**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **JenisPenelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan mengemukakan analisisnya dengan data-data numerik yang diolah dengan metode statistik.[[1]](#footnote-2)Dan menggunakan metode survey dengan analisis regresi ganda.Metode survey digunakan karena peneliti ingin memahami tentang suatu fenomena yang terjadi dalam madrasah atau sekolah.

1. **TempatdanWaktuPenelitian**
2. **TempatPenelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di SMKYPWKS Cilegon yang terletak di Jl. Kota Bumi No.1 Komplek Krakatau Steel.SMK YPWKS Cilegon yang didirikan pada tanggal 28 April 1972.Penulis memilih tempat penelitian tersebut dengan beberapa alasan, diantaranya yaitu bahwa lokasi tersebut tidak begitu jauh dengan tempat tinggal penulis sehingga memudahkan bagi penulis untuk mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan. Permasalahan kepuasankerja yang dialami oleh Guru SMK YPWKS merupakan permasalahan yang telah penulis amati, sehingga diharapkan dapat membantu dalam pemecahan masalah tersebut. Selanjutnya apabila dilihat dari segi ekonomi, dengan lokasi penelitian tidak begitu jauh maka akan lebih menghemat biaya yang keluar dari penulis.

1. **WaktuPenelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap, tahap pertama dilakukan penelitian pendahuluan yaitu mengumpulkan data terkait jumlah populasi dan sampel yang akan dijadikan objek penelitian. Tahap kedua melakukan uji coba instrument, dan tahap ketiga pengambilan data dan analaisis data. Keseluruhannya dimulai pada bulan Oktober 2017 sampai denganDesember.

**Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Uraian Kegiatan  | Waktu Penelitian |
| Juli | Ags | Sept | Okt | Nov  | Des | Jan | Feb  | Mart | Apr | Mei  |
| 1 | Tahap persiapan penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penyusunan dan pengajuan judul
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengajuan proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perijinan penelitian
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Tahap pelaksanaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pembuatan instrument
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penyebaran instrument
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengumpulan data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengolahan data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penyusunan hasil pengolahan data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Sidang tesis  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Revisi tesis  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Pada tabel 3.1 tersebut di atas terlihat bahwa persiapan penelitian mulai dari penyusunan dan pengajuan judul, pengajuan proposal, perijinan penelitian, dan tahap pelaksanaannya; pembuatan instrument, penyebaran instrument, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan hasil pengolahan data dilaksanakan sepanjang bulan November dan bulan Maret.

1. **MetodePenelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[[2]](#footnote-3) Jenis penelitian ini adalah penelitian *survei*, yaitu penelitian mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.[[3]](#footnote-4) Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif, yakni pendekatan yang bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh.[[4]](#footnote-5)

Variabel dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.[[5]](#footnote-6)

 Sesuai dengan tujuan tersebut maka motivasi berprestasi (XI) dan sistem penghargaan (X2) menjadi variabel bebasnya, sedangkan kepuasan kerja Guru (Y) menjadi variabel terikatnya.Paradigma penelitian yang menghubungkan antara motivasi berprestasi dan sistem penghargaan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di SMK YPKS Cilegon dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

(X1)

(Y)

(X2)

**Gambar 3.1**

**Pengaruh Variabel Bebas (XI), (X2) dengan Variabel Terikat (Y)**

**Keterangan :**

X1 : Variabel bebas motivasiberprestasi

X2 : Variabel bebas sistempenghargaan

Y : Variabel terikat kepuasankerja Guru

1. **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**
2. **Populasi**

Menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan subjek peneliti. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.[[6]](#footnote-7)

Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[[7]](#footnote-8)

Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang mengajar di SMK YPWKS CILEGON sebanyak 49 Guru.

1. **Sampel**

Menurut sugiyono sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.[[8]](#footnote-9) Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel Nasution mengatakan bahwa “mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desaign penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya berdasarkan dengan teknik pengambilan sampel”[[9]](#footnote-10) Sementara itu Arikunto mengemukakan bahwa “untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.[[10]](#footnote-11)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka jika jumlah populasi (dewan Guru), kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi pada penelitian ini dijadikan sebgai sample (total sampling).

1. **Instrument Penelitian**
2. **Variabel motivasi berprestasi sebagai variabel bebas (X1)**
3. **Definisi Konseptual**

Bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau aktivitas untuk mencapai tujuan. Motivasi berprestasi sebagai dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu menguasai, mengatur lingkungan sosial, atau fisik, mengatasi rintangan atau memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melebihi prestasi yang lampau dan mempengaruhi orang lain.

1. **Definsi Operasional**

Motivasi yang terdapat dalam individu akan terealisir dalam suatu perilaku yang mengarah pada tujuan yang diinginkan untuk memperoleh kepuasan.Motivasi mampu memberikan kekuatan, dorongan untuk menggerakkan diri seseorang dalam perilaku tertentu dan sekaligus memberikan arahan terhadap diri seseorang untuk merespon atau melakukan kegiatan ke arah pencapaian tujuan.

1. **Kisi-kisi instrument motivasiberprestasi**

Kisi-kisi variabel motivasi berprestasi merupakan penjabaran dari indkator-indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional. Adapun kisi-kisi variabel motivasi berprestasi disusun sebagai berikut :

**Tabel.3.2**

**Kisi-Kisi InstrumenMotivasiBerprestasi (X1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Item pertanyaan** | **Jumlah** |
| **(+)** | **(-)** |
| Motivasiberprestasi(X1) | 1. Perasaan senang
 | 1,8,10,14 | 9,15 | 6 |
| 1. Menyenangi kritik dan saran sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik
 | 4, 28 | 6, 26 | 4 |
| 1. Tekun menghadapi tugas
 | 3,5,22,27 | 12 | 5 |
| 1. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
 | 2,7,13,17,25 | 11 | 6 |
| 1. Bersungguh-sungguh menjalankan tugas
 | 21,23,29 | 30 | 4 |
| 1. Melaksanakan tugas tepat waktu
 | 18 | 16 | 2 |
| 1. Melakukan tanggungjawab dalam tugas
 | 19,24 | 20 | 3 |
| Jumlah |  | 30 |

1. **Kalibrasi instrument**

Instrument penelitian motivasi berprestasi dijabarkan dari indikator-indikator terdiri dari 30 item pernyataan dan merupakan hasil penjabaran dari indikator-indikator yang telah ditetapkan. Untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan instrumrnt responden diberikan 5 kategori alternative tanggapan/jawaban sebagai berikut:

**Tabel.3.3. Pertanyaan Positif**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori alternative jawaban** | **Bobot** |
| Sangat setuju  | 1 |
| Setuju  | 2 |
| Ragu-ragu | 3 |
| Tidak setuju  | 4 |
| Sangat tidak setuju | 5 |

**Tabel.3.4. pertanyaan negative**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori alternative jawaban** | **Bobot** |
| Sangat setuju  | 1 |
| Setuju  | 2 |
| Ragu-ragu  | 3 |
| Tidak setuju  | 4 |
| Sangat tidak setuju  | 5 |

1. **Variabel sistem penghargaan sebagai variabel bebas kedua (X2)**
2. **Definisi Konseptual**

Sistem penghargaan adalah untuk mengubah kecendrungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Penghargaan digunakan untuk membangkitkan motivasi dan memberi semangat pada setiap diri seseorang dalam melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan.

1. **Definisi Operasional**

Pemberian penghargaan dapat menjalin suatu ikatan kerja sama yang baik antara bawahan dan pemimpin. Penghargaan dapat berupa financial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan kesehatan. Sedangkan non financial seperti tantangan tugas, tanggung jawab, peluang dan pencapaian target, yang ditentukan.

1. **Kisi-kisiinstrumentsistempenghargaan**

Kisi-kisi variabel sistem penghargaan merupakan penjabaran dari indkator-indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional. Adapun kisi-kisi variabel sistem penghargaan disusun sebagai berikut :

**Tabel 3.5**

**Kisi-kisi instrument sistempenghargaan (X2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Item pertanyaan** | **Jumlah** |
|  **(+)** |  **(-)** |
| SistemPenghargaan(X2) | 1. Gaji
 | 1,5,10,23,26,28 | 25 |  7 |
| 1. Bonus
 | 4,15,22 | 8 |  4 |
| 1. Asuransi tenaga pendidik
 | 2,3 | 11 |  3 |
| 1. Tunjangan diluar bulanan
 | 9 | 7 |  2 |
| 1. Pengakuan dan rasa pencapaian
 | 6,12,16,19 | 21 |  5 |
| 1. Kerabat kerja yang menyenangkan
 | 13,14,18 | - |  3 |
| 1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 | 17,20,27,29 | - |  4 |
| 1. Insentif
 | 24,30 | - |  2 |
| Jumlah |  | 30 |

1. **Kalibrasi instrument**

Instrument penelitian sistem penghargaan dijabarkan dari indikator-indikator terdiri dari 30 item pernyataan dan merupakan hasil penjabaran dari indikator-indikator yang telah ditetapkan. Untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan instrumrnt responden diberikan 5 kategori alternative tanggapan/jawaban sebagai berikut:

**Tabel.3.6. Pertanyaan Positif**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori alternative jawaban** | **Bobot** |
| Sangat tidak memuaskan  | 1 |
| Tidak memuaskan | 2 |
| Kurang memuaskan  | 3 |
| Memuaskan  | 4 |
| Sangat memuaskan  | 5 |

**Tabel.3.7. pertanyaan negative**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori alternative jawaban** | **Bobot** |
| Sangat tidak memuaskan  | 1 |
| Tidak memuaskan  | 2 |
| Kurang memuaskan  | 3 |
| Memuaskan  | 4 |
| Sangat memuaskan  | 5 |

1. **Variabel kepuasan kerja guru, sebagai variabel terikat (Y)**
2. **Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah respons emosional karyawan (guru) tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya. kepuasan kerja sebagai pemikiran perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

1. **Definisi Operasional**

Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya guru)terhadap berbagai aspek pekerjaannya. kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut guru mengenai yang seharusnya mereka terima. dimensi indikator kepuasan kerja berupa: upah, pengawasan, tunjangan luar, imbalan satuan, kondisi kerja, mitra kerja, sifat kerja dan komunikasi.

1. **Kisi-kisi instrument kepuasankerja Guru**

Kisi-kisi variabel kepuasan kerja guru merupakan penjabaran dari indkator-indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional. Adapun kisi-kisi variabel kepuasan kerja Guru disusun sebagai berikut :

**Tabel.3.8**

**Kisi-Kisi Instrument KepuasanKerja Guru (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel  | Indikator | Item pertanyaan | Jumlah |
| (+) | (-) |
| Kepuasan kerja Guru (Y) | 1. Kepuasan dengan upah
 | 1, 7, 8 | 16, 19 | 53433453 |
| 1. Kepuasan dengan pengawasan ketat seseorang
 | 2, 3 | 20 |
| 1. Kepuasan dengan tunjangan tambahan
 | 4, 5, 11 | 6 |
| 1. Kepuasan dengan imbalan (tidak selalu uang) yang diberikan bagi pekerjaan yang baik
 | 9, 10 | 17 |
| 1. Kepuasan dengan aturan dan prosedur
 | 12, 13 | 18 |
| 1. Kepuasan dengan mitra kerja
 | 14, 15 | 23, 29 |
| 1. Kepuasan dengan tipe pekerjaan yang dilakukan
 | 21, 24, 28 | 30, 22 |
| 1. Kepuasan dengan komunikasi dalam organisasi
 | 25,26,27 | - |
|  Jumlah  |  | 30 |

1. **Kalibrasi instrument**

Instrument penelitian kepuasan kerja guru dijabarkan dari indikator-indikator terdiri dari 30 item pernyataan dan merupakan hasil penjabaran dari indikator-indikator yang telah ditetapkan. Untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan instrumrnt responden diberikan 5 kategori alternative tanggapan/jawaban sebagai berikut:

**Tabel.3.9. Pertanyaan Positif**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori alternative jawaban** | **Bobot** |
| Sangat tidak memuaskan  | 1 |
| Tidak memuaskan | 2 |
| Kurang memuaskan  | 3 |
| Memuaskan  | 4 |
| Sangat memuaskan  | 5 |

**Tabel.3.10. pertanyaan negative**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori alternative jawaban** | **Bobot** |
| Sangat tidak memuaskan  | 1 |
| Tidak memuaskan  | 2 |
| Kurang memuaskan  | 3 |
| Memuaskan  | 4 |
| Sangat memuaskan  | 5 |

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas butir instrument**

 Sebelum dilakukan pengumpulan data kelapangan terlebih dahulu, dilakukan uji validitas dan realibilitas terhadap instrument yang telah dibuat, dari hasil uji validitas dan realibilitas instrument tiap variabel, namun masing-masing indikator yang sudah terwakili, maka item yang tidak valid tidak direvisi tetapi peneliti langsung mengambil data ke lapangan. Pengujian validitas menggunakan “r” produck moment dengan rumus :[[11]](#footnote-12)

 

 Keterangan :

 rxy : Koefisien korelasi

 N : Banyaknya subjek

 X : Skor butir soal yang dicari validitasnya

 Y : Skor total

 XY : Perkalian antara skor butir soal dengan skor total

 AdapunPengujian Reliabilitas (Keterhandalan)yaituUntuk mencari reliabilitas instrumen dalam bentuk skala sikap rumus yang dapat digunakan adalah rumus *Alpha* Cronbach sebagai berikut:[[12]](#footnote-13)



keterangan:

r11 = Koefesien reliabilitas keseluruhan yang dicari

k = kelompok banyaknya butir tes yang diuji reliabilitasnya

SD = jumlah varian butir

b

2

SD = jumlah varian skor total yang harus dicari menggunakan rumus.

2

t

1. **Hasil Uji Validitas Instrumen**
2. **Variabel Motivasi Beprestasi**

Hasil uji validitas instrumen motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 3.11 di bawah ini:

**Tabel3.11**

**Daftar Drop dan Valid Instrumen Motivasi Berprestasi (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Butir Instrumen | Butir Drop | Butir Valid | Validitas |
| Perasaan senang  | 1,8,9,10,14,15 | - | 1,8,9,10,14,15 | 0,300-0,327 |
| Menyenangi kritik dan saran sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik | 4,6,26,28 | 6 | 4,26,28 | 0,365-0,478 |
| Tekun menghadapi tugas | 3,5,12,22,27 |  **-** | 3,5,12,22,27 | 0,315-0,620 |
| Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah | 2,7,11,13,17,25 | 13,25 | 2,7,11,17 | 0,366-0,593 |
| Bersungguh-sungguh menjalankan tugas | 21,23,29,30 | - | 21,23,29,30 | 0,403-0,585 |
| Melaksanakan tugas tepat waktu | 16,18 | - | 16,18 | 0,423-0,663 |
| Melakukan tanggungjawab dalam tugas | 19,20,24 | - | 19,20,24 | 0,510-0,719 |
| Jumlah keseluruhan  | 30 | 3 | 27 | 0,300-0,719 |

Tabel 3.11 menunjukan indikator pertama berusaha unggul terdiri atas enam butir. Enam butir valid, yaitu butir 1, 8, 9, 10, 14 dan 15.Tingakat validitas antara 0,300–0,327.

Indikator menyenangi kritik dan saran sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik terdiri atas empat butir. Tiga butir valid, yaitu butir 4, 26, dan 28. Satu butir drop, yaitu butir 6. Tingkat validitas antara 0,365 – 0,478.

Indikator tekun menghadapi tugasterdiri atas lima butir. Keseluruhan butir valid, yaitu butir 3, 5, 12,22, dan 27. Tingkat validitas antara 0,315 - 0,620.

Indikator Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah terdiri atas enam butir. Empat butir valid, yaitu butir 2, 7, 11 dan 17. Dua butir drop, yaitu butir 13 dan 25. Tingkat validitas antara 0,366 – 0,593.

Indikator bersungguh-sungguh menjalankan tugas terdiri atas empat butir. Keseluruhan butir valid, yaitu butir 21,23,29,30. Tingkat validitas antara 0,403 – 0,585.

Indikator melaksanakan tugas tepat waktu. Duabutir valid, yaitu butir 16 dan 18. Tingkat validitas antara 0,423 – 0,663.

Indikator melakukan tanggungjawab dalam tugas, terdiri atas tiga butir. Tiga butir valid, yaitu butir 19, 20 dan 24.Tingkat validitas antara 0,510 – 0,719.

Hasil akhir uji validitas instrument motivasi berprestasi didapati tiga butir drop yaitu butir 6, 13 dan 25. Dua puluh tujuh butir valid yaitu butir 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11,12,14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29 dan 30. Tingkat validitas keseluruhan antara 0,300-0,719.

1. **Variabel Sistem Penghargaan (X2)**

Hasil uji validitas instrumen Sistem Penghargaan (X2) dapat dilihat pada Tabel 3.12 di bawah ini:

**Tabel 3.12**

**Daftar Drop dan Valid Sistem Penghargaan (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Butir Instrumen | Butir Drop | Butir Valid | Validitas |
| Gaji | 1,5,10,23,25,26,28 | 25 | 1,5,10,23, 26,28 | 0,296 – 0,388 |
| Bonus  | 4,8,15,22 | 4 | 8,15,22 | 0,289 – 0,513 |
| Asuransi tenaga pendidik | 2,3,11 | 11 | 2,3, | 0,285 – 0,329 |
| Tunjangan diluar bulanan | 7,9 |  | 7,9 | 0,566 – 0,709 |
| Pengakuan dan rasa pencapaian | 6,12,16,19,21 | 21 | 6,12,16,19 | 0,451 –0,556 |
| Kerabat kerja yang menyenangkan | 13,14,18 |  | 13,14,18 | 0,372 – 0,590 |
| Lingkungan kerja yang menyenangkan | 17,20,27,29 |  | 17,20,27,29 | 0,284 – 0,538 |
| Insentif | 24,30 |  | 24,30 | 0,283 – 0,422 |
| Jmulah/Keseluurhan | 30 | 4 | 26 | 0,283 – 0,709 |

Tabel 3.12 menunjukkan indikator gaji terdiri atas tujuh butir. Enam butir valid, yaitu butir 1,5,10,23, 26, dan 28.Satu butir drop, yaitu butir 25. Tingkat validitas antara 0,296 – 0,388.

Indikator bonus terdiri atas empat butir. Tiga butir valid yaitu butir 8, 15, dan 22.Satu butir drop, yaitu butir 4.Tingkat validitas antara 0,289 – 0,513.

Indikator asuransi tenaga pendidik terdiri atas tiga butir. Dua buti valid, yaiut butir 2 dan 3. Satu butir drop, yaitu butir 11. Tingkat validitas antara 0,285 –0,329.

Indokator tunjangan diluar bulanan terdiri atas dua butir. Dua butir valid, yaitu butir 7 dan 9. Tingkat validitas antara 0,566 –0,709.

Indikator Pengakuan dan rasa pencapaian terdiri atas lima butir. Empat butir valid, yaitubutir6,12,16, dan 19. Satu butir drop, yaitu butir 21. Tingkat validitas antara 0,451 – 0,556.

Indokator kerabat kerja yang menyenangkan terdiri atas tiga butir. Tiga butir valid, yaitu butir13,14, dan 18. Tingkat validitas antara 0,372 –0,590.

Indikator lingkungan kerja yang menyenangkan terdiri atas empat valid.Keseluruhan butir valid semua.Yaitu butir 17,20,27, dan 29.Tingkat validitas antara 0,284 - 0,538.

Indikator insentif terdiri atas dua butir. Dua butir valid semua.yaitu butir 24 dan 30. Tingkat validitas antara 0,283 - 0,422.

 Hasil uji validitas instrumen sistem penghargaan didapati empat butir drop yaitu butir 4, 11, 21, dan 25 . Dua puluh enam butir valid yaitu butir 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 22, 24, 26, 27, 28, 29, dan 30. Tingkat validitas keseluruhan antara 0,283 – 0,709.

1. **Variabel Kepuasan Kerja Guru**

Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja guru dapat dilihat pada Tabel 3.13 di bawah ini:

**Tabel 3.13**

**Daftar Drop dan Valid Kepuasan Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Butir Instrumen | Butir Drop | Butir Valid | Validitas |
| Kepuasan dengan upah | 1,7,8,16,19 | 7,8 | 1,16,19 | 0,341 – 0,546 |
| Kepuasan dengan pengawasan ketat seseorang | 2,3,20, |  | 2,3,20 | 0,307 – 0,440 |
| Kepuasan dengan tunjangan tambahan | 4,5,6,11, | 11 | 4,5,6 | 0,346 – 0,540 |
| Kepuasan dengan imbalan(tidak selalu uang)yang diberikan bagi pekerjaan yang baik | 9,10,17 |  | 9,10,17 | 0,285 – 0,403 |
| Kepuasan dengan aturan dan prosedur | 12,13,18 |  | 12,13,18, | 0,303 – 0,462 |
| Kepuasan dengan mitra kerja | 14,15,23,29 |  | 14,15,23,29, | 0,358 – 0,487 |
| Kepuasan dengan tipe pekerjaan yang dilakukan | 21,22,24,28,30, | 21 | ,22,24,28,30, | 0,279 – 0,440 |
| Kepuasan dengan komunikasi dalam organisasi | 25,26,27 | 25 | 26,27 | 0,287 – 0,663 |
| Jumlah/Keseluruhan | 30 | 5 | 25 | 0,279 – 0,663 |

Tabel 3.13 menunjukkan indikator kepuasan dengan upah terdiri atas lima butir. Tiga butir valid, yaitu butir 1, 16, dan 19. Dua butir drop, yaitu 7 dan 8. Tingkat validitas antara 0,341 –0,546.

Indikator kepuasan dengan pengawasan ketat seseorangterdiri atas tiga butir. Tiga butir valid semua, yaitu butir 2, 3, dan 20. Tingkat validitas antara 0,307– 0,440.

Indikator kepuasan dengan tunjangan tambahan terdiri atas empat butir. Tiga butir valid, yaitu butir4, 5, dan 6.Satu butir drop, yaitu butir 11.Tingkat validitas antara 0,346 –0,540.

Indikator kepuasan dengan imbalan (tidak selalu uang)yang diberikan bagi pekerjaan yang baikterdiri atas tiga butir. Tiga butir valid, yaitu butir9,10, dan 17. Tingkat validitas antara 0,285 – 0,403.

Indikator kepuasan dengan aturan dan prosedur terdiri atas tiga butir. Tiga butir valid, yaitu butir 12,13, dan 18. Tingkat validitas antara 0,303 – 0,462.

 Indikator kepuasan dengan mitra kerjaterdiri atas empat butir. Empat butir valid, yaitu butir14,15,23, dan 29.Tingkat validitas antara 0,358 –0,487.

Indikator Kepuasan dengan tipe pekerjaan yang dilakukan terdiri atas lima butir. Empat butir valid, yaitu butir 22,24,28, dan 30. Satu butir drop, yaitu butir 21.Tingkat validitas antara 0,279 –0,440.

Iindikator Kepuasan dengan komunikasi dalam organisasi terdiri atas tiga butir.Dua butir valid, yaitu butir 26 dan 27.Satu butir drop, yaitu butir 25.Tingkat Validitas antara 0,287 - 0,663.

Hasil keseluruhan uji validitas instrumen kepuasan kerja guru didapati lima butir drop yaitu butir 7, 8, 11, 21 dan 25. Dua puluh lima butir valid, yaitu butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29 dan 30. Tingkat validitas antara 0,279 – 0,663.

1. Hasil Uji Relibiltas Instrumen

Hasil uji reliabiltas keseluruhan kelompok instrumen Motivasi berprestasi, Sistem Penghargaan dan Kepuasan Kerja Guru dapat dilihat pada Tabel 3. 9 sebagai berikut:

**Tabel 3.14**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Reliabilitas | Minimum | Interpretasi |
| 1 | Motivasi Berprestasi | 0,838 | 0,600 | Reliabiltas Tinggi |
| 2 | Sistem Penghargaan | 0,808 | 0,600 | Reliabiltas Tinggi |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0,794 | 0,600 | Reliabiltas Tinggi |

Tabel 3.14 menunjukkan instrumen variabel Motivasi Berprestasi reliabiltas = 0,838> 0,600 yang dipersyaratkan. Dengan demikian instrumen Motivasi Berprestasi reliabel. Tingkat reliabiltas sangat tinggi. Sehingga instrumen Motivasi Berprestasi layak digunakan dalam penelitian.

 Instrumen variabel Sistem Penghargaan reliabiltas = 0,808> 0,600 yang dipersyaratkan. Dengan demikian instrumen Sistem Penghargaan reliabel. Tingkat reliabiltas Sistem Penghargaan sangat tinggi. Sehingga instrumen Sistem Penghargaan layak digunakan dalam penelitian.

Instrumen variabel Kepuasan Kerja Guru reliabiltas = 0,794> 0,600 yang dipersyaratkan. Dengan demikian instrumen Kepuasan Kerja Guru reliabel. Tingkat reliabiltas instrumen Kepuasan Kerja Guru sangat tinggi. Sehingga instrumen Kepuasan Kerja Guru layak digunakan dalam penelitian.

1. **TeknisAnalisis Data**

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru. Setelah data terkumpul yang diperoleh melalui instrumen yang dipilih, langkah berikutnya adalah mengolah dan menganalisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian, atau menguji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. **Uji Persyaratan Normalitas Data**

Uji normalitas adalah uji persyarat agar langkah-langkah yang akan diambil selanjutnya benar. Uji normalitas digunakan untuk apakah populasi yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Hipotesis yang akan disajikan adalah :

H0 = Data berdistribusi normal

H1 = Data tidak berdistribusi normal

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis di atas adalah dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menghitung rata-rata nilai skor sampel dengan rumus



Keterangan :

X = Rata-rata

fi = Frekuensi untuk menilai xi yang bersesuaian

xi= Tanda kelas interval

1. Menentukan Standar Deviasi, dengan rumus :



Keterangan :

S2 = Variasi

S = Simpangan standar

xi = Nilai ke-i

 = Nilai rata-rata

N = Banyaknya data

3). Banyak kelas interval (aturan Stuges)

K = 1 + 3,3 log (n), dengan n = banyaknya subjek/testi

1. Rentang = skor terbesar – skor terkecil
2. Panjang kelas interval (*P*) = 
3. Menghitung mean



1. Menghitung modus

Mo = 

1. Menghitung median

Me = b + p =

1. Melakukan uji normalitas dengan rumus

Lo = F(zi) – S(zi)

1. **Pengujian Hipotesisis**
	1. **Uji Regresi Sederhana**

Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linier metode kuadrat terkecil rumusnya adalah[[13]](#footnote-14)

 dan ɑ = Ý - bX

 Dimana X dan Y masing-masing adalah rata-rata untuk variabel x dan y.

* 1. **Uji Regresi Ganda (Antara Y dengan X1 Dan X2)**

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan seberapa besar pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut[[14]](#footnote-15) :

 **Ý = a+b1.x1+b2.x2**

Keterangan :

Ý : Variabel terikat yang diperoyeksikan

X : Variabel bebas

a : Nilai konstanta harga Y jika X=0

b : Nilai arah sebagai penentu ramalan nilai variabel Y

* 1. **Uji Signifikansi Regresi Ganda**

Menguji signifikansi regresi ganda dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel menggunakan rumus :

 

 Keterangan :

 n : Jumlah responden

 m : Jumlah variabel bebas

**3. Korelasi Sederhana**

Rumus yang digunakan adalah produk moment dari pearson:



Untuk menghitung keberartian atau signifikansi koefisien korelasi digunakan rumus transformasi t :



1. Saifudin *Azwar, Metode Penelitian,* (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2000), h. 5. [↑](#footnote-ref-2)
2. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methode),* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 11 [↑](#footnote-ref-3)
3. Masri Singaribun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei,* (Jakarta: LP3S, 2000), h. 3 [↑](#footnote-ref-4)
4. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), h. 313 [↑](#footnote-ref-5)
5. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 60 [↑](#footnote-ref-6)
6. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Sebuah Pendekatan Praktik,* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), h. 173. [↑](#footnote-ref-7)
7. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R D,*(Bandung:Alfabeta.2009)h. 80. [↑](#footnote-ref-8)
8. Ibid, hal. 81 [↑](#footnote-ref-9)
9. 9.S. Nasution, Prof.Dr., M.A. *Metode Research* (Penelitian Ilmiah), (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003) h. 135 [↑](#footnote-ref-10)
10. Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik, cet. Ke 13. (Jakarta, PT Rineka Cipta, 2006 ), h. 130 [↑](#footnote-ref-11)
11. Supardi,…,h. 109 [↑](#footnote-ref-12)
12. Supardi, *Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam,* h. 189 [↑](#footnote-ref-13)
13. Nana Sudjana, *PenelitianPrestasi Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), h. 314. [↑](#footnote-ref-14)
14. Nana Sudjana, *PenelitianPrestasi Proses Belajar Mengajar*, h. 155. [↑](#footnote-ref-15)