

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri se kota Samarinda
2. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri se kota Samarinda
3. Hubungan antara iklim kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri se kota Samarinda

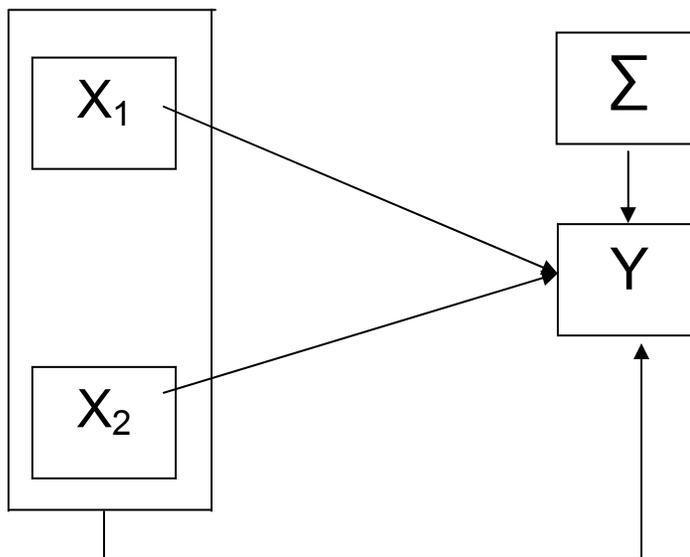
B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah pada SMK Negeri se Kota Samarinda. Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan yaitu bulan Oktober sampai Desember tahun 2003.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik korelasional. Variabel penelitian meliputi dua variabel bebas yaitu iklim organisasi (X_1), dan motivasi berprestasi (X_2), sedang variabel terikat adalah kepuasan kerja guru (Y). Hubungan antara variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam konstelasi masalah sebagai berikut :

Konstelasi



Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X_1 = Iklim Organisasi

X_2 = Motivasi Berprestasi

Sumber : Aplikasi Konsep

Gambar 3.1 : Konstelasi Hubungan antara Variabel Penelitian

D. Populasi Dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri se kota Samarinda yang terdiri 6 SMK yang berjumlah 314 orang. Berdasarkan hasil penghitungan untuk penelitian ini dengan jumlah populasi 314 orang maka penulis mengambil sampel 76 orang. Adapun teknik pengambilan sampel sejumlah 76 orang tersebut penulis menggunakan teknik *proportional random sampling* atau acak, yaitu teknik pengambilannya tidak sistematis, namun secara acak (seenaknya /semaunya) dengan memperhatikan proporsi jumlah populasi pada masing-masing sekolah. Tujuan utamanya adalah agar semua populasi terwakili. Jika pengambilan contoh tidak secara acak, maka tidak dapat dijamin bahwa keseluruhan populasi dapat terwakili.¹

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengambil sampel adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan populasi yaitu seluruh guru pada 6 SMK (SMK Negeri 1, SMK Negeri 2, SMK Negeri 3, SMK Negeri 4, SMK Negeri 5, SMK Negeri 6).
2. Membuat nomor dan jumlah kerangka sampling 76 orang, yaitu dengan cara menulis nomor urut 1 sampai 76.
3. Memilih 76 orang sampel penelitian yang ditetapkan secara acak sederhana dari 314 orang yang ada.

Mengenai jumlah populasi dan sampel pada masing-masing sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Guru SMK Negeri se Kota Samarinda, Tahun 2003

No.	Nama SMK	Populasi	Sampel
1	SMK Negeri 1 Samarinda	63	15
2	SMK Negeri 2 Samarinda	75	18
3	SMK Negeri 3 Samarinda	49	12
4	SMK Negeri 4 Samarinda	48	11
5	SMK Negeri 5 Samarinda	23	6
6	SMK Negeri 6 Samarinda	56	14
Jumlah		314	76

Sumber : Dinas Diknas Kota Samarinda, 2003

E. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data tentang kepuasan kerja, iklim kerja dan motivasi berprestasi maka disusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu mulai : 1) mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, 2) menyusun indikator dari setiap

¹ Cara penghitungan sampel terdapat pada lampiran 1, p. 129

variabel, 3) menyusun kisi-kisi, 4) menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran, 5) uji coba instrumen, 6) analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas,

Instrumen penelitian terdiri tiga bentuk kuesioner, yang terdiri : 1) kuesioner kepuasan kerja guru; 2) kuesioner iklim organisasi, dan 3) kuesioner motivasi berprestasi.

1. Variabel Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja guru adalah perasaan yang berupa rasa senang maupun tidak senang berdasarkan imbalan yang diterima, kondisi kerja, peroleh penghargaan, dukungan dari rekan sekerja, dan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang, bangga mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru di satu pihak dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi di lain pihak. Kepuasan kerja diperoleh total skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perasaan senang atas imbalan yang diterima
2. Perasaan senang atas kondisi kerja
3. Perasaan senang atas penghargaan dari pimpinan
4. Perasaan senang atas dukungan dari rekan sekerja
5. Perasaan bangga atas keberhasilan menyelesaikan pekerjaan

Instrumen ini terdiri dari 20 butir pernyataan, masing-masing butir diukur menggunakan skala Likert lima poin. Angka 1 sampai dengan 5 merupakan jenjang skor setiap pernyataan. Artinya, jika responden untuk suatu pernyataan memilih jawaban angka 5, maka skor jawaban tersebut 5. Jika responden memilih angka jawaban 1 maka skor jawaban tersebut 1, begitu seterusnya. Sehingga, jika responden menjawab keseluruhan pernyataan (20 butir) yang diberikan, maka skor indek berkisar antara 20 dan 100.

c. Kisi-Kisi Instrumen Final

Tabel 3.2 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Perasaan senang atas imbalan diterima	1, 6, 11	3
2	Perasaan senang atas kondisi kerja	2, 7, 12, 18	4
3	Perasaan senang atas penghargaan dari pimpinan	3, 8, 13, 16	4
4	Perasaan senang atas dukungan dari rekan sekerja	4, 9, 14, 17, 19	5
5	Perasaan bangga atas keberhasilan menyelesaikan pekerjaan	5, 10, 15, 20	4
Jumlah			20

d. Kalibrasi

Uji coba dari 24 butir instrumen kepuasan guru SMK Negeri 1 Samarinda terhadap 30 responden dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian.

1) Validitas butir

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "Product Moment (Pearson)". Analisis dilakukan terhadap semua ke 24 butir instrumen. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$.

Jika hasil perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (invalid), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil analisis instrumen yang disebarakan dalam uji coba sebanyak 24 butir pernyataan terdapat 20 butir yang valid, sehingga 4 butir invalid (drop), pada taraf signifikansi 0,05, $n=30$ dengan $r_{table} = 0,36$. Butir yang invalid (drop) adalah nomor 8, 11, 18, dan 21.

2). Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan total skor genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach". Jika hasil perhitungan ternyata $r_{||} > 7,0$, maka instrumen dianggap Reliabel (ajeg, konstan), sebaliknya jika $r_{||} < 7,0$ maka dianggap tidak Reliabel, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini relevan dengan pedoman dari Sugiyono, pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (*rl*) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut : 1) Reliabilitas ($r_{||}$) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi; 2) Reliabilitas ($r_{||}$) uji coba kurang dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas kurang (*un-reliable*)²

Berdasarkan hasil penghitungag diperoleh koefisien reliabilitas instrumen kepuasan kerja guru adalah sebesar $r_{||} = 0,833$ dan memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,70, yang berarti reliable atau memenuhi persyaratan.

2. Variabel Iklim Organisasi

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi adalah refleksi dari nilai-nilai umum, norma, sikap tingkah laku dan perasaan guru terhadap organisasi sekolah, refleksi tersebut akibat terjadinya interaksi antara struktur organisasi yang terbuka, standard kinerja yang dinamis, rasa tanggung jawab guru, keterlibatan/keikutsertaan guru dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, dan gaya manajemen yang mendukung tugas dengan tujuan, kebutuhan dan kemampuan individual atau kelompok.

b. Definisi Operasional

Iklim organisasi merupakan tanggapan yang dihasilkan dari interaksi antara struktur organisasi yang terbuka, standard kinerja yang dinamis, rasa tanggung jawab guru, keterlibatan/keikutsertaan guru dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, gaya manajemen yang mendukung tugas dengan tujuan, kebutuhan dan kemampuan individual atau kelompok. Iklim organisasi merupakan total skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen dengan indikator-indikator berdasarkan atas ruang lingkup kerja guru dengan tugas utama sebagai pengajar, yaitu:

1. Struktur/susunan organisasi yang terbuka

² Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta, 2000), p. 109

2. Standard kinerja yang dinamis
3. Gaya manajemen yang mendukung guru
4. Rasa tanggung Jawab guru dalam melaksanakan tugas
5. Keterlibatan, keikutsertaan guru dalam organisasi

Instrumen ini terdiri dari 20 butir pernyataan, masing-masing butir diukur menggunakan skala Likert lima poin. Angka 1 sampai dengan 5 merupakan jenjang skor setiap pernyataan. Artinya, jika responden untuk suatu pernyataan memilih jawaban angka 5, maka skor jawaban tersebut 5. Jika responden memilih angka jawaban 1 maka skor jawaban tersebut 1, begitu seterusnya. Sehingga, jika responden menjawab keseluruhan pernyataan (20 butir) yang diberikan, maka skor indek berkisar antara 20 dan 100.

c. Kisi-kisi Instrumen Final

Tabel 3.3 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Struktur/susunan organisasi yang terbuka	1, 6, 11,16	4
2	Standard kinerja yang dinamis	2, 7, 12, 17	4
3	Gaya manajemen yang mendukung guru	3, 8, 13, 18	4
4	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	4, 9, 14, 19	4
5	Keterlibatan, keikutsertaan guru dalam Organisasi	5, 10, 15,20	4
Jumlah			20

d. Kalibrasi

Uji coba dari 24 butir instrumen iklim organisasi pada guru SMK Negeri 1 Samarinda terhadap 30 responden dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian.

1) Validitas butir

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "Product Moment (Pearson)". Analisis dilakukan terhadap semua ke 24 butir instrumen. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$.

Jika hasil perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (invalid) , sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil analisis instrumen yang disebarakan dalam uji coba sebanyak 24 butir pernyataan terdapat 20 butir yang valid, sehingga 4 butir invalid (drop), pada taraf signifikansi 0,05, $n=30$ dengan $r_{table} = 0,36$. Butir yang invalid (drop) adalah nomor 7, 9, 10, dan 21.

2). Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan total skor genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach". Jika hasil perhitungan ternyata $r_{||} > 7,0$, maka instrumen dianggap Reliabel (ajeg, konstan), sebaliknya jika $r_{||} < 7,0$ maka dianggap

tidak Reliabel, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini relevan dengan pedoman dari Sugiyono, pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (r/l) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut : 1) Reliabilitas (r_{11}) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi; 2) Reliabilitas (r_{11}) uji coba kurang dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas kurang (*un-reliable*)³

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh koefisien reliabilitas instrumen kepuasan kerja guru adalah sebesar $r_{11} = 0,819$ dan memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,70, yang berarti reliable atau memenuhi persyaratan.

3. Variabel Motivasi Berprestasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi Berprestasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seorang guru untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Motivasi berprestasi merupakan dorongan seorang guru untuk berusaha mencapai prestasi karena adanya kebanggaan pribadi yang akan diperolehnya kelak.

Motivasi berprestasi adalah total skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen dengan indikator-indikator berdasarkan atas ruang lingkup kerja guru dengan tugas utama sebagai pengajar, yaitu:

1. Dorongan untuk mencapai tujuan
2. Dorongan memiliki keyakinan diri
3. Dorongan untuk menghadapi persaingan
4. Dorongan untuk memiliki kebanggaan
5. Berusaha menjalankan tugas dengan baik
6. Berusaha untuk bertanggung jawab
7. Berusaha untuk melakukan umpan balik
8. Berusaha untuk menghadapi resiko

Instrumen ini terdiri dari 20 butir pernyataan, masing-masing butir diukur menggunakan skala Likert lima poin. Angka 1 sampai dengan 5 merupakan jenjang skor setiap pernyataan. Artinya, jika responden untuk suatu pernyataan memilih jawaban aka 5, maka skor jawaban tersebut 5. Jika responden memilih angka jawaban 1 maka skor jawaban tersebut 1, begitu seterusnya. Sehingga, jika responden menjawab keseluruhan pernyataan (20 butir) yang diberikan, maka skor indek berkisar antara 20 dan 100.

c. Kisi-Kisi Instrumen Final

Tabel 3.3 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi

Nomor	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Dorongan untuk mencapai tujuan	1, 9, 17	3
2	Dorongan memiliki keyakinan diri	2, 10, 18	3
3	Dorongan untuk menghadapi persaingan	3, 11	2
4	Dorongan untuk memiliki kebanggaan	4, 12, 19	3
5	Berusaha menjalankan tugas dengan baik	5, 13, 20	3

³ ibid

6	Berusaha untuk bertanggung jawab	6, 14,	2
7	Berusaha untuk melakukan umpan balik	7, 15	2
8	Berusaha untuk menghadapi resiko	8, 16,	2
Jumlah			20

c. Kalibrasi

Uji coba dari 24 butir instrumen motivasi berprestasi pada guru SMK Negeri 1 Samarinda terhadap 30 responden dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian.

1) Validitas butir

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "Product Moment (Pearson)". Analisis dilakukan terhadap semua ke 24 butir instrumen. Kriteria pengujianya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$.

Jika hasil perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (invalid), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil analisis instrumen yang disebarakan dalam uji coba sebanyak 24 butir pernyataan terdapat 20 butir yang valid, sehingga 4 butir invalid (*drop*), pada taraf signifikansi 0,05, $n=30$ dengan $r_{table} = 0,36$. Butir yang invalid (*drop*) adalah nomor 10, 12, 16, dan 24.

2). Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan total skor genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach". Jika hasil perhitungan ternyata $r_{ii} > 7,0$, maka instrumen dianggap Reliabel (ajeg, konstan), sebaliknya jika $r_{ii} < 7,0$ maka dianggap tidak Reliabel, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini relevan dengan pedoman dari Sugiyono, pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (*rl*) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut : 1) Reliabilitas (r_{ii}) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi; 2) Reliabilitas (r_{ii}) uji coba kurang dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas kurang (*un-reliable*)⁴

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh koefisien reliabilitas instrumen kepuasan kerja guru adalah sebesar $r_{ii} = 0,873$ dan memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,70, yang berarti reliable atau memenuhi persyaratan.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan, maka dilakukan analisis data menggunakan :

1. Uji statistik dasar untuk menentukan deskriptif data (mean, median, modus, standard deviasi, dan varians).
2. Uji persamaan regresi sederhana
3. Uji Persyaratan Untuk Analisis Regresi
 - a. Uji Normalitas

⁴ loc. cit

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.

Dalam penelitian ini uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, kriterianya adalah :

Jika, $D_{hitung} \geq D_{tabel}$, maka distribusi data tidak normal

Jika, $D_{hitung} \leq D_{tabel}$, maka distribusi data normal

b. Uji Homogenitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan uji *Barletts* berupa varians data Y berdasar kelompok X, kriterinya adalah :

Jika: $X_{hitung}^2 \geq X_{tabel}^2$, data tidak homogen

Jika: $X_{hitung}^2 \leq X_{tabel}^2$, data homogen

4. Uji statistik regresi linear sederhana dan korelasi linear sederhana untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis ke dua, yaitu hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja.
5. Uji Statistik keberartian korelasi parsial. Uji ini dimaksudkan untuk melihat keberartian antara variabel terikat dengan salah satu variabel bebas jika variabel bebas lainnya dikontrol.
6. Uji statistik regresi berganda dan korelasi ganda untuk menguji ketiga variabel penelitian yaitu iklim organisasi, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja.

G. Hipotesis Statistik

1. H_0 : $\rho_{y1} = 0$
 H_1 : $\rho_{y1} > 0$
2. H_0 : $\rho_{y2} = 0$
 H_1 : $\rho_{y2} < 0$
3. H_0 : $\rho_{y.12} = 0$
 H_1 : $\rho_{y.12} > 0$

Keterangan :

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis alternatif

ρ_{y1} : Koefisien korelasi antara iklim organisasi sekolah dengan kepuasan kerja

ρ_{y2} : Koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja.

$\rho_{y.12}$: Koefisien korelasi ganda antara iklim organisasi dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja.

[Ke Bab 4]