

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun hasil mengukur, kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1992 : 6). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiono, 2001:57).

Populasi pada penelitian ini adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri di Ciamis yang terdiri dari 300 sekolah. Berdasarkan jumlah populasi tersebut, maka dapat diambil sampel yang akan digunakan. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik random sampling. Teknik ini digunakan karena populasi diasumsikan homogen, sehingga dengan demikian setiap sekolah diberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Penentuan sampel akan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Riduwan dan Akdon (2009:249,Taro Yamane,at.al), sebagai berikut :

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

Keterangan :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

d = Presisi yang ditetapkan

Dalam penelitian sampel ini, penulis menggunakan presisi yang berbeda untuk setiap variable. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi setiap variable berbeda. Untuk variable kepemimpinan manajerial presisi yang digunakan sebesar 5% (lima prosen), sedangkan untuk variable budaya kerja presisi yang digunakan sebesar 5% (lima prosen), dan variable kinerja guru presisi sebesar 10% (sepuluh prosen), banyaknya sampel tiap variable dapat dilihat pada table 3.1. di bawah ini.

Tabel 3.1. Jumlah Sampel Penelitian

Sekolah	VARIABEL		
	Kepemimpinan Manajerial	Budaya Kerja	Kinerja Guru
S1	1	8	21
S2	1	9	19
S3	1	9	19
S4	1	10	17
S5	1	10	17
S6	1	11	20
JUMLAH	6	57	113

B. Metode Penelitian

Penelitian ini Menggunakan pendekatan data kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menuntut ketelitian, ketekunan, dan sikap kritis untuk menjaring data dari sumbernya. Oleh karena itu, data yang diperlukan harus jelas sumber data, populasi, dan sampel, homogenitas, volume dan penyebarannya. Karena data hasil penelitian berupa angka-angka yang harus diolah secara statistik, maka antar

variable yang dijadikan objek penelitian harus jelas korelasinya. Sehingga dapat ditentukan pendekatan statistik yang akan digunakan mengolah data.

Menurut Jujun Suriassumantri (Sugiono, 2001: 12-13) penelitian kuantitatif didasarkan kepada paradigma positivism berdasarkan asumsi mengenai objek empiris, asumsi tersebut yaitu :

1. Objek/fenomena dapat diklasifikasikan menurut sifat, struktur, bentuk, warna dan sebagainya. Berdasarkan asumsi ini maka penelitian dapat memilih variable tertentu sebagai objek penelitian.

2. Determinasi (hubungan sebab akibat), asumsi ini menyatakan bahwa setiap gejala ada penyebabnya, seperti orang malas bekerja tentu ada penyebabnya. Berdasarkan asumsi pertama dan kedua maka penelitian dapat memilih variable yang diteliti dan menghubungkan variabel satu dengan variable yang lainnya.

Suatu gejala tidak akan mengalami perubahan dalam waktu tertentu. Jika gejala yang diteliti itu berubah terus maka tentu akan sulit untuk dipelajari.

C. Definisi Operasional.

Variabel pokok dalam penelitian ini yang perlu didefinisikan secara operasional adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>).

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. George R. Terry (yang dikutip dari Sutarto, 1998 : 17)

Dalam “*A Handbook of Leadership*” yang dikutip oleh Prof. Drs. S. Pamuji, MPA,

- a. *Leadership As A Focus Of Group Process* (Kepemimpinan sebagai titik pusat proses kelompok)
- b. *Leadership As Personality And Its Effects* (Kepemimpinan sebagai kepribadian seseorang yang memiliki sejumlah perangai (*Traits*) dan watak (*Character*) yang memadai dari suatu kepribadian)
- c. *Leadership As The Art Of Inducing Comliance* (Kepemimpinan sebagai seni untuk menciptakan kesesuaian paham, kesepakatan)
- d. *Leadership As The Exercise Of Its Influence* (Kepemimpinan sebagai pelaksanaan pengaruh)
- e. *Leadership As Act Or Behavior* (Kepemimpinan sebagai tindakan atau perilaku)
- f. *Leadership As A Form Of Persuasion* (Kepemimpinan adalah bentuk persuasi)
- g. *Leadership As A Power Relation* (Kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuasaan/kekuatan)
- h. *Leadership Is An Instrumental Of Goal Achievement* (Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan)
- i. *Leadership As An Effect Of Interaction* (Kepemimpinan adalah suatu hasil dari interaksi)
- j. *Leadership As A Deferentiated Role* (Kepemimpinan adalah peranan yang dipisahkan)
- k. *Leadership As The Initiation Of Structur* (Kepemimpinan sebagai awal dari pada struktur)

