

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Berdasarkan pendekatan dan jenis data yang digunakan, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah tipe penelitian yang menghasilkan penemuan yang diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau dari pengukuran (Sujarweni, 2014:39). Dilihat dari karakteristik masalah berdasarkan kategori fungsionalnya, penelitian ini tergolong dalam penelitian korelasional.

Penelitian korelasional bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Pada penelitian korelasional, pengukuran terhadap beberapa variabel dan hubungan antar variabel tersebut dapat dilakukan serentak dalam kondisi yang realistis (Azwar, 2014:8). Penelitian korelasional digunakan peneliti untuk memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi antar variabel. Oleh karena itu, penelitian ini tergolong dalam penelitian korelasional, karena penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai taraf hubungan antara *self efficacy* dan kepuasan kerja.

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2016:60). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*) (Sugiyono, 2016: 61). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self efficacy*.

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 61). Variabel terikat dalam penelitian adalah kepuasan kerja.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi terkait variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik dari variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2014:74). Berdasarkan hal itu, dalam penelitian ini peneliti menjelaskan definisi operasional dari *self efficacy* dan kepuasan kerja.

3.3.1 *Self Efficacy*

Self efficacy pada dasarnya merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu menilai dan memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan agar mendapatkan hasil yang diharapkan.

Indikator *self efficacy* dalam penelitian ini berdasarkan dimensi *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1997 dalam Suharsono & Istiqomah, 2014) :

1. Dimensi Tingkat (*Level*)

Tingkat kesulitan individu berdasarkan pada keyakinannya bahwa ia mampu menyelesaikan suatu tugas.

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Tingkat kekuatan (pemahaman dan keuletan) individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam pemenuhan tugasnya.

3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki pada situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

3.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditimbulkan seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan sikap emosional yang positif, dengan menyenangkan atau mencintai pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja berdasarkan teori Spector (1997:8) adalah sebagai berikut :

1. *Pay* : jumlah dan rasa keadilannya
2. *Promotion* : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. *Supervision* : keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia
4. *Benefit* : asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
5. *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
6. *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan
7. *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
9. *Communication* : berbagai informasi didalam organisasi (vebal maupun nonverbal).

3.4 Populasi Dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:117). Semakin sedikit karakteristik populasi yang diidentifikasi maka populasi akan semakin heterogen. Sebaliknya, semakin banyak ciri subjek yang diisyaratkan sebagai populasi, semakin spesifik karakteristik populasinya maka populasi akan menjadi homogen (Azwar, 2014:78). Populasi dalam penelitian ini adalah guru TK ‘Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Gresik yang berjumlah 193.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, karena sampel merupakan bagian dari populasi maka sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar,2014:79). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016:22).

Sampling yang digunakan yaitu *Sampling Insidental*. *Sampling Insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan,

yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016:124). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 guru TK ‘Aisyiyah Busthanul Athfal di Kabupaten Gresik.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2016:224). Pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer maupun sumber data sekunder. Sumber data primer ialah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, hasil wawancara peneliti dengan narasumber, kelompok fokus dan juga panel. Data yang didapatkan dari data primer harus diolah lagi. Sedangkan sumber data sekunder didapatkan dari catatan, buku, majalah atau artikel dan buku-buku. Data sekunder tidak perlu diolah lagi (Sujarweni, 2014:73-74).

Penelitian ini mengumpulkan data dari sumber data primer, dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuisisioner (angket) dan hasil wawancara. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sujarweni, 2014:75). Variabel yang akan diukur dengan skala *likert* dijabarkan

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Ada dua instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Skala *Self efficacy*

Guna mendapatkan data dari variabel bebas yakni *self efficacy*, penelitian ini menggunakan skala *self efficacy*. Skala *self efficacy* merupakan skala Likert yakni skala sikap yang disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sikap (Azwar, 2014:97).

Skala *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun oleh James dan Maddux (1995) yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Suharsono dan Istiqomah (2014). Skala ini terdiri dari 21 item dengan validitas item $>0,3$ dan reliabilitas item sebesar 0,87 (Suharsono & Istiqomah, 2014:149).

Tabel 3.1 *Blue Print Skala Self Efficacy*

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavorable	
1	Level	-	5,6,10,13,15,17,20	7
2	Generality	18	2,7,9,11,16,19	7
3	Strenght	1,3,8,12,14,21	4	7
Total		7	14	21

3.5.2 Skala Kepuasan Kerja

Untuk mendapatkan data dari variabel bebas yakni kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja. Skala kepuasan kerja merupakan skala Likert yakni skala sikap yang disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sikap (Azwar, 2014:97).

Skala kepuasan kerja disusun oleh peneliti berdasarkan indikator dengan 4 jumlah pilihan alternatif jawaban. Menurut Arikunto pemilihan 4 (empat) alternatif jawaban adalah karena terdapat kelemahan dengan lima alternatif karena responden cenderung memilih alternatif yang ada di tengah (karena dirasa aman dan paling mudah karena hampir tidak berfikir) (Arikunto, 2013:284).

Tabel 3.2 *Blue print* Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Total
1	Gaji	Merasa puas akan keadilan gaji yang diterima	1,11,17	26,34,39	6
2	Promosi	Merasa puas akan adanya kesempatan promosi yang adil	2,10	30,42	4
3	Supervisi	Merasa puas akan kompetensi atasan	3,13	20,25	4
4	Tunjangan	a. Merasa puas dengan tunjangan yang diberikan Sekolah	4	40	2
		b. Merasa puas akan fasilitas yang diberikan Sekolah	12	36	2
5	Penghargaan	a. Merasa senang akan apresiasi kerja yang diakui	5,14	27,33	4
		b. Merasa senang dengan rasa hormat yang diterima dari lingkungan	18	35	2
6	Prosedur Operasional	a. Merasa puas akan prosedur sekolah	6	22	2
		b. Merasa puas dengan kebijakan yang diterapkan sekolah	19,46	31,43	4
7	Rekan Kerja	a. Merasa puas akan interaksi dengan rekan kerja	7,24,44	28,32,37	6
		b. Merasa puas akan kompetensi yang dimiliki rekan kerja	15	23	2
8	Sifat Kerja	Merasa puas atas kesesuaian pekerjaan yang dilakukan	8,16,41	21,29,38	6
9	Komunikasi	Merasa puas akan komunikasi dengan warga sekolah	9	45	2
Total			23	23	46

3.6 Validitas dan Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan pendapat dari ahli (*judgement experts*). Dalam hal ini setelah instrumen ditelaah tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, dan selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Para ahli diminta pendapatnya terkait instrumen yang telah disusun itu. Setelah pengujian oleh ahli, maka diteruskan dengan uji coba instrumen. Instrumen tersebut diuji cobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Jumlah anggota sampel yang digunakan adalah 30 orang (Sugiyono, 2016:177).

3.6.1 Validitas

Azwar (2015:9) mengartikan validitas sebagai aspek kecermatan pengukuran, suatu alat ukur yang valid tidak hanya bisa mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data yang diukur. Suatu alat tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur atau instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut (Azwar, 2015: 8).

Validitas menurut Sugiyono (2016:173) merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan. Untuk mengetahui validitas dari instrumen pengumpulan data yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi.

Pengujian validitas isi peneliti melibatkan *Judgement expert* atau pendapat ahli untuk dapat menilai apakah instrumen yang telah dibuat sudah sesuai dengan isi dari teori yang digunakan. Peneliti meminta pendapat ahli tentang instrumen yang telah disusun. *Judgement expert* dalam penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum adalah apabila $r = 0,3$. Sehingga jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2016:187-188).

Dalam penelitian ini skala yang diuji cobakan hanya skala kepuasan kerja saja. Dari hasil uji coba pada 30 orang sampel penelitian, skala kepuasan kerja terdiri dari 46 item. Terdapat 41 item yang valid sedangkan 5 item lainnya gugur dan kemudian tidak dipergunakan.

Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Total
1	Gaji	Merasa puas akan keadilan gaji yang diterima	1,11,17*	26,34,39	6
2	Promosi	Merasa puas akan adanya kesempatan promosi yang adil	2,10	30,42	4
3	Supervisi	Merasa puas akan kompetensi atasan	3,13	20,25	4
4	Tunjangan	a. Merasa puas dengan tunjangan yang diberikan Sekolah	4	40	2
		b. Merasa puas akan fasilitas yang diberikan Sekolah	12	36	2
5	Penghargaan	a. Merasa senang akan apresiasi kerja yang diakui	5,14*	27,33	4
		b. Merasa senang dengan rasa hormat yang diterima dari lingkungan	18	35	2
6	Prosedur Operasional	a. Merasa puas akan prosedur sekolah	6	22	2
		b. Merasa puas dengan kebijakan yang diterapkan sekolah	19,46	31*,43	4
7	Rekan Kerja	a. Merasa puas akan interaksi dengan rekan kerja	7,24*,44	28,32,37	6
		b. Merasa puas akan kompetensi yang dimiliki rekan kerja	15	23	2
8	Sifat Kerja	Merasa puas atas kesesuaian pekerjaan yang dilakukan	8,16*,41	21,29,38	6
9	Komunikasi	Merasa puas akan komunikasi dengan warga sekolah	9	45	2
Total			23	23	46

Keterangan : Tanda (*) Menunjukkan Item Tidak Valid

Dilihat dari tabel di atas, dari 46 item skala kepuasan kerja, terdapat 41 item yang valid yaitu nomor. 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,15,18,19,20,21,22,23,25,26,27,28,29,30,32,33,34,35, 36,37,38,39,40,dan 41. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.4 Blue print Skala kepuasan kerja setelah Uji coba

No	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Total
1	Gaji	Merasa puas akan keadilan gaji yang diterima	1,11	26,34,39	5
2	Promosi	Merasa puas akan adanya kesempatan promosi yang adil	2,10	30,42	4
3	Supervisi	a. Merasa puas akan kompetensi atasan	3,13	20,25	4
4	Tunjangan	a. Merasa puas dengan tunjangan yang diberikan Sekolah	4	40	2
		b. Merasa puas akan fasilitas yang diberikan Sekolah	12	36	2
5	Penghargaan	a. Merasa senang akan apresiasi kerja yang diakui	5	27,33	3
		b. Merasa senang dengan rasa hormat yang diterima dari lingkungan	18	35	2
6	Prosedur Operasional	a. Merasa puas akan prosedur sekolah	6	22	2
		b. Merasa puas dengan kebijakan yang diterapkan sekolah	19,46	43	3
7	Rekan Kerja	a. Merasa puas akan interaksi dengan rekan kerja	7,44	28,32,37	5
		b. Merasa puas akan kompetensi yang dimiliki rekan kerja	15	23	2
8	Sifat Kerja	Merasa puas atas kesesuaian pekerjaan yang dilakukan	8,41	21,29,38	5
9	Komunikasi	Merasa puas akan komunikasi dengan warga sekolah	9	45	2
Total			19	22	41

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah eror pengukuran, eror pengukuran sendiri menunjuk pada inkonsistensi hasil pengukuran yang terjadi apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subjek yang sama (Azwar, 2015:8). Reliabilitas

berhubungan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data. Suatu data dikatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015: 268).

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas (r_{xy}) $> 0,60$ (Sujarweni, 2014:85). Dari ujicoba yang telah dilakukan peneliti, reliabilitas skala kepuasan kerja sebesar 0,96. Reliabilitas dari instrumen pengumpulan data yang digunakan, dalam penelitian ini memanfaatkan *SPSS 16.0 for windows* menggunakan teknik statistik dengan rumus *Alpha Cronbach*.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2016:207). Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data numerik (angka), maka teknik analisis data menggunakan metode statistik.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Spearman Rank* yang bertujuan untuk menerangkan keeratan hubungan antara dua variabel (Arikunto, 2013:314). Proses analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*.