

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2018), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Pada penelitian ini akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan dapat dikatakan penelitian populasi jika meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Arikunto, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan yaitu sebanyak 34 guru.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Landasan atau dasar dari jumlah pengambilan sampel adalah pendapat dari Arikunto (2016) yang mengatakan: "Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga. Dalam penelitian ini subyek penelitian difokuskan pada guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan yaitu sebanyak 34 guru.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu pengambilan yang dilakukan dengan menggunakan seluruh populasi yang ada sebagai sampel penelitian.

D. Data dan Sumber Data

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari instansi dan mampu memberikan informasi. Adanya data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan yaitu sebanyak 34 karyawan yaitu mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru.

2. Data sekunder

Data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak peneliti maupun pihak lain. Yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai data gambaran umum MA. Al-Ishlah Sendangagung, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang disediakan. Kuisisioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan tentang fenomena yang diteliti mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel penelitian yang digunakan oleh penelitian dapat disajikan pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi kerja (X ₁) David McClelland dalam Anwar	Merupakan dorongan para guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran yang	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) a. Mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
	Prabu Mangkunegara (2018)	menyebabkan melakukan suatu tindakan atau pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> b. Penghargaan dalam pekerjaan 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>) <ul style="list-style-type: none"> a. Jalinan kerja sama antar guru b. Interaksi sosial antar guru 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>) <ul style="list-style-type: none"> a. Adanya kesempatan menduduki posisi tertentu b. Mendapatkan kesempatan berpartisipasi dalam menentukan tujuan
2	Lingkungan kerja (X ₂) (Sedarmayanti, 2017)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran melakukan pekerjaannya sehari-hari	<ul style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik <ul style="list-style-type: none"> a. Ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja b. Jumlah sirkulasi udara sudah sesuai dengan kondisi dalam ruangan c. Fasilitas mendukung proses pengajaran 2. Lingkungan kerja non fisik <ul style="list-style-type: none"> a. Terjalin komunikasi yang baik antar guru b. Komunikasi dengan pimpinan terjalin dengan baik
3	Kinerja Guru (Mangkunegara, 2017)	Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Target pekerjaan dan tugas sebagai seorang guru dapat saya penuhi dengan baik dan cermat b. Saya senantiasa melakukan evaluasi kepada peserta didik serta memerhatikan kemajuan mereka dalam memahami pelajaran 2. Kualitas hasil kerja

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		dengan waktu yang ditentukan	a. meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja b. Mengajar sesuai jadwal yang sudah diberikan 3. Ketepatan waktu a. Ketika mengajar, saya akan memulai dan mengakhiri kelas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. b. Saya dapat menyelesaikan laporan sesuai dengan waktu yang ditetapkan sekolah

G. Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah skala *Likert*. Skala likert adalah suatu cara yang sistematis untuk memberi penilaian pada indeks. Salah satu cara yang paling seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban : Sangat setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Jawaban ini di beri skor 1 sampai 5 (Singarimbun, M & Effendi 2016). Setiap pertanyaan yang ditujukan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsisten sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan, dengan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
2. Jawaban Setuju diberi skor 4
3. Jawaban Netral diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Skor jawaban sangat setuju diberi skor 5 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja masuk dalam kategori sangat baik dan kinerja karyawan sangat tinggi. Skor jawaban setuju diberi skor 4 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja masuk dalam kategori baik dan kinerja karyawan tinggi. Jawaban responden netral diberi skor 3 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja masuk dalam kategori cukup baik dan kinerja karyawan cukup tinggi. Skor jawaban tidak setuju diberi skor 2 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja masuk dalam kategori rendah dan kinerja karyawan rendah. Skor jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja masuk dalam kategori sangat tidak baik dan kinerja karyawan sangat rendah.

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Widayat (2004) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ terdapat data yang valid. Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrument tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut mantab. Suatu alat ukur yang mantab tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha, (Arikunto, 2016). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes

s_j^2 = Varian belahan j ; $j= 1,2,\dots,k$

s_x^2 = Varians skor tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

I. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal, apabila asumsi dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, apabila hasil signifikansi data menunjukkan angka $> 0,05$ maka variabel tersebut berdistribusi normal. Selain itu, untuk melakukan uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan pendekatan histogram dan grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Asumsi Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji asumsi multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umumnya yang biasa dipakai adalah $Tolerance > 0,1$ atau nilai VIF < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ yang telah di-*studentized*). Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

J. Teknik Analisa Data

1. Analisis Rentang Skala

Digunakan untuk mengetahui kinerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada MA. Al-Ishlah Sendangagung, Paciran, Kabupaten Lamongan. Untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Di mana:

RS = Rentang Skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{34(5-1)}{5}$$

$$= \frac{136}{5}$$

$$= 27,2 = 27$$

Sedangkan untuk penilaiannya:

Tabel 3.2
Analisis Rentang Skala

Rentang Skala	Motivasi kerja	Lingkungan kerja	Kinerja Guru
34-60	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
61-87	Rendah	Tidak Baik	Rendah
88-114	Cukup	Cukup	Cukup
115-141	Tinggi	Baik	Tinggi
142-168	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi

2. Regresi Linier Berganda

Untuk mencari pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru digunakan model analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Lingkungan kerja

E = Standart error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (*t-test*)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru.

Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

di mana:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel bebas

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

a) Hipotesis I

1. Uji F (*F-test*)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara simultan antara motivasi kejadian lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

