

BAB III METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan bagian yang sangat penting dalam penulisan sebuah tesis. Pada bagian ini akan diuraikan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel penelitian, variabel penelitian, Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian serta teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dengan teknik korelasional, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Sukardi, 2004: 166). Dalam penelitian ini digunakan adalah metode survai, penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpul data pokok (Singarimbun, 1995: 3). Penelitian ini menggunakan *angket*, artinya data dikumpulkan dengan memberikan daftar pertanyaan dan isian yang digunakan untuk menggali data penelitian. Dengan angket diharapkan dapat mengungkap data dari variabel yang hendak diteliti secara obyektif. Selanjutnya, hasilnya dicari sebab-sebabnya yang saling berhubungan. Tujuannya untuk membuat deskripsi mengenai fakta dan sifat-sifat populasi, dalam penelitian metode angket

digunakan untuk mendapatkan data tentang persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kerja.

Melalui penelitian ini akan diketahui hubungan dan tingkat hubungan antara masing-masing variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi) dengan variabel terikatnya (kepuasan kerja). Selain itu melalui penelitian ini juga akan diketahui hubungan dan tingkat hubungan antara ketiga variabel bebas di atas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung, uji coba instrumen, pengambilan data, analisis data dan penyusunan laporan penelitian dilaksanakan dari bulan September sampai dengan Desember 2011.

3.3 Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun mengukur, kualitatif maupun kuantitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. (Sudjana, 1992:161). Sedangkan menurut Arikunto (1998:115), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang berupa data kuantitatif maupun kualitatif dari hasil mengukur dan menghitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 120 orang.

Tabel 3.1 Data jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin dan Golongan.

No	Bagian/Bidang	Jumlah	Jenis Kelamin		Golongan		
			L	P	II	III	IV
1	Sekretariat	37	17	20	12	21	4
2	Pendidikan Dasar	24	9	15	3	17	4
3	Pendidikan Menengah	20	10	10	3	16	1
4	Pendidikan Non Formal & Informal	19	9	10	3	13	3
5	Gedung & Perlengkapan	20	16	4	1	18	1
	JUMLAH	120	61	59	22	85	13

Sumber data: Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung tahun 2011.

Tabel 3.2 Data jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung berdasarkan latar belakang pendidikan.

No	Bagian/Bidang	Jumlah	Pendidikan				
			SLTP	SLTA	Diploma	S.1	S.2
1	Sekretariat	37	-	23	3	8	3
2	Pendidikan Dasar	24	-	8	1	14	1
3	Pendidikan Menengah	20	-	7	-	11	2
4	Pendidikan Non Formal & Informal	19	1	6	1	9	2
5	Gedung & Perlengkapan	20	-	15	-	5	-
	JUMLAH	120	1	59	5	47	8

Sumber data: Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung tahun 2011.

3.4 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003:56). Sedangkan menurut Sutrisno Hadi

(1989:221) yang dimaksud sampel adalah sebagian dari populasi / sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi / sebagian individu yang diselidiki. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Random Sampling* (teknik sampel acak) dan dalam menentukan anggota sampel dilakukan dengan cara diundi. *Teknik Random Sampling* adalah cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi yang dilakukan secara acak dalam setiap bagian yang ada tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi tersebut (Sugiyono, 2003:59).

Dalam menentukan jumlah sampel penelitian pada Dinas pendidikan Kota Bandar Lampung yang terdapat 120 orang pegawai, dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel 5%, penulis menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

n : Banyak Sampel

N : Jumlah Populasi

d : Persentasi kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir.

Untuk menentukan jumlah sampel di tiap-tiap sekretariat/bidang digunakan teknik *proportional stratified random sampling*, karena populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional, menggunakan rumus:

$$S = \frac{x}{y} \cdot n$$

Keterangan:

S : target jumlah sampel

x : jumlah keseluruhan sampel

y : jumlah populasi

n : jumlah populasi setiap strata

(Purwanto dan Sulistyastuti, 2007: 44)

Maka dengan rumus Slavin, sampelnya diperoleh dari perhitungan $[120/(1+120 \times 0,05^2)] = 92$ orang. Sedangkan jumlah sampel untuk setiap sekretariat/bidang berdasarkan pendapat Purwanto dan Sulistyastuti dilakukan dengan cara berikut: Sekretariat ($[37/120] \times 92$ orang = 28 orang), Pendidikan Dasar ($[24/120] \times 92$ orang = 18 orang), Pendidikan Menengah ($[20/120] \times 92$ orang = 15 orang), Pendidikan Non Formal dan Informal ($[19/120] \times 92$ orang = 15 orang), dan Gedung dan Perlengkapan ($[20/120] \times 92$ orang = 15 orang). Untuk lebih jelasnya masing-masing sampel pada nama bagian/ bidang tertera pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Sampel penelitian pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung

