

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

a. Rancangan Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan penelitian kuantitatif, merujuk pada pendapat Zainal Mustafa: “Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bersifat kompleks, mulai dari isi kajian terhadap berbagai teori yang bersifat operasional teknis. Penelitian harus berisi apa yang diteliti secara lengkap dan disampaikan dengan lugas dan obyektif.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi yang akan menguji apakah terdapat hubungan antara empat variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *Pearson*. Korelasi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa jauh hubungan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi, dirubah-rubah atau dinaik-turunkan.¹

b. Variabel Penelitian

Penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Guru dan Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di MTSN 1 Kota Kediri, terdiri dari empat variabel. Variabel bebas (X_1) adalah Pengaruh Budaya Kerja, (X_2) adalah Kepuasan Kerja, (X_3) adalah Motivasi sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Guru.

¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2007), 260.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.² Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, yang dimaksud populasi ini adalah seluruh guru di MTSN 1 Kota Kediri yang berjumlah 65 guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya jumlah sampel ditentukan dengan berpedoman pada tabel Isaac dan Michael dengan pertimbangan tidak membutuhkan perhitungan yang rumit dalam menentukan besarnya sampel. Perhitungan tabel Isaac dan Michael mempunyai tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Berikut tabel yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel. Dari seluruh populasi diambil sampel 10 % yaitu guru di MTsN 1 Kediri sejumlah 65.

Tabel 3.1

Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu Dengan Taraf Kesalahan, 1, dan 5 %

| N | Sigifikasi | |
|----|------------|-----|
| | 5% | 1% |
| 55 | 266 | 345 |
| 60 | 254 | 330 |

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Bina Aksara, 2002), 99.

| | | |
|-----------|------------|------------|
| 65 | 244 | 317 |
| 70 | 235 | 306 |
| 75 | 277 | 296 |

C. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk menyediakan data yang kemudian dianalisis guna menjawab masalah yang telah dirumuskan.³Peroleh data yang benar dan valid yang berkaitan dengan masalah penelitian, teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah metode angket dan wawancara.

Adapun instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Pedoman Angket/kuesioner

Angket adalah alat bantu untuk mengetahui keterangan yang diharapkan langsung dari guru yang diteliti yang meliputi berbagai pertanyaan antara lain akan disesuaikan dengan indikator yang ada.⁴

Angket ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

b. Pedoman Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara pewawancara dengan responden dengan tujuan untuk

³ Ali Anwar, *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya dengan SPSS dan Excel* (Kediri: IAIT Press, 2009), 29.

⁴ Sugioyo, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 64.

meperoleh informasi yang dibutuhkan peneliti.⁵ Wawancara disini ditujukan kepada kepala sekolah dan salah satu guru di MTsN 1 Kediri.

c. Pedoman Dokumentasi

Pedoman dokumentasi ini merupakan alat atau suatu benda yang dapat memberikan atau menyimpan berbagai keterangan. untuk mengambil data dengan melalui dokumen-dokumen yang ada di lokasi.

d. Metode Observasi

Peneliti akan mengadakan observasi atau pengamatan dengan mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tak sadar, kebiasaan dan sebagainya. Peneliti datang ke sekolah dengan melihat bagaimana budaya sekolah yang diterapkan oleh seluruh warga sekolah. Selain itu peneliti juga akan menemui salah satu guru untuk diambil sampel mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja serta untuk mengetahui aktivitas kerjanya.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati secara spesifik.⁶Metode angket adalah metode yang dilaksanakan dengan menggunakan deretan pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh orang banyak. Menurut Sutrisno Hadi, angket itu bisa bersifat langsung dan tidak

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 2005), 145.

⁶ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (bandung: Alfabeta, 2013), 17.

langsung.⁷ Angket ini dimaksudkan untuk mendapatkan data terkait Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Peneliti menggunakan koesioner tertutup berupa pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Sedangkan pernyataannya terdiri dari dua macam, yaitu pernyataan *favourabel* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan *unfavourabel* (tidak mendukung objek sikap).⁸

1. Angket budaya kerja

Menurut Gering Surpiyadi dan Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁹

⁷ Sutrisno Hadi, *Methodologi Research II* (Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta: Andi Offset, 2006), 158.

⁸ Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 97.

⁹ Rina Puspita Dewi, *Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006* (Jakarta: Yudhistira, 2008), 3.

Tabel 3.2
Blue Print Budaya Kerja

| No. | Variabel | Indikator | Favorable | Unfavorabel | Jumlah |
|-----|--------------|--|-----------------|-------------|--------|
| 1. | Budaya Kerja | 1.1 Kejujuran | 1,2 | | 2 |
| | | 1.2 Kedisiplinan | 3 | 4 | 2 |
| | | 1.3 Ketekunan | | (5),6 | 2 |
| | | 1.4 prestasi | 7 | | 1 |
| | | 1.5 Rajin | 8 | | 1 |
| | | 1.6 Berdedikasi | 9,(11) | | 2 |
| | | 1.7 bertanggung jawab | (10) | | 1 |
| | | 1.8 teliti | 12,15 | | 2 |
| | | 1.9 berkeinginan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya | (13),14, (16) | | 3 |
| | | 1.10 suka membantu sesama | (17),(18), (19) | | 3 |
| | | Jumlah soal | | | 19 |

Menurut Robbins kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Tabel 3.3

Blue Print Kepuasan Kerja

| No. | Variabel | Indikator | Favorable | Unfavorabel | Jumlah |
|-----|----------------|--|------------------|-------------|--------|
| 2. | Kepuasan Kerja | 1.1 Isi pekerjaan | (27),(32),33 | | 3 |
| | | 1.2 Supervisi | (28) | | 1 |
| | | 1.3 Organisasi dan manajemen | | 24 | 1 |
| | | 1.4 Kesempatan untuk maju (pengembangan karir) | (26),31,36,41 | | 4 |
| | | 1.5 Gaji dan intensif | 20,23,(25),34 | | 4 |
| | | 1.6. Rekan kerja | (22),30,35,38,39 | | 5 |
| | | 1.7. kondisi kerja | 21,29,37, 40 | | 4 |
| | | | Jumlah soal | | |

Menurut Robbins kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Tabel 3.4

Blue Print Motivasi Kerja

| No. | Variabel | Indikator | Favorable | Unfavorabel | Jumlah |
|-----|----------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------|--------|
| 3. | Motivasi Kerja | 1.1 Perilaku guru akan keberhasilan | 42,(43),54 | 46 | 4 |
| | | 1.2 Motivasi kerja keras | (44),45, (52),57, (58),59 | (56) | 7 |
| | | 1.3 Motivasi untuk tanggung jawab | (47),(48), 50,(51),53,55,60, 61, (62) | 49 | 10 |
| | | | Jumlah soal | | |

Menurut Mc Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.¹⁰ Sedangkan menurut Clark motivasi adalah kombinasi dari tenaga dan keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan.¹¹

Tabel 3.5
Blue Print Kinerja

| No. | Variabel | Indikator | Favorable | Unfavorabel | Jumlah |
|-----|--------------|--|-------------------|-------------|--------|
| 4. | Kinerja Guru | 1.1 Menyusun RPP/ Silabus | (63), (64), (65) | | 3 |
| | | 1.2 Memulai pembelajaran | 66 | | 1 |
| | | 1.3 Menguasai materi | 67, 68,(69) | | 3 |
| | | 1.4 Menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran | 70, 71, 72 | | 3 |
| | | 1.5 Memanfaatkan media dalam pembelajaran | (73), 74 | | 2 |
| | | 1.6 Memotivasi dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran | 75, 76, (77),(78) | | 4 |
| | | 1.7 Menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran | 79, 80, 81 | | 3 |
| | | 1.8 Mengakhiri pembelajaran | 82, (83) | | 2 |
| | | 1.9 Merancang alat evaluasi | (84), | | 1 |
| | | 1.10 Menggunakan metode dan strategi penilaian | 85, (86),(87) | | 3 |
| | | 1.11 Memanfaatkan | 88 | | 1 |

¹⁰ Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 170.

