

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP kota Medan dengan jumlah 45 sekolah Negeri. Adapun alasan pemilihan lokasi ini karena banyaknya guru bimbingan dan konseling yang bukan berlatar belakang pendidikan bimbingan dan konseling, masih banyak guru bimbingan dan konseling kurang memahami bagaimana menyusun dan merealisasikan program bimbingan dan konseling. Selain itu, SMP Negeri dapat menjadi representasi dari SMP yang ada di Kota Medan. Penelitian ini dimulai dari menyusun proposal sampai selesai direncanakan mulai bulan Pebruari sampai dengan selesai.

3.2. Identifikasi Variabel

Variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja nonfisik (X1) dan motivasi kerja (X2) serta satu variabel terikat yakni kinerja guru bimbingan dan konseling (Y).

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional ini dilakukan untuk menghindari kesalahpahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan untuk menghindari kesesatan alat pengumpulan data.

1. Lingkungan kerja nonfisik adalah kondisi lingkungan kerja yang dapat dirasakan guru dan mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugasnya, dengan indikator yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja. Aspek-aspek motivasi kerja terdiri aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik. Motivasi kerja diukur dengan skala motivasi kerja, yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja, yaitu : a). Aspek ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. b).Aspek intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

3. Kinerja guru bimbingan dan konseling adalah hasil kerja yang dicapai guru yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari manajemen sekolah tempat guru bekerja dalam melaksanakan jenis-jenis layanan bimbingan dan konseling di sekolah, yang meliputi: menyusun program layanan, pelaksanaan layanan, evaluasi pelaksanaan layanan, menganalisis hasil evaluasi pelaksanaan layanan dan tindak lanjut pelaksanaan layanan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi sebagai sumber data. Menurut Sugiono (2009) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru bimbingan dan konseling SMP yang ada di kota Medan dengan jumlah 113 orang guru bimbingan dan konseling.

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah guru bimbingan dan konseling yang bertugas di SMP Negeri Kota Medan dengan latar belakang pendidikan bimbingan dan konseling berjumlah 79 orang. Adapun sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan penentuan sampel berdasarkan ciri atau karakteristik tertentu (Sugiono, 2009).

Adapun ciri/karakteristik sampel adalah

- a. Guru bimbingan dan konseling SMP Negeri Kota Medan
- b. Memiliki latar belakang pendidikan bimbingan dan konseling
- c. Sudah mendapat sertifikat pendidik.

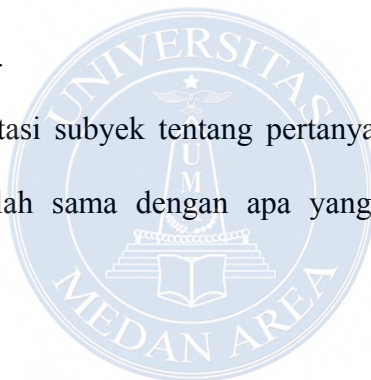
3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar

pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1990). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas lingkungan kerja nonfisik (X1) dan motivasi kerja (X2) dan variabel terikat kinerja guru bimbingan dan konseling (Y).

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

- a. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
 - b. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
 - c. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.
- (Hadi, 2001).



1. Skala Kinerja Guru Bimbingan Konseling

Skala kinerja guru bimbingan dan konseling menggunakan empat indikator yakni menyusun program layanan, pelaksanaan layanan, evaluasi pelaksanaan layanan, menganalisis hasil evaluasi pelaksanaan layanan dan tindak lanjut pelaksanaan layanan. Berdasarkan indikator-indikator tersebut, disusunlah *blue print* angket kinerja guru bimbingan dan konseling sebagai berikut:

Tabel 3.1. *Blue Print* Skala Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

No	Faktor	Indikator	Nomor Item		Jlh
			<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1	Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling	1. Menyusun program layanan,	1,3,5,7,9	2,4,6,8,10,	10
		2. Pelaksanaan layanan,	11,13,15,17,19,21,23,25,27,29,32	12,14,16,18,20,22,24,26,28,30,	21
		3. Evaluasi pelaksanaan layanan,	31,34,35,37	33,36,38	7
		4. Menganalisis hasil evaluasi pelaksanaan layanan dan tindak lanjut pelaksanaan layanan.	39,40,42,44	41,43,45,46	8
		Jumlah	24	22	46

2. Skala Lingkungan Kerja Nonfisik

Angket lingkungan kerja nonfisik menggunakan tiga indikator yakni hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Berdasarkan indikator-indikator tersebut, disusunlah *blue print* angket lingkungan kerja nonfisik sebagai berikut:

Tabel 3.2. *Blue Print* Skala Lingkungan Kerja Nonfisik

No	Aspek Lingkungan Kerja Nonfisik	Nomor Item		Jlh
		Favourable	Unfavourable	
1	Hubungan dengan atasan	1,3,5,7,9,11.	2,4,6,8,10,12	12
2	Hubungan dengan rekan kerja	13,15,17,18,21,23,25,27	14,16,19,20,22,24.	14
3	Hubungan dengan bawahan	29,31,33,35,37,39,40	26,28,30,32,34,36,38	14
	Jumlah	21	19	40

3. Skala Motivasi Kerja

Untuk mengungkap motivasi kerja karyawan, digunakan 2 aspek yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala Motivasi kerja

No	Aspek	Nomor Item		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Ekstrinsik terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.	1,3,5,7,9 11,13,15,17 , 19, 21	2,4,6,8,10 12,14,16,18,20. 22	22
2	Intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri	23, 25, 27, 29, 31, 33, 35,37, 39.	24, 26, 28, 30, 32,34,36,38, 40.	18
Jumlah		20	20	40

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (1993), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favourable* dan pernyataan yang *unfavourable*.

Skala lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja menggunakan sistem penilaian keempat kategori tersebut untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu:

sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4. Sedangkan untuk skala kinerja guru bimbingan dan konseling untuk pernyataan *favourable* yaitu: Selalu (SL) = 4, Sering (SR) = 3, Kadang-Kadang (KD) = 2, dan Tidak Pernah (TP) = 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable* yaitu: : Selalu (SL) = 1, Sering (SR) = 2, Kadang-Kadang (KD) = 3, dan Tidak Pernah (TP) = 4

3.6. Uji Instrumen Angket Penelitian

Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan agar dapat menjadi sumber data yang baik, maka angket yang digunakan perlu diuji apakah layak atau tidak digunakan dalam mengumpulkan informasi bagi penelitian ini. Untuk mengetahui validitas atau reliabilitas angket, dilakukan uji coba instrumen, yaitu:

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas sangatlah penting untuk dilakukan baik untuk penelitian kuantitatif maupun kualitatif. Tanpa diadakannya uji validitas, maka penelitian tersebut tidaklah efektif. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud.

Untuk uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *korelasi product moment* adalah sebagai berikut: (Sugiono, 2009)

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara butir soal dan total soal

$\sum X$ = jumlah butir soal

$\sum Y$ = jumlah total soal

$\sum XY$ = nilai hasil kali jumlah butir soal dengan total soal

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor butir soal

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total soal

N = jumlah responden atau banyaknya sampel

Syarat valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrumen itu dianggap valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas angket dilakukan dengan menggunakan rumus formula alpha, yaitu: (Arikunto, 2006)

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

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ_t^2 = varians total

Dengan kriteria pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal angket secara keseluruhan tergolong reliabel. Dengan demikian sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal angket secara langsung tergolong tidak reliabel. Proses analisis menggunakan bantuan program *SPSS Windows 17.00*.

3.7. Uji Persyaratan

Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan regresi yaitu sebagai berikut:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program *SPSS*. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Lilifors*, (Sudjana, 2002)

3.7.2 Uji Linieritas

Uji kedua yang harus dipenuhi untuk analisis regresi adalah uji linearitas, bertujuan untuk memastikan hubungan antara ubahan bebas dan ubahan terikat

bersifat linier, kuadratik atau dalam derajat yang lebih tinggi lagi. Pedoman untuk melihat kelinieritas ini adalah menggunakan *scatterplot* jika data tersebar dari arah kiri bawah ke kanan atas membentuk garis lurus berarti regresinya linier. Uji ini menggunakan bantuan program *SPSS 17.0*.

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dimana dalam analisis kuantitatif analisis datanya menggunakan statistik. Kemudian uji hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis regresi dua prediktor, dimana yang menjadi prediktor pertama (X_1) adalah lingkungan kerja non fisik dan prediktor kedua (X_2) adalah motivasi kerja, sedangkan yang menjadi kriterium (Y) adalah kinerja guru BK. Kedua variabel bebas ini akan diuji secara bersamaan, sehingga dapat dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pengujian ini menggunakan rumus sebagai berikut: (Sugiono, 2009)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Y)

X_1 = Variabel bebas pertama (X_1)

X_2 = Variabel bebas kedua (X_2)

b_1, b_2 = Koefisien regresi

a = Konstanta