No.	Nama Bagian/Bidang	Jumlah	Jumlah Sampel
1	Sekretariat	37	28
2	Pendidikan Dasar	24	18
3	Pendidikan Menengah	20	15
4	Pendidikan Non Formal & Informal	19	15
5	Gedung dan Perlengkapan	20	15
	Jumlah	120	92

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dari populasi penelitian ini dilakukan dengan metode *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana tiap-tiap individu

dalam populasi mendapat peluang yang sama untuk terpilih. Dalam penarikan sampel ini, peneliti memilih sampel secara acak tanpa bias. (Sugiyono, 2003:59). Dari semua staf/pegawai pada dinas pendidikan Kota Bandar Lampung dari masing-masing Sekretariat/Bidang, contoh : dari Sekretariat yang berjumlah 37 orang pegawai, masing-masing nama pegawai tersebut diberi nomor urut 01 sampai 37, kemudian semua nomor dimasukkan dalam kotak dan kemudian di ambil satu per satu, setiap satu nomor keluar diambil dan diganti dengan kertas yang tidak bernomor dimasukkan kekotak, demikian seterusnya. Sehingga di dapatkan 28 nama sebagai sampel, hal yang sama juga dilakukan untuk pengambilan sampel pada bidang lainnya.

3.6 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titikperhatian suatu penelitian (Arikunto,1998: 99). Definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat di observasi dari apa yang sedang di definisikan atau “ mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji serta ditentukan kebenarannya oleh orang lain”(Koentjaraningrat, 1991;23)

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, terdiri dari satu variabel terikat bebas dan tiga variabel bebas, dan definisi operasionalnya dijelaskan di bawah ini.

3.6.1 Variabel Terikat (Kepuasan Kerja Pegawai)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kepuasan kerja pegawai

(Y) adalah suatu keadaan yang menyenangkan atau keadaan emosi pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan indikator : (1) pekerjaan itu sendiri, (2) pembayaran/gaji, (3) kesempatan untuk promosi, (4) hubungan antar rekan sekerja, (5) pengawasan dari pimpinan.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang menyenangkan atau keadaan emosi pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan indikasi pengalaman kerja yang menyenangkan dan sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya.

Pengukuran dilakukan dengan mengisi kuisisioner kepuasan kerja dengan menggunakan skala likert. Skor yang telah diisi kemudian dijumlahkan dan kemudian dicari rata-rata kepuasannya. Skor yang di dapat menunjukkan semakin tinggi skor semakin puas pegawai tersebut terhadap pekerjaannya. Skala variabel kepuasan kerja adalah skala interval.

Angket kepuasan kerja merupakan adaptasi dari angket yang disusun oleh (Kogam, 2004) yang dikembangkan dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Angket ini berjumlah 15 pernyataan berdasarkan lima faktor kepuasan kerja seperti dalam tabel berikut :

Tabel 3.4 Sebaran Item Angket Kepuasan Kerja Pegawai

No	Aspek	Indikator	Nomor item	Jumlah
1	pekerjaan	a) tanggung jawab terhadap pekerjaan b) fasilitas pendukung c) Hasil Pekerjaan	1 7 14	3
2	Gaji	a) Insentif berdasarkan indeks kinerja b) Insentif berdasarkan usaha	3 8	3

		kerja c) Insentif berdasarkan kemampuan profesi	11	
3	Promosi Pekerjaan	a) Kesempatan pengembangan kemampuan diri b) Peluang kenaikan pangkat c) Promosi atau kenaikan jabatan	2 6 12	3
4	Hubungan dengan rekan sekerja	a) Cara Kerja rekan b) Pembinaan atasan c) Dukungan Pimpinan	4 10 13	3
5	Pengawasan dari atasan	a) Atasan memberikan perbaikan jika melakukan kesalahan b) Perhatian atasan dalam memberikan semangat bekerja c) Tanggapan atasan atas hasil kerja	5 9 15	3
Jumlah				15

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan lima pilihan, yaitu sangat puas (SP), puas (P), biasa saja (BS), tidak puas (TP) dan sangat tidak puas (STP). Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5 Daftar Pembobotan Penilaian Kepuasan Kerja Pegawai

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat puas (SP)	5
2	Puas (P)	4
3	Biasa saja (BS)	3
4	Tidak puas (TP)	2
5	Sangat tidak puas (STP)	1

3.6.2 Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi suatu gejala. Gaya kepemimpinan (X1) adalah cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dengan indikator : (1) mengarahkan, (2) membimbing, (3) mendukung, (4) mendelegasikan. Gaya kepemimpinan yang penulis gunakan pada penelitian ini ada gaya kepemimpinan situasional. Angket ini berjumlah 24 pernyataan berdasarkan empat indikator gaya kepemimpinan situasional dalam tabel berikut :

Tabel 3.6 Sebaran Item Angket Gaya Kepemimpinan Situasional

No	Aspek	Indikator	Nomor item	Jumlah
1	Mengarahkan	a) Menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan	1	6
		b) Memberitahukan cara mengerjakan suatu pekerjaan	5	
		c) Menetapkan hubungan kerja	9	
		d) Memberi instruksi yang jelas	13	
		e) Mengatakan caranya mendapatkan hadiah	17	
		f) Menggunakan hadiah dan hukuman untuk mengontrol pegawai	21	
2	Membimbing	a) Menunjukkan hal yang menarik minat kerja pegawai	2	6
		b) Mengembangkan suasana bersahabat	6	
		c) Memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan	10	

		perasaannya	14	
		d) Memperhatikan konflik yang terjadi antara pegawai	18	
		e) Memberi hadiah kepada pegawai agar bersemangat kerja	22	
		f) Menekankan hubungan pribadi antar pegawai		
3	Mendukung	a) Mengajak bersama-sama merumuskan tujuan	3	6
		b) Bekerja sama untuk menyusun tugas	7	
		c) Menggunakan partisipasi anggota untuk melancarkan komunikasi	11	
		d) Memperhatikan kerja kelompok	15	
		e) Memberi kesempatan para pegawai untuk mendiskusikan masalah	19	
		f) Memberikan perhatian pada kelompok yang tidak sukses dalam bekerja	23	
4	Mendelegasikan	a) Pengambilan keputusan melibatkan seluruh pegawai	4	6
		b) Memberikan arahan dan dukungan pada pegawai	8	
		c) Memberikan contoh dalam menjalankan aturan yang telah ditentukan	12	
		d) Membagi tugas sesuai dengan kemampuan pegawai	16	
		e) Mempunyai kewenangan dan tanggung jawab sebagai pimpinan	20	
		f) Memberikan kewenangan atau tanggung jawab kepada bawahan yang dianggap mampu	24	
	Jumlah			24

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini akan diukur dengan lima pilihan, yaitu selalu (SL), sering (SR), Kadang-kadang (KK), jarang sekali (JS) dan tidak pernah (TP). Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.7 Daftar Pembobotan Penilaian Gaya Kepemimpinan

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (SR)	4
3	Kadang-kadang (KK)	3
4	Jarang sekali (JS)	2
5	Tidak pernah (TP)	1

3.6.3 Variabel Bebas (Pengawasan)

Pengawasan (X2) adalah suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.

Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan sifatnya dapat diukur, berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut. Untuk

mengukur persepsi pegawai terhadap pengawasan di kantor, digunakan aspek pengawasan yang indikatornya adalah : (1) presensi pegawai, (2) aktivitas/kegiatan, (3) hubungan kerjasama, (4) evaluasi/pelaporan. Angket ini berjumlah 15 pernyataan, skor yang diperoleh dari pilihan jawaban yang diberikan oleh responden atas daftar pernyataan mengenai variabel pengawasan. Indikator yang digunakan untuk mendapatkan data tentang pengawasan tertera dalam tabel berikut :

Tabel 3.8 Sebaran Item Angket Pengawasan

No	Aspek	Indikator	Nomor item	Jumlah
1	Presensi pegawai	a) Datang ke kantor tepat waktu	1	4
		b) Turut serta pada upacara/apel	2	
		c) Turut serta pada rapat-rapat	3	
		d) Ikut serta dalam penataran, diklat atau seminar	4	
2	Aktivitas /kegiatan	a) Menyiapkan pencatatan analisis hasil pekerjaan	5	4
		b) Turut memecahkan kesulitan yang dihadapi sesama pegawai	6	
		c) Menunjukkan kretivitas dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi	7	
		d) Trampil dalam mengorganisasikan pekerjaan.	8	
3	Hubungan kerjasama	a) Turut membantu pimpinan dalam memecahkan masalah bersama.	9	3
		b) Ikut membantun rekan sejawat dalam	10	

		memecahkan kesulitan pekerjaan. c) Ikut menciptakan hubungan yang baik dengan pegawai di kantor termasuk pesuruh.	11	
4	Evaluasi dan pelaporan	a) Melakukan evaluasi dari setiap pekerjaan. b) Melakukan perbaikan dari pekerjaan yang belum sesuai c) Menilai hasil pekerjaan. d) Melaporkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan.	12 13 14 15	4
	Jumlah			15

Variabel pengawasan dalam penelitian ini akan diukur dengan lima pilihan, yaitu sangat sangat setuju (SS), setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.9 Daftar Pembobotan Penilaian Pengawasan

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6.4 Variabel Bebas (Motivasi kerja)

Motivasi kerja (X3) adalah dorongan yang dimulai dengan defisiensi fisiologis ataupun psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau insentif sehingga seseorang termotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang lebih baik. merupakan persepsi responden tentang sejauh mana dorongan yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau insentif sehingga seseorang termotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja juga adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang baik.

Metode pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan jawaban dibuat dalam skala pengukuran secara interval. Skor yang didapat menunjukkan semakin tinggi skor semakin tinggi motivasi yang ada.

Angket motivasi kerja disusun meliputi : (1) rasa aman, (2) kesempatan untuk maju, (3) hubungan dengan teman sekerja, (4) gaji, (5) jam kerja, (6) kondisi kerja, (7) manfaat kerja, (8) hubungan dengan atasan, (9) pekerjaan itu sendiri. Angket ini berjumlah 30 pernyataan berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja seperti dalam tabel berikut :

Tabel 3.10 Sebaran Item Angket Motivasi

No	Aspek	Indikator	Nomor item	Jumlah
1	Rasa aman	a) Aman bekerja di Kantor b) Menikmati persaingan dalam	16 18	3

		bekerja c) Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	23	
2	Kesempatan untuk maju	a) Mengetahui bagaimana mencapai kemajuan menyelesaikan pekerjaan b) Mencapai kesuksesan dalam bekerja c) Puas dengan prestasi yang telah dicapai	19 27 30	3
3	Hubungan dengan teman sekerja	a) Menikmati kerjasama dengan orang lain b) Tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan c) Rekan sekerja siap memberikan membantu	21 28 29	3
4	Gaji	a) Penghargaan bagi pegawai yang berprestasi b) Gaji sesuai dengan pekerjaan c) Prestasi selalui dinilai dengan benar	4 12 13	3
5	Jam kerja	a) Berusaha memperbaiki kinerja masa lalu b) Puas menyelesaikan pekerjaan yang sukar c) Termotivasi jika ada tugas lembur d) Dalam menyelesaikan pekerjaan membutuhkan usaha dan keterampilan	17 20 22 26	4
6	Kondisi kerja	a) Atasan memberikan perhatian b) Atasan memberikan pelatihan c) Atasan mengkomunikasikan dengan bawahan dalam mencapai tugas	1 6 7	4
7	Manfaat kerja	a) Prakarsa oleh bawahan dinilai positif oleh atasan b) Atasan memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas memuaskan c) Pelanggan tidak komplain terhadap pelayanan	5 8 10	3

8	Hubungan dengan atasan	a) Dalam menyelesaikan masalah atasan bijaksana b) Hubungan kerja atasan dan bawahan baik c) Berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai atasan	2 3 25	3
9	Pekerjaan itu sendiri	a) Setiap pekerjaan saya selesaikan dengan baik b) Tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan c) Mendapat kesempatan belajar hal baru d) Memiliki peluang mengembangkan kemampuan e) Tidak rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan	9 10 11 14 24	5
Jumlah				30

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan lima pilihan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), Ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.11 Daftar Pembobotan Penilaian Motivasi

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

3.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket(kuesioner) dan dokumentasi.

3.7.1 Metode angket (kuesioner).

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 1998:139). Keuntungan dari penggunaan metode angket ini adalah: (a) Tidak memerlukan hadirnya peneliti; (b) Dapat dibagikan secara serentak kepada para responden; (c) Dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggangnya; (d) Dapat dibuat anonim, sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu; (e) Dibuat standar, sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama. (Arikunto, 1998: 140).

Dalam hal ini angket yang digunakan adalah angket tipe pilihan dengan bentuk *multiple choice* yang langsung diberikan pada responden. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut: (a) Memudahkan peneliti dalam merekap jawaban; (b) Membatasi jawaban dari responden agar tidak menyimpang dari jalur.

Metode ini mempunyai kedudukan utama dalam penelitian ini, sehingga analisa data ini diperoleh dari kuesioner. Metode ini digunakan untuk mengambil data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan

dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.

3.7.2 Metode dokumentasi.

Metode dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis (diurai), dibandingkan dan dipadukan (sintesis) membentuk satu hasil kajian yang sistematis, padu dan utuh. Jadi tidak sekedar mengumpulkan dan menuliskan atau melaporkan dalam bentuk kutipan-kutipan tentang sejumlah dokumen yang dilaporkan dalam penelitian adalah hasil analisis terhadap dokumen-dokumen tersebut. Dokumen-dokumen yang dipilih harus memiliki kredibilitas yang tinggi.

Keuntungan menggunakan data dokumentasi

- a. Data dokumentasi dapat memberikan informasi akurat, dimana ditempat lain sulit atau tidak mungkin mendapatkannya.
- b. Sebagai suatu data informasi mudah didapatkan. Hal tersebut dapat menghemat waktu.

Kelemahan menggunakan data dokumentasi

- a. Jika peneliti tidak hati-hati, kekeliruan dalam mengutip data akan menimbulkan kepalsuan dalam informasi dan ketidakcocokan pada tujuan yang diteliti.
- b. Kemungkinan pengutipan data tidak akurat disebabkan tinjauan populasi berbeda.
- c. Ada kemungkinan data sudah usang akibat perubahan di masyarakat terlalu cepat.
- d. Data bersifat pasif tidak bisa mengembangkan dengan situasi yang ada.

Metode Dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data-data keadaan pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.

3.8. Validitas Instrumen

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal dengan menggunakan analisa faktor dengan cara mengkorelasikan jumlah skor tiap faktor dengan jumlah skor total masing-masing variabel. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan rumus korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

N : jumlah subyek atau responden

X : skor butir

Y : skor total (Arikunto,1998: 162)

Untuk menentukan valid atau tidaknya alat ukur atau instrumen tersebut adalah dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel harga kritis dan r product moment pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5%. Apabila hasil perhitungan koefisien korelasi lebih besar dibanding dengan nilai yang ada pada r_{tabel} , maka instrumen dinyatakan sudah valid sehingga bisa digunakan.

3.8.1 Kepuasan Kerja Pegawai

Data hasil uji coba terhadap 20 orang responden diolah menggunakan program Microsoft Excel. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 15 butir pernyataan, ternyata semua pernyataan valid/sahih dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian, dapat dilihat pada lampiran halaman 118.

3.8.2 Gaya Kepemimpinan

Data hasil uji coba terhadap 20 orang responden diolah menggunakan program Microsoft Excel. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 24 butir pernyataan, ternyata hanya terdapat 21 butir pernyataan yang valid/sahih dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan 3 butir pernyataan dianulir, yaitu nomor 14, 19 dan 22, dapat dilihat pada lampiran halaman 119.

3.8.3 Pengawasan

Data hasil uji coba terhadap 20 orang responden diolah menggunakan program Microsoft Excel. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 15 butir pernyataan, ternyata semua pernyataan valid/sahih dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian, dapat dilihat pada lampiran halaman 120.

3.8.4 Motivasi

Data hasil uji coba terhadap 20 orang responden diolah menggunakan program Microsoft Excel. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 30 butir pernyataan, ternyata hanya terdapat 23 butir pernyataan yang valid/sahih dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan 7 butir pernyataan dianulir, yaitu nomor 2, 4, 5, 10, 21, 22 dan 30, dapat dilihat pada lampiran halaman 121.

3.9. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Suharsimi Arikunto, 1998 : 147). Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali pengesanan. Untuk mengukur reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan rumus Alpha yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

(Arikunto.1998:193)

Reliabilitas dikonsultasikan dengan r tabel rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila harga perhitungan lebih besar dari r tabel, maka instrument dikatakan reliabel. Untuk mencari butir digunakan rumus :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

: varian tiap butir

X : jumlah skor butir

N : jumlah responden

3.10 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.10.1 Teknik Analisis Data

Analisis data dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda.

Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat

dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi, dan histogram. Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

3.10.2 Pengujian Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis merupakan syarat yang harus dipenuhi agar analisis data penelitian dapat dilakukan dengan baik.

3.10.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, dapat dilihat pada lampiran halaman 132 yaitu meliputi variabel iklim kerja sekolah (X_1), motivasi kerja guru (X_2), persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X_3), dan kompetensi sosial guru (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan output hasil analisis pada lampiran 5 didapatkan semua data responden dalam keadaan valid (100%) untuk dieksplorasi dan tidak ada data yang hilang/missing. Sedangkan untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal.

H_1 : Data berasal dari sampel berdistribusi normal.

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai $\text{sig} > 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

Berdasarkan output pada *Normal Q-Q Plot of* pada lampiran halaman 133 dan 134 diketahui bahwa data dari variabel kepuasan kerja (Y), variabel gaya kepemimpinan (X_1), pengawasan (X_2), dan motivasi kerja guru (X_3) semua tersebar di sekeliling garis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data dari keempat variabel tersebut berasal dari sampel yang berdistribusi secara normal.

3.10.2.2 Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi bervarian homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel dependen yang diteliti, yaitu meliputi variabel gaya kepemimpinan (X_1), pengawasan (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi tidak homogen.

H_1 : Varians populasi adalah homogen.

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig > 0,05, dan terima H_0 untuk selainnya, dapat dilihat pada lampiran halaman 135.

3.10.3 Uji Linieritas

Pengujian linieritas persamaan regresi dilakukan dengan melihat nilai Deviation from linierity pada tabel Anova yang terdapat pada lampiran halaman 138, 139, 140 dan 141.

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : Model persamaan regresi tidak linier.

H_1 : Model persamaan regresi linier.

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig dari *Deviation from linierity* pada tabel Anova $> 0,05$, dalam hal lain H_0 diterima

3.10.4 Uji Signifikansi Regresi

Pengujian tingkat keberartian regresi yang didapat, dilakukan dengan uji F untuk persamaan regresi linier ganda dan uji t untuk persamaan regresi linier sederhana.

Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan

H_1 : Persamaan regresi signifikan

Kriteria uji yang digunakan untuk uji F pada taraf signifikan () 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dalam hal lain H_0 diterima (Nana Sudjana, 1989, 385). Sedangkan uji t pada taraf signifikan () 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan dalam hal lain H_0 diterima, (Purwanto, at. all, 2007: 193-194).

3.11. Analisis Data

3.11.1 Analisis Tabel

Analisis tabel dimaksudkan untuk membuat distribusi skor pada tabel-tabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja pegawai, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan motivasi kerja. Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rentang, rerata, simpangan baku dan variannya.

Untuk mengetahui rentang pada masing masing tabel digunakan rumus :

$$R = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

R = Rentang
 NT = Nilai Tertinggi
 NR = Nilai Terendah
 K = Banyak Kelas

Dari rumus di atas dihasilkan rentang masing-masing variabel penelitian dengan banyak kelas 5, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.12 Distribusi rentang variabel

Variabel Penelitian	Skor Tertinggi (NT)	Skor Terendah (NR)	Rentang NT-NR/K
Kepuasan Kerja (Y)	72	58	2,8
Gaya Kepemimpinan (X1)	103	79	4,8
Pengawasan (X2)	74	60	2,8
Motivasi Kerja (X3)	113	89	4,8

Berdasarkan tabel di atas peneliti menggunakan panjang rentang untuk distribusi skor penelitian pada masing-masing variabel sebagai berikut ; variabel $Y = 2$, variabel $X_1 = 4$, variabel $X_2 = 2$ dan variabel $X_3 = 4$.

3.11.2 Analisis Uji Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas k gaya kepemimpinan (X_1), pengawasan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai statistik F . Besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi (R^2). Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik t (Purwanto, at.all, 2007: 1993-1994)

Perhitungan nilai statistik F dan nilai statistik t dalam penelitian ini menggunakan jasa program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.00 for Window.

Untuk mengetahui pengaruh kuantitatif secara bersama-sama X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menganalisis bentuk persamaan regresi linier ganda dengan model persamaan:

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3.$$

Keterangan:

a = konstanta regresi
b_i = faktor konstanta X_i
X_i = variabel bebas i

Kemudian untuk mengetahui pengaruh secara kuantitatif antara masing-masing variabel bebas X₁, X₂, dan X₃ terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menganalisis bentuk persamaan regresi linier sederhana, dengan model persamaan:

$$= a + b_iX_i.$$

Keterangan:

a = konstanta regresi
b_i = faktor konstanta X_i
X_i = variabel bebas i

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menarik kesimpulan pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, maka dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi.