

## **B A B III**

### **I. METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah Guru

#### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiono (dalam Riduwan, 2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

##### **1. Populasi**

adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya sifat yang sama (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003) sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 42 orang guru SMA N 1 P. Susu.

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Sebagian dari populasi disebut sampel. Sampel adalah jumlah guru atau individu yang jumlahnya kurang dari populasi (Hadi, 2004). Metode sampling yang digunakan adalah total sampling, yaitu semua individu dalam populasi menjadi sampel dalam penelitian ini (Hadi, 2004) yang berjumlah 42 orang.

### C. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu :

1. Variabel bebas : 1. Motivasi Kerja (X1)  
: 2. Kualitas kehidupan kerja (X2)
2. Variabel Terikat : Kinerja Guru (Y)

### D. Definisi Operasional Penelitian

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut :

#### 1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempatnya bekerja. Komponen dari kinerja guru adalah: Kualitas kerja dan Kuantitas kerja. Kualitas kerja meliputi keterampilan, ketelitian/kecermatan, kerapian, kerjasama,

tanggungjawab, prakarsa, dan absensi. Kuantitas kerja meliputi hasil yang diproses, jumlah waktu yang digunakan, dan jumlah kesalahan. Data tentang kinerja guru diperoleh dari dokumentasi sekolah.

## **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. Untuk mengungkap motivasi kerja para guru di gunakan skala motivasi kerja yang disusun 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. Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja adalah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para pegawai memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya dalam sebuah organisasi. Untuk mengungkap kualitas kehidupan kerja para guru di gunakan skala kualitas kehidupan kerja berdasarkan dimensi kualitas kehidupan kerja menurut kerja (Lau & Bruce, 1998), yaitu : 1). gaji dan kesejahteraan, 2). kesempatan

untuk mengembangkan diri, 3). keamanan kerja, 4). kebanggan pada pekerjaan dan sekolah, 5). keterbukaan dan keadilan, 6). kepercayaan dan keramahan.

## **E. Instrumen Penelitian**

Data dari ketiga variabel akan diperoleh melalui metode dokumentasi dan metode skala.

### **1. Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi diambil dari dokumentasi perusahaan, digunakan untuk melihat dan mengumpulkan data tentang kinerja guru, yaitu berupa Blanko Penilaian Kinerja Guru

Data kinerja guru diperoleh dengan menggunakan blanko penilaian kinerja guru. Blanko ini digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kinerja guru. Artinya, semakin tinggi skor blanko penilaian kinerja guru maka semakin menunjukkan tingginya kinerja guru, sebaliknya semakin rendah skor blanko penilaian kinerja guru maka semakin menunjukkan rendahnya tingkat kinerja guru. Penilaian ini disusun berdasarkan dua faktor yang merupakan kriteria penilaian kinerja guru yang terdiri dari kualitas kerja dan kuantitas kerja. Adapun penilaian pada kualitas kerja meliputi ketrampilan, ketelitian/ kecermatan, kerapian, kerjasama, tanggungjawab, prakarsa, dan absensi. Sedangkan penilaian pada kuantitas kerja meliputi jumlah hasil yang diproses, jumlah waktu yang digunakan, dan jumlah kesalahan (Cascio, 1989).

## 2. 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.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. (Hadi, 1993).

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 *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

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.

### 1. Skala Motivasi Kerja

Untuk mengungkap motivasi kerja guru, 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. Kisi-kisi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Aspek Ekstrinsik	1. Gaji	1, 25, 49	13, 37	5
	2. Pengawasan	2, 26, 50	14, 38	5
	1. Hubungan antar pribadi	3, 27	15, 39	4
	2. kebijaksanaan dan administrasi	4, 28	16, 40	4
	5. kondisi kerja	5, 29	17, 41	4
	6. keamanan kerja	6, 30	18, 42	4
Aspek Intrinsik	1. Prestasi	7, 31	19, 43	4
	2. Penghargaan	8, 32	20, 44	4
	3. Tanggung jawab	9, 33	21, 45	4
	4. Kemajuan,	10, 34	22, 46	4
	5. Perkembangan	11, 35	23, 47	4
	6. Pekerjaan itu sendiri	12, 36	24, 48	4
Jumlah		<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

## 2 . Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Kualitas Kehidupan Kerja adalah berdasarkan pada dimensi kualitas kehidupan kerja (Lau & Bruce, 1998), yaitu : 1). gaji dan kesejahteraan, 2). kesempatan untuk mengembangkan diri, 3). keamanan kerja, 4). kebanggan pada pekerjaan dan sekolah, 5). keterbukaan dan keadilan, 6). kepercayaan dan keramahan.

**Tabel 4. Kisi-kisi Skala Kualitas Kehidupan Kerja**

No.	Dimensi	Aitem favorabel	Aitem unfavorabel	Total
1	Gaji dan kesejahteraan	1,13	7,19	4
2	Kesempatan untuk mengembangkan diri	2,14	8,20	4
3	Keamanan kerja	3,15	9,21	4
4	Kebanggaan pada pekerjaan dan sekolah	4,16	10,22	4
5	Keterbukaan dan keadilan	5,17	11,23	4
6	Kepercayaan dan keramahan	6,18	12,24	4
	Total	12	12	24

### F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum skala motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai obyektifitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Salah satu upaya untuk mencapai obyektifitas tersebut adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 2009).

## 1. Uji Validitas Alat Ukur

Arikunto (2006), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y
- $\Sigma x$  = Jumlah skor distribusi x
- $\Sigma y$  = Jumlah skor distribusi y
- $(\Sigma x^2)$  = Jumlah skor kuadrat distribusi x
- $(\Sigma y^2)$  = Jumlah skor distribusi y
- $\Sigma xy$  = Jumlah perkalian skor x dan y
- N = Jumlah sample

## 2. Uji Realibilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2006) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap

akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006).

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left( \frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

- K = banyaknya butir soal
- $\sum \sigma_1^2$  = jumlah varins butir (  $s^2$  )
- $\sigma_1^2$  = varians total
- $\sum x^2$  = jumlah kuadrat x
- $\sum x$  = jumlah x
- N = jumlah responden

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja guru digunakan Analisis Regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y : Kinerja Guru
- X1 : Motivasi kerja
- X2 : Kualitas kehidupan kerja

- bo : besarnya nilai Y jika  $X_1$  dan  $X_2 = 0$   
b1 : besarnya pengaruh  $X_1$  terhadap Y dengan asumsi  $X_2$  tetap  
b2 : besarnya pengaruh  $X_2$  terhadap Y dengan asumsi  $X_1$  tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