¹¹ Djali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 107.

| | | | | | |
|--|--|--|------|--|----|
| | | hasil penilaian untuk memberikan umpan balik dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran | | | |
| | | 1.12 Menyusun program tindak lanjut hasil penilaian | 89 | | 1 |
| | | 1.13 Mengklarifikasikan kemampuan siswa | (90) | | 1 |
| | | 1.14 Melaksanakan tindak lanjut | 91 | | 1 |
| | | 1.15 Mengevaluasi hasil tindak lanjut | 92 | | 1 |
| | | Jumlah soal | | | 30 |

Menurut Gibson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari motivasi, sikap, persepsi, kepribadian, kepuasan kerja, dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kompetensi adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, budaya organisasi dan karir.¹²

Setelah menyebar angket langkah selanjutnya adalah proses tabulasi data, pedoman pemberian skor menggunakan skala Likert yakni untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang gejala sosial.¹³

¹² Gibson, Mitchell. Ivancevich, H. Marianne, *Bimbingan dan Konseling* (Edisi Indonesia, Edisi ke tujuh), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2011), 184-86.

¹³ Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik* (Bandung: Alfa Beta, 2016), 13.

Tabel 3.6
Skor Item Alternatif Jawaban Responden

| Positif | | Negatif | |
|----------------|-------------|----------------|-------------|
| Jawab | Skor | Jawab | Skor |
| Selalu | 4 | Selalu | 1 |
| Sering | 3 | Sering | 2 |
| Kadang-kadang | 2 | Kadang-kadang | 3 |
| Tidak Pernah | 1 | Tidak Pernah | 4 |

| Positif | | Negatif | |
|------------------------|-------------|------------------------|-------------|
| Jawab | Skor | Jawab | Skor |
| Sangat memuaskan | 4 | Sangat memuaskan | 1 |
| memuaskan | 3 | memuaskan | 2 |
| Tidak memuaskan | 2 | Tidak memuaskan | 3 |
| Sangat tidak memuaskan | 1 | Sangat tidak memuaskan | 4 |

E. Analisis Data

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data yang sudah masuk. Analisis data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, sebab pada tahap ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah diajukan penulis sebelumnya. Karena metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, maka teknik analisa datanya menggunakan teknik analisa data statistik, yang mana metode statistik adalah

cara-cara tertentu yang perlu ditempuh dalam rangka mengumpulkan, menyusun, menyajikan, menganalisis, dan memberikan interpretasi terhadap sekumpulan bahan keterangan yang berupa angka agar dapat memberikan pengertian dan makna tertentu. Adapun langkah-langkah dalam analisis data sebagai berikut:

1. Tabulasi data

Tabulasi data adalah proses pembuatan tabel induk yang memuat susunan data penelitian berdasarkan klasifikasi yang sistematis, sehingga lebih mudah untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Uji instrumen

- b. Uji Validitas

validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen betul-betul mengukur apa yang perlu diukur

- c. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan instrumen yang sama.¹⁴

3. Uji Hipotesis

- a. Menguji hipotesis asosiatif

Adapun analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial dengan menggunakan analisis korelasi

¹⁴ Anwar, *Statiska untuk Penelitian*, 8.

dengan teknik korelasi “r”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus statistik uji yang digunakan adalah product moment atau korelasi pearson. Interpretasi dengan menggunakan tabel harga kritik dari "r" *Product Moment* maka langkah yang di ambil adalah:

Tabel 3.7
Tabel interpretasi nilai r

| Besarnya nilai “r” | Interprestasi |
|-----------------------|---|
| Antara 0,00-0,20 | Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan atau dianggap tidak ada korelasi. |
| Antara 0,20-0,40 | Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah. |
| Antara 0,40-0,70 | Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sedang atau cukup. |
| Antara 0,70-0,90 | Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi. |
| Antara 0,90-0,100 | Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau tinggi |

a. Uji signifikasi korelasi

Pengujian signifikasi korelasi dengan menggunakan statistik “t” dilakukan dengan menggunakan taraf signifikasi sebesar 0,05 (5%). Jika nilai “t” sama atau lebih kecil dari nilai tabel 5%, maka hipotesisnya yang diajukan ditolak. Sebaliknya, jia nilai “t” lebih besar dari nilai tabel 5%, maka hipotesisnya diterima.