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para

anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Kepala sekolah sebagai manajer harus dapat memberdayakan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, melalui :

- a. Merencanakan, dalam arti kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan.
- b. Mengorganisasikan, berarti kepala sekolah harus mampu menghimpun dan mengkoordinasikan sumber daya yang ada sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan.
- c. Memimpin, bahwa kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial, dengan menciptakan suasana yang tepat kepala sekolah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang paling baik.

- d. Mengendalikan bahwa kepala sekolah memperoleh jaminan sekolah berjalan mencapai tujuan. Apabila terdapat kesalahan diantara bagian-bagian yang ada dari sekolah tersebut, kepala sekolah harus memberikan petunjuk dan meluruskan.

Berdasarkan uraian diatas, seorang kepala sekolah pada hakikatnya seorang perencana, organisator, pemimpin, dan pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan dimana didalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan.

Dengan demikian Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan dengan memberdayakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Budaya Kerja

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni.

Budaya adalah suatu pola dari keseluruhan keyakinan dan harapan yang dipegang teguh secara bersama oleh semua anggota organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam kaitan ini, Shein (1985-1990) – pakar dalam “Applied Strategic Planning” – telah mengemukakan definisi yang lebih komprehensif tentang budaya, yaitu : “Budaya adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar (keyakinan dan harapan) yang ditemukan ataupun dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dari organisasi, dan kemudian menjadi acuan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan adaptasi keluar dan integrasi internal, dan karena dalam kurun waktu tertentu telah berjalan/berfungsi dengan baik, maka dipandang sah, karenanya dibakukan bahwa setiap anggota organisasi harus menerimanya sebagai cara yang tepat dalam pendekatan pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi”.

Salah satu keunikan dan keunggulan sebuah sekolah adalah memiliki budaya sekolah (*school culture*) yang kokoh, dan tetap eksis. Perpaduan semua unsur (*three in one*) baik siswa, guru, dan orang tua yang bekerjasama dalam menciptakan komunitas yang lebih baik melalui pendidikan yang berkualitas, serta bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, menjadikan sebuah sekolah unggul dan favorit di masyarakat. Menurut Deal dan Peterson (1999), budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas.

Sebuah sekolah harus mempunyai misi menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, terintegratif, dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap dalam memimpin, serta

menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan iptek dan berlandaskan imtak. Budaya sekolah yang harus diciptakan agar tetap eksis adalah mengembangkan budaya keagamaan (Religi), Budaya kerjasama (team work), Budaya Kepemimpinan (team work), dan budaya kerja (team work).

Apabila budaya kerja dan partisipasi aktif warga sekolah dapat terbentuk dan terlaksana dengan baik, yang orientasi utamanya adalah melaksanakan dan menyukseskan proses pembelajaran, maka peran serta aktif siswa dalam manajemen sekolah akan ikut terdongkrak dan terlibat langsung di dalamnya. Seiring dengan pelaksanaan budaya kerja dan partisipasi aktif warga sekolah, pihak sekolah juga hendaknya berusaha untuk mendorong partisipasi masyarakat, dengan memperhatikan dan mempertimbangkan keadaan sosial budaya dan sosial ekonomi masyarakat setempat, terdapat jalinan dan suasana yang harmonis antara sekolah dan masyarakat sehingga akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, penuh rasa tanggung jawab, dan penuh rasa kekeluargaan (harmonis) untuk memperoleh hasil kerja atau prestasi yang ideal, sesuai dengan yang telah ditetapkan, yang menjadi cita-cita bersama warga sekolah.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber : Drs. Gering Supriyadi,MM dan Drs. Tri Guno, LLM, perpustakaan online)

3. Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi dan faktor-faktor utama yang mempengaruhi. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Penilaian kinerja menurut Hendri Simamora adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan, maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi

pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik.

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja.

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana pra sarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Bertolak dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru atau prestasi kerja (performance) adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik.

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (performance management). Tapi perlu definisi khusus tentang kinerja itu sendiri. Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal dalam bukunya *Performance Management* di bawah ini akan dibicarakan tentang manajemen kinerja guru. Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja, sebagai sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan. Dari ungkapan di atas, maka manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh warga di sekolahnya.

Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru:

- a. Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.melakukan pekerjaan dengan baik.

- b. Bagaimana guru dan kepala sekola bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang.
- c. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
- d. Mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya. erja adalah kemampuan dan kemauan.

D. Instrumen Penelitian

1. Skala Pengukuran

Data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner ini berskala pengukuran ordinal mengingat kuisioner yang disebarakan menggunakan skala likert dengan kisaran 1 – 5 dengan alternative pilihan jawaban dibedakan pernyataan positif dan pernyataan negatif.

Penggunaan skala ordinal tidak memungkinkan untuk memperoleh nilai mutlak (absolute) dari objek yang dinilai, tetapi hanya kecenderungan. Kuesioner yang merupakan alat ukur dalam penelitian ini perlu diuji keandalanya. Pengujian keandalan ini bertujuan untuk mendapatkan petunjuk mengenai mutu penelitian. Keandalan menunjukkan ketepatan, kemantapan, dan homogenitas alat ukur yang dipakai.

2. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Arikunto (1995:63) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang

menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Selain itu (Singarimbuan, 1995:124) menjelaskan, validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur itu mampu mengukur apa yang akan diukur dalam suatu penelitian. Alat pengukur yang abash akan mempunyai validitas tinggi, begitu juga sebaliknya alat ukur yang tidak absah akan memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur atau instrument penelitian, terlebih dahulu di cari nilai (harga) korelas dengan menggunakan kofisien *Korelasi Product Mement Pearson* sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_s : Koefisien Korelasi

N : Jumlah Responden

Y : Jumlah skor total seluruh item

X : Jumlah skor tiap item

Setelah nilai korelasi (r_s) di dapat, kemudian nilai tersebut digunakan untuk mencari t dengan rumus $t_s = r = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Setelah nilai t_{hitung} di dapat kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} . Kaidah keputusannya adalah :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka alat ukur atau instrument penelitian yang digunakan adalah valid
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka alat ukur atau instrument penelitian yang digunakan adalah valid

3. Uji Realibilitas

Singaribun (1995:140) menyatakan, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur atau instrument penelitian dapat dipercaya atau diandalkan dalam kegiatan penelitian data. Jika suatu alat ukur atau instrument penelitian dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil pengukuran relative konsisten, maka alat ukur atau instrument tersebut reliabel.

Untuk menguji instrument penelitian, reliable atau tidaknya dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belah dua (split half), Sugiono, 2001. Butir-butir pertanyaan instrument pada masing-masing variable dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrument ganjil dan kelompok instrument genap, selanjutnya disusun skor data tiap kelompok ganjil dan genap, masing-masing kelompok skor butirnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total tiap-tiap variable. Kemudian skor total antara kedua kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya, setelah didapat nilai atau harga koefisien korelasi dimasukan ke dalam rumus Sperman Brown sebagai berikut : $r_s = \frac{2.r_b}{1+r_b}$ (Sugiono, 2000 : 278)

Keterangan :

r_i = Realibilitas internal seluruh instrument

r_b = Korelasi produk moment antara belahan (ganjil-genap) atau (awal akhir)

Jika r_1 lebih besar dari table rho maka instrument dinyatakan reliable dan sebaliknya.

E. Proses Pengembangan Instrumen

1. Hasil Uji Realibilitas Instrument

a. Kontribusi Kepemimpinan Manajerial

Tabel 3.2. Perhitungan Realibilitas Kepemimpinan Manajerial

Perhitungan Realibilitas Kepemimpinan Manajerial					
No.	Item Ganjil X	Item Genap Y	X ₁	Y	XY
1.	92	78	8464	6084	7176
2.	88	67	7744	4489	5896
3.	110	26	12100	676	2860
4.	91	70	8281	4900	6370
5.	88	67	7744	4489	5896
JUMLAH					

Perhitungan reliabilitas instrument variabel Kepemimpinan Manajerial menghitung korelasi produk moment dengan rumus

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

$$r_{xy} = 0,9192$$

Menghitung reliabilitas seluruh tes dengan rumus Spearman Brown

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

$$r_{11} = 0,957899 \text{ dibulatkan menjadi } 1$$

Selanjutnya harga r_{11} diatas dibandingkan dengan harta table rho dengan n = 5, signifikan 0,05 diperoleh rho table 1

Berdasarkan hasil perhitungan maka didapat reliabilitas intrumen variable Kepemimpinan Manajerial sebesar 1. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa

instrument Kepemimpinan Manajerial memenuhi syarat (reliable) untuk digunakan pada penelitian karena t_{hitung} sama dengan t_{tabel} .

b. Kontribusi Budaya Kerja (X_2)

Memilah dan menghitung item ganjil dan item genap angket variable

budaya Kerja

Tabel 3.3. Perhitungan Realibilitas Budaya Kerja

Perhitungan Realibilitas Budaya Kerja					
No.	Item Ganjil X	Item Genap Y	X_1	Y	XY
1.	69	49	4761	2401	3381
2.	58	52	3364	2704	3016
3.	71	75	5041	5625	5325
4.	70	63	4900	3969	4410
5.	75	75	5625	5625	5625
6.	75	75	5625	5625	5625
7.	73	61	5329	3721	4453
8.	74	68	5476	4624	5032
9.	62	43	3844	1849	2666
10.	62	43	3844	1849	2666
JUMLAH	689	604	47809	37992	42199

Perhitungan reliabilitas instrument variabel budaya Kerja menghitung korelasi produk moment dengan rumus

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

$$r_{xy} = 0,9986179$$

Menghitung reliabilitas seluruh tes dengan rumus Spearman Brown

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

$r_{11} = 0,999308$ dibulatkan menjadi 1

Selanjutnya harga r_{11} diatas dibandingkan dengan harta table rho dengan $n = 10$, signifikan 0,05 diperoleh rho table 0,648. Berdasarkan hasil perhitungan maka didapat reliabilitas instrument variable budaya Kerja sebesar 0,999308. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa instrument budaya Kerja memenuhi syarat (reliable) untuk digunakan pada penelitian karena r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} .

c. Variabel Kinerja Guru

Memilah dan menghitung item ganjil dan item genap angket variable Kinerja Guru.

Tabel 3.4. Perhitungan Realibilitas Kinerja Guru

Perhitungan Realibilitas Kinerja Guru					
No.	Item Ganjil X	Item Genap Y	X ¹	Y	XY
1.	58	43	3364	1849	2494
2.	48	30	2304	900	1440
3.	68	57	4624	3249	3876
4.	61	48	3721	2304	2928
5.	62	54	3844	2916	3348
6.	69	46	4761	2116	3174
7.	63	55	3969	3025	3465
8.	62	55	3844	3025	3410
9.	69	44	4761	1936	3036
10.	67	52	4489	2704	3484
JUMLAH	627	484	39681	24024	30655

Perhitungan reliabilitas instrument vaiabel Kinerja Guru menghitung korelasi produk moment dengan rumus

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

$$r_{xy} = 0,9990118$$

Menghitung reliabilitas seluruh tes dengan rumus Spearmen Brown

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

$$r_{11} = 0,999506$$

Selanjutnya harga r_{11} diatas dibandingkan dengan harta table rho dengan $n = 10$, signifikan 0,05 diperoleh rho table 0,648. Berdasarkan hasil perhitungan maka didapat reliabilitas instrument variable Kinerja Guru sebesar 0,999506. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa instrument Kinerja Guru memenuhi syarat (reliable) untuk digunakan pada penelitian karena r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} .

2. Hasil Uji Validitas Instrumen

a. Hasil uji coba Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Manajerial (X_1)

Instrument variable Kepemimpinan Manajerial (X) berupa kuesioner yang mempunyai jumlah pernyataan 45 item/bulir. Berikut table hasil uji validitas variable Kepemimpinan Manajerial (X).

