memiliki nama lain keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi dan kestabilan. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut sebagai *reliable*(Azwar, 2000)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Reliabilitas dilakukan dengan konsistensi internal yaitu menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan tujuan mengukur penyimpangan skor yang terjadi karena faktor waktu pengukuran atau faktor perbedaan subyek pada waktu pengukuran yang sama (Azwar,2008). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*.

Dari uji daya diskriminasi aitem yang sudah Daya Diskriminasi Aitem Tinggi pada skala kepuasan kerja, diperoleh koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,953. setelah melakukan uji daya estimasi instrumen diperoleh koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,954 Sehingga dapat dinyatakan bahwa aitem tersebut Daya Diskriminasi Aitem Tinggi. Artinya semua aitem tersebut sangat reliabel sebagai instrument pengumpulan data. Dikatakan sangat reliable karena nilai koesfisiensi lebih dari 0,70.

Dari uji daya diskriminasi aitem yang sudah Daya Diskriminasi Aitem Tinggi pada skala kelelahan kerja, diperoleh koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,921. setelah melakukan uji daya estimasi instrumen diperoleh koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,955 Sehingga dapat dinyatakan bahwa aitem tersebut Daya Diskriminasi Aitem Tinggi. Artinya semua aitem tersebut sangat reliabel sebagai instrument pengumpulan data. Dikatakan sangat reliable karena nilai koesfisiensi lebih dari 0,70.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 9
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas Awal	Nilai Reliabilitas Kedua
Kepuasan	0,953	0,954
Kelelahan	0,921	0,955

E. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam penelitian ini (korelasi kepuasan kerja dan kelelahan kerja dengan kinerja) diuji dengan uji statistik parametric, yaitu korelasi "*Regresi Linier Ganda*" untuk melihat hubungan kepuasan kerja dan kelelahan kerja dengan kinerja perawat. Analisis ini mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linier, yang melihatkan dua atau lebih variabel bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel tergantung . Uji korelasi *Regresi Linier Ganda* dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa ketiga variabel penelitian tingkat pengukurannya interval rasio dengan bantuan Program *SPSS For Windows* versi 16,0.

Ada beberapa hal yang harus dipenuhi apabila menggunakan teknis analisis regresi linier ganda, yaitu :

1. Data semua variabel berbentuk data kuantitatif.
2. Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Varian distribusi variabel tergantung harus konstan untuk semua nilai variabel bebas.
4. Hubungan semua variabel harus linier dan semua observasi harus saling bebas. (Muhid, 2010)

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan menggunakan *Analisis Linier Ganda* terlebih dahulu harus melakukan uji prasyarat. Dan uji prasyarat tersebut adalah dengan melakukan uji normalitas. Dibawah ini adalah hasil dari uji normalitas :

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka sebelumnya melakukan uji prasyarat terlebih dahulu, yaitu uji normalitas.

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table kolmogorov-smirnov variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data dalam variabel ini memiliki distribusi normal.

Pada variabel kelelahan kerja hasil uji normalitas kolmogorov smirnov diperoleh nilai signifikansi adalah 0.200 dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 5%. Maka diketahui nilai 0.200 > 0.05, sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Berikut adalah tabel nilai normalitas variabel kepuasan kerja dan kelelahan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 10
Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi
Kepuasan Kerja	0,200
Kelelahan Kerja	0,200

Dari data yang diperoleh dengan melakukan uji normalitas bahwa dari dua variabel yang dilakukan uji normalitas keduanya memiliki taraf nilai yang melebihi dari standar yang ditentukan sehingga kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian hasil dari penelitian ini bisa digeneralisasikan.

Untuk hubungan linieritas antara kinerja dengan kepuasan besar korelasi diperoleh sebesar 0,179 dengan signifikan sebesar 0,180 sehingga lebih besar dari 0,05 artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dengan kepuasan. Pada hubungan linieritas kinerja dengan kelelahan besar korelasi diperoleh sebesar 0,035 dengan signifikan sebesar 0,429 yang lebih besar dari 0,05 artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dengan kelelahan kerja. Sedangkan pada hubungan linieritas antara kepuasan kerja dengan kelelahan kerja besar korelasi diperoleh sebesar -0,682 dengan taraf signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kelelahan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 11
Linieritas

		Kinerja	Kepuasan	Kelelahan
Korelasi	Kinerja	-		
	Kepuasan	0,179		
	Kelelahan	0,035	-0,628	
Signifikan	Kinerja			
	Kepuasan	0,180		
	Kelelahan	0,429	0,00	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id