

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme¹ dan menggunakan angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang kita ketahui.² Sedangkan deskripsi yaitu suatu upaya menafsirkan dari angka-angka yang diperoleh ke dalam tabel distribusi dan memberikan makna pada tabel tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis, uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variable itu sendiri.³

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari, adapun yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga kependidikan. Alasan memilih IAIN menjadi tempat penelitian yaitu karena kampus ini baru

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 1

²Andi Prastowo. (29 Oktober 2016). *Pengertian Subjek Penelitian*. Diambil pada tanggal 4 April 2016, dari <http://dunia-penelitian.blogspot.com/2014/10/pengertian-subjek-penelitian.html>

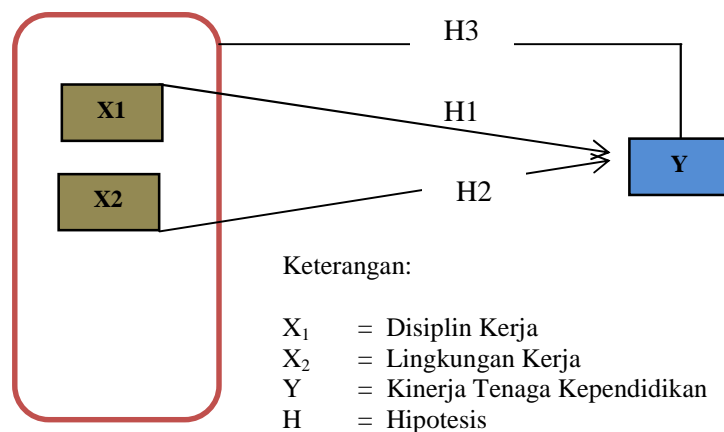
³Singarimbun, M, *Metode Penelitian Survey*,(Yogyakarta: LPFE UGM, 2012), h. 30

menyandang nama baru, sehingga penting untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2017.

C. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Adapun variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari. Adapun gambar desain penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Konstelasi hubungan antara Variabel Penelitian



D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di IAIN Kendari berjumlah 118 orang. Kemudian dari populasi tersebut ditarik sampel penelitian. Sedangkan teknik pengambilan sampel penelitian ini berdasarkan rumus Slovin. Adapun perhitungan sampel di dasarkan atas kesalahan 10% yang memiliki tingkat kepercayaan 90% terhadap jumlah populasi. Oleh sebab itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2. Jabaran Rumus Slovin

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

Rumus Slovin⁴

Keterangan:

n = sampel

N = Populasi

Penyelesaian penarikan sampel:

$$n = \frac{118}{1 + 104 (0,1)^2} = 53,98 \text{ dibulatkan menjadi } 54$$

Dari perhitungan di atas, jumlah sampel yang ditarik dari 118 orang populasi tenaga kependidikan di IAIN Kendari adalah berjumlah 54 orang. Seluruh sampel tersebut termasuk di dalamnya tenaga administrasi dan dosen yang memiliki jabatan struktural yang dikategorikan tenaga kependidikan.

Sedangkan teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. *Random Sampling* adalah penarikan sampel secara acak berdasarkan jumlah perwakilan sampel tersebut. Jadi skala yang telah dibuat disebarkan kepada tenaga kependidikan secara acak.

⁴Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat), 2011, h. 101

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang dilakukan dengan metode sebagai berikut:

1. Penyebaran angket. Angket merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner diserahkan langsung kepada seluruh tenaga kependidikan yang menjadi responden penelitian dan setelah diisi langsung dikembalikan kepada peneliti.
2. Adapun angket dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan tiga instrumen yang berbentuk skala Likert, yaitu: 1) Skala disiplin kerja; 2) Skala lingkungan kerja; dan 3) Skala kinerja tenaga kependidikan. Dalam pemilihan jawaban, penulis menggunakan skala sikap, yaitu skala likert. Skala Likert menurut Sugiyono adalah “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Sedangkan persentase angket dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:⁵

Tabel 1. Persentase Nilai

Jawaban	Keterangan
0% - 19.99%	Tidak Pernah
20% - 39.99%	Jarang
40% - 59.99%	Kadang-Kadang
60% - 79.99%	Sering
80% - 100 %	Selalu

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung : Alfabeta), 2010, h. 134

F. Instrumen Penelitian

1. Variabel Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan anggota/karyawan terhadap aturan kerja yang berlaku dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja tidak hanya membicarakan kehadiran saja melainkan sampai pada ketaatan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja secara etis. Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat krusial dalam membangun kinerja yang berkualitas.

Dalam suatu perusahaan tidak akan mengalami kemajuan jika seluruh anggota tidak melaksanakan disiplin dalam bekerja. Sebaliknya perusahaan dapat mewujudkan target sesuai dengan *schedule* jika mengaplikasikan kedisiplinan dalam bekerja.

b. Definisi Operasional

Kedisiplinan tenaga kependidikan pada penelitian ini akan termuat dan tercermin dalam jumlah skor yang dicapai responden dalam memberikan respon instrumen penelitian yang dikembangkan dengan menggunakan skala Likert (lima pilihan), yakni: sangat sering, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah dengan melibatkan indikator-indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis.

c. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kehadiran	1,2,3,4,5,6,7,8	8
2.	Ketaatan kerja	11,12,14,15,16,17,18,19,20	9
3.	Ketaatan pada standar kerja	21,22,23,24,24,26,27,28,29,30	10
4.	Bekerja etis	31,32,33,34,38,39,40	7
Jumlah			34

d. Validasi Instrumen

Analisis validitas instrumen disiplin kerja dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir instrumen melalui skor total dengan menggunakan rumus statistik korelasi produk momen melalui *software* SPSS 19 dengan ketentuan bahwa jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-1$ maka butir tersebut dinyatakan *valid*, sebaliknya jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang relevan/sesuai dengan tujuan diadakanya pengukuran tersebut. Adapun intrumen disiplin kerja yang diujikan pada penelitian ini berjumlah 34 instrumen. Hasil itu diperoleh berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen disiplin kerja.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, semula instrumen yang digunakan sebanyak 40 butir instrumen kemudian berkurang menjadi 34 butir, disebabkan instrumen tidak valid setelah dilakukan uji validitas. Untuk instrumen yang tidak digunakan adalah instrumen pada butir soal nomor 9 dan 10 menyangkut instrumen penilaian kehadiran. Kemudian instrumen lain yang tidak lagi digunakan dalam pengolahan data adalah instrumen pada butir soal nomor 13 menyangkut ketaatan kerja dan nomor 35, 36, dan 37 tentang instrumen bekerja etis.

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen variabel disiplin kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,877. Hal ini berarti bahwa kuisioner yang dikembangkan mampu mengukur 87,7% dari variabilitas variabel disiplin kerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari.

2. Variabel Lingkungan Kerja

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar diri pekerja dalam hal ini seperti sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi tempat kerja dan hubungan dengan atasan. Semua yang ada di sekitar tempat kerja sangat mempengaruhi pekerja/individu dalam menjalankan tugas-tugasnya (kinerja). Sedangkan untuk mengetahui lingkungan kerja secara mendalam maka perlu diketahui indikator dari lingkungan kerja.

Indikator lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti warna ruangan, kebersihan, ventilasi/pertukaran udara dan penerangan. Sedangkan

lingkungan kerja non fisik terdiri dari semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kedua lingkungan tersebut memiliki hubungan yang erat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Definisi Oprasional

Lingkungan kerja tenaga kependidikan pada penelitian ini termuat dalam jumlah skor yang dicapai responden dalam merespon instrumen penelitian yang dikembangkan dengan menggunakan skala Likert (lima pilihan), yakni: sangat sering, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah dengan melibatkan indikator-indikator yaitu ketersediaan sarana dan prasarana lingkungan kerja fisik seperti warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan ruangan, dan keamanan dan lingkungan non fisik terdiri dari lingkungan kondusif, memberikan motivasi kerja tinggi dan memberikan kontribusi menjadi target dan tujuan setiap karyawan atau anggota organisasi.

c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja Tenaga Kependidikan

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Sarana dan prasarana	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
2.	Kondusifitas	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10
3.	Memberikan motivasi kerja	21,22,23,24,25,26,27,30	8
4.	Memberikan kontribusi yang menjadi target karyawan	31,32,33,34,35,36,	6
Jumlah			34

d. Validasi Instrumen

Analisis validitas instrumen lingkungan kerja dilakukan dengan tehnik mengkorelasikan skor setiap butir instrumen dari skor total dengan menggunakan rumus statistik korelasi produk momen melalui SPSS 19 dengan ketentuan bahwa jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-1$ maka butir tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang relevan/sesuai dengan tujuan diadakanya pengukuran tersebut. Adapun intrumen lingkungan kerja yang diujikan pada penelitian ini berjumlah 34 instrumen. Hasil itu diperoleh berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil uji uji validitas instrument, semula instrumen yang digunakan sebanyak 40 butir instrumen kemudian berkurang menjadi 34 butir, disebabkan karena instrument tidak valid setelah dilakukan uji validitas. Untuk instrumen yang tidak digunakan pada pengolahan data adalah instrumen pada butir soal nomor 28 dan 29 menyangkut instrumen penilaian memberikan motivasi kerja. Kemudian instrumen lain yang tidak lagi digunakan dalam pengolahan data adalah intrumen pada butir soal nomor 37, 38, 39 dan 40 menyangkut kisi-kisi instrumen penilaian tentang memberikan kontribusi yang menjadi target karyawan.

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen variabel lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien *reliabilitas cronbach's alpha* sebesar 0,898. Hal ini berarti bahwa kuisisioner yang dikembangkan mampu mengukur 89,8% dari variabilitas variabel lingkungan kerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari.

3. Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan

a. Definisi Konseptual

Secara konsep kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh para pekerja dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kerja karyawan perusahaan tersebut. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut harus benar-benar mendapatkan perhatian. Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja tenaga kependidikan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

b. Definisi Oprasional

Kinerja tenaga kependidikan pada penelitian ini termuat dalam jumlah skor yang dicapai responden dalam merespon instrumen penelitian yang dikembangkan dengan menggunakan skala Likert (lima pilihan), yakni: sangat sering, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah dengan melibatkan indikator-indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Tenaga Kependidikan

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kualitas	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9
2.	Kuantitas	10,11,12,13,14,15	6
3.	Ketepatan waktu	16,17,18,19,20	5
4.	Efektifitas	23,24,25,30	4
5.	Kemandirian	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10
Jumlah			34

d. Validasi Instrumen

Analisis validitas instrumen kinerja tenaga pendidikan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir instrumen melalui skor total dengan menggunakan rumus statistik korelasi produk momen melalui SPSS 19 dengan ketentuan bahwa jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-1$ maka butir tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Uji validitas instrumen

dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang relevan/sesuai dengan tujuan diadakanya pengukuran tersebut. Adapun intrumen kinerja yang diujikan pada penelitian ini berjumlah 34 instrumen. Hasil itu diperoleh berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen kinerja.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, semula instrumen yang digunakan untuk pengolahan data sebanyak 40 butir instrumen kemudian berkurang menjadi 34 butir instrumen. Untuk instrumen yang tidak digunakan adalah instrumen pada butir soal nomor 21 dan 22 menyangkut instrumen penilaian ketepatan waktu. Kemudian instrumen lain yang tidak lagi digunakan dalam pengolahan data adalah intrumen pada butir soal nomor 26, 27, 28, dan 29 menyangkut efektifitas kerja.

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen variabel disiplin kerja diperoleh nilai koefisien *reliabilitas cronbach's alpha* sebesar 0,943. Hal ini berarti bahwa kuisisioner yang dikembangkan mampu mengukur 94,3% dari variabilitas variabel kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari.

G. Tehnik Analisis Data

Adapun tehnik analisis yang digunakan untuk mengukur validitas dengan menggunakan program SPSS. Adapun analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji linearitas, uji multi kolonieritas data, dan Uji heteroskedastisitas. Adapun untuk menganalisis data tersebut menggunakan program SPSS 19.

2. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah merupakan kegiatan yang terdiri dari penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi dan histogram, perhitungan *mean*, *median*, modus, dan standar deviasi data masing-masing variabel penelitian.

3. Analisis Inferensial

Untuk hipotesis 1 dan 2 akan di uji dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana. Sedangkan untuk hipotesis ketika menggunakan uji regresi dan korelasi ganda.

H. Hipotesis Statistik

Hipotesis merupakan dugaan yang sifatnya butuh diuji dilapangan.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan positif disiplin kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari
 $H_1 : \rho_1 > 0$, artinya terdapat hubungan positif disiplin kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari
2. $H_0 : \rho_2 > 0$, artinya tidak terdapat hubungan positif lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari
 $H_1 : \rho_2 > 0$, artinya terdapat hubungan positif lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari

3. $H_0 : \beta_3 > 0$, artinya tidak terdapat hubungan positif disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari.
- $H_a : \beta_3 > 0$, Artinya terdapat hubungan positif disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari.