

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk meneliti tentang fenomena yang terjadi pada suatu objek dan sebab akibat atau pengaruhnya terhadap subjek. Data yang disajikan adalah dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik.

B. Objek dan Subjek penelitian

Objek penelitian ini adalah SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo dan guru tidak tetap yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

C. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode survei yang merupakan metode pengumpulan data primer dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner dilakukan dengan disebar dan berupa pertanyaan tertulis kepada seluruh guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Kuisisioner yang disusun merupakan serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja. Pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dibuat dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai 5 untuk memperoleh data yang bersifat internal dan dari angka 1 sampai 5 tersebut akan diberi skor nilai.

D. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi guru tidak tetap. Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini adalah dengan menggunakan probability sampling dengan simpel random sampling.

E. Definisi operasional variabel penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja (X1), kompensasi kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja (Y). Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1 Definisi Operasioal

Variabel	Indikator	Pengukuran
<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada pada lingkungan tempat seseorang itu bekerja baik kondisi internal maupun kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dapat bekerja secara optimal, lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Sirkulasi udara 4. Ukuran ruang kerja 5. Tata letak ruang kerja 6. Kebersihan 7. Suara bising 8. Dekorasi tempat kerja 9. Keamanan 10. Peralatan tempat kerja <p>(Sedarmayanti, 2011)</p>	<p>Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator Lingkungan kerja</p>
<p>Kompensasi kerja (X2)</p> <p>kompensasi kerja merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Rivai,2004)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi tidak langsung <p>(Rivai, 2004)</p>	<p>Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator kompensasi kerja</p>

Variabel	Indikator	Pengukuran
<p>Motivasi Kerja (X3)</p> <p>Motivasi merupakan proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2010).</p>	<p>1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri (Maslow dalam Cahyo Wibowo, 2016)</p>	<p>Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator Motivasi</p>
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)</p>	<p>1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2013)</p>	<p>Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator Kinerja</p>

F. Uji kualitas instrumen dan data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Valid berarti suatu instrumen dapat digunakan oleh peneliti untuk mengukur sesuatu yang seharusnya dapat diukur. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa uji validitas dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,005$ atau 5% , pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006) uji reliabilitas adalah pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut bebas dari kesalahan dan menjamin pengukuran tersebut konsisten untuk diberikan dimanapun dan

kapanpun. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi atau variabel penelitian suatu kuisisioner dikatakan Reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan *Conbrach Alpha* (α). Untuk mengukur Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai $>0,60$.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru Tidak Tetap
- a = Konstanta Nilai
- X1 = Variabel Lingkungan Kerja
- X2 = Variabel Kompensasi Kerja
- X3 = Variabel Motivasi Kerja
- e = *standard error* (tingkat kesalahan)

2. Uji F (Uji Pengaruh Simultan)

Uji f Bertujuan untuk menguji dan menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang terdapat dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai signifikan menunjukkan $<0,05$ maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Rahmawati,2015)

3. Uji t (Uji Pengaruh Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara semua atau masing-masing variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara individual (parsial). Uji ini pada dasarnya menunjukkan nilai yang mengukur kekuatan hubungan antara kriteria atau variabel dependen dan variabel independen tunggal ketika efek dari yang lain variabel independen dalam model dipertahankan konstan.

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ maka cara yang digunakan adalah :

- a. Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen
- b. Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen

4. Analisis Koefisien Determinasi parsial (R^2)

Koefisien determinasi parsial (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh masing masing variabel pengalaman lingkungan kerja (X1) kompensasi kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) secara parsial. Ghozali (2011) berpendapat bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan setiap variabel independen yang dilakukan dalam penelitian.