Tabel 3.5.
Rangkuman hasil Perhitungan Validitas
(n=5, signifikan = 0,05)
Nilai Validitas Kepemimpinan Manajerial (X)

No. Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Harga T_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
1.	0,81325	2,420614	2,353	Valid
2.	0,82245	2,504275	2,353	Valid
3.	0,8867	3,321781	2,353	Valid
4.	0,9045	3,673474	2,353	Valid
5.	0,8799	3,207414	2,353	Valid
6.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
7.	0,505444	1,014596	2,353	Tidak Valid
8.	0,411374	0,781731	2,353	Tidak Valid
9.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
10.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
11.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
12.	0,89002	3,381202	2,353	Valid
13.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
14.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
15.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
16.	0,89002	3,381202	2,353	Valid
17.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
18.	0,977924	8,105809	2,353	Valid
19.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
20.	0,953634	5,488109	2,353	Valid
21.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
22.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
23.	0,505444	1,014596	2,353	Valid
24.	0,89002	3,381202	2,353	Valid
25.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
26.	0,89002	3,381202	2,353	Valid
27.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
28.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
29.	0,175806	0,309324	2,353	Tidak Valid
30.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
31.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
32.	0,953634	5,488109	2,353	Valid
33.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
34.	0,89002	3,381202	2,353	Valid
35.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
36.	0,411374	0,781731	2,353	Tidak Valid
37.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
38.	0,870244	3,059769	2,353	Valid

No. Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Harga T_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
39.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
40.	0,89002	3,381202	2,353	Valid
41.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
42.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
43.	0,870244	3,059769	2,353	Valid
44.	0,542781	1,119363	2,353	Tidak Valid

b. Hasil uji coba Validitas Instrumen Budaya Kerja (X_2)

Instrumen variabel budaya Kerja (X_2) berupa kuesioner yang mempunyai jumlah pernyataan 30 item/bulir. Berikut table hasil uji validitas variabel manajemen Kerja (X_2).

Tabel 3.6.
Rangkuman Perhitungan Validitas
Nilai Validitas Budaya Kerja (X_2)
($n=5$, signifikan = 0,05)

No. Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Harga T_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
1.	0,79034	2,234339	1,86	Valid
2.	0,746329	1,942195	1,86	Valid
3.	0,4567	0,889174	1,86	Tidak Valid
4.	0,897067	3,516146	1,86	Valid
5.	0,665042	1,542417	1,86	Tidak Valid
6.	0,946557	5,083105	1,86	Valid
7.	0,8796	2,202579	1,86	Valid
8.	0,56789	1,195005	1,86	Tidak Valid
9.	0,987679	10,93138	1,86	Valid
10.	0,762058	2,038461	1,86	Valid
11.	0,757201	2,007881	1,86	Valid
12.	0,752902	1,98146	1,86	Valid
13.	0,853456	2,836398	1,86	Valid
14.	0,434898	0,836516	1,86	Tidak Valid
15.	0,853456	2,836398	1,86	Valid
16.	0,76754	2,073972	1,86	Valid
17.	0,76654	2,067414	1,86	Valid
18.	0,897765	3,530224	1,86	Valid

No. Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Harga T_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
19.	0,76584	2,062845	1,86	Valid
20.	0,765567	2,061068	1,86	Valid
21.	0,97653	7,853043	1,86	Valid
22.	0,875828	3,143188	1,86	Valid
23.	0,699838	1,696979	1,86	Tidak Valid
24.	0,891817	3,414422	1,86	Valid
25.	0,570098	1,201882	1,86	Tidak Valid
26.	0,809701	2,38981	1,86	Valid
27.	0,88765	3,338529	1,86	Valid
28.	0,96318	6,205089	1,86	Valid
29.	0,96318	6,205089	1,86	Valid
30.	0,867899	3,026214	1,86	Valid

c. Hasil uji coba Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

Instrumen variable Kinerja Guru (Y) berupa kuesioner yang mempunyai jumlah pernyataan 30 item/bulir. Berikut table hasil uji validitas variable Kinerja Guru (Y).

Tabel 3.7.
Rangkuman Perhitungan Validitas
Nilai Validitas Kinerja Guru (Y)
(n=5, signifikan = 0,05)

No. Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Harga T_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
1.	0,7543	1,9903	1,86	Valid
2.	0,8472	2,7617	1,86	Valid
3.	0,7684	2,0794	1,86	Valid
4.	0,5674	1,1935	1,86	Tidak Valid
5.	0,8552	2,8580	1,86	Valid
6.	0,6678	1,5539	1,86	Tidak Valid
7.	0,7655	2,0605	1,86	Valid
8.	0,7222	1,8085	1,86	Tidak Valid
9.	0,8877	3,3386	1,86	Valid
10.	0,8874	3,3345	1,86	Valid
11.	0,8757	3,1408	1,86	Valid
12.	0,8954	1,4831	1,86	Valid

No. Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Harga T_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
13.	0,7664	1,0665	1,86	Valid
14.	0,8770	1,1608	1,86	Valid
15.	0,7546	1,9918	1,86	Valid
16.	0,7449	1,9338	1,86	Valid
17.	0,0431	1,0748	1,86	TidakValid
18.	0,6667	1,5494	1,86	TidakValid
19.	0,8155	2,4409	1,86	Valid
20.	0,8750	3,1312	1,86	Valid
21.	0,7001	1,6980	1,86	TidakValid
22.	0,8796	3,2026	1,86	Valid
23.	0,9782	8,1588	1,86	Valid
24.	0,8770	3,1614	1,86	Valid
25.	0,9981	28,0427	1,86	Valid
26.	0,8328	2,6059	1,86	Valid
27.	0,7842	2,1892	1,86	Valid
28.	0,7895	2,2283	1,86	Valid
29.	0,8880	2,3440	1,86	Valid
30.	0,9946	16,5528	1,86	Valid

3. Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

Dalam analisis statistic, khususnya dalam analisa statistic parametic berlaku kebiasaan bahwa skala pengukuran sekurang-kurangnya data dalam bentuk interval, sedangkan data yang didapat dilapangan masih berbentuk data ordinal. Agar analisa dapat dilanjutkan, maka skala pengukuran ordinal harus ditransformasikan ke skala interval dengan menggunakan MSI (Method of Successivew Interval).

Langkah-langkah kerja yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Diperhatikan setiap bulir jawaban responden dari angket yang disebarakan
- b. Untuk setiap bulir tersebut, ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang sering disebut frekwensi.

- c. Setiap frekwensi di bagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Ditentukan nilai proporsi kumulatif, dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e. Dengan menggunakan table distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Ditentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan table tinggi densitas).
- g. Ditentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{\text{desenty at lower limit} - \text{desenty at upper limit}}{\text{area below upper limit} - \text{area below lower limit}}$$

- h. Ditentukan nilai trasformasi dengan menguynakan rumus :

$$Y = NS + \llbracket 1 + \llbracket NS_{min} \llbracket \rrbracket \rrbracket$$

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat pengukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian (Nasir, 1985). Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan berbagai ragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Berkaitan dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam penelitian ini penulis gunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket.

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan proses pengumpulan data penelitian berupa surat menyurat, kearsipan, naskah, ataupun dokumen dengan cara mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang memiliki nilai penting dari berbagai risalah atau sumber formal baik pada lokasi penelitian maupun diluar instansi lain yang ada hubungan dengan lokasi penelitian.

2. Teknik Angket

Pemilihan teknik pengumpulan data dengan angket, didasarkan atas alasan bahwa:

- a. Responden memiliki waktu untuk menjawab pertanyaan;
- b. Setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan;
- c. Responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban, dan
- d. Dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dan dalam waktu yang tepat.

Melalui teknik angket ini akan dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam angket tersebut. Indikator pertanyaan merupakan penjabaran dari variable-variabel kepemimpinan manajerial, budaya kerja, dan kinerja guru. Masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.8.
Indikator Variabel Kepemimpinan Manajerial

SUB VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Perencanaan (<i>Planning</i>)	1. Memperkirakan masa depan	1 – 2
	2. Menganalisis kondisi lembaga	3 – 4
	3. Mengumpulkan data atau informasi	5 – 6
	4. Merumuskan tujuan	7 – 8
	5. Menganalisis data atau informasi	9 – 10
	6. Merumuskan dan menetapkan program	11 – 12
	7. Menetapkan perkiraan pelaksanaan program	13 – 14
	8. Menyusun jadwal pelaksanaan program	15 – 16
Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	1. Mengidentifikasi pekerjaan	17 – 18
	2. Mengelompokan pekerjaan	19 – 20
	3. Pendistribusian tugas dan tanggung jawab	21 – 22
	4. Pendistribusian fasilitas yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	23 – 24
	5. Menetapkan aturan kerja	25 – 26
	6. Menetapkan hubungan kerja	27 – 28
Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	1. Sifat-sifat pribadi	29 – 30
	2. Visi, misi, dan aksi	31 – 32
	3. Keterampilan dalam bidang yang dipimpinnnya	33 – 34
Pengawasan (<i>Controlling</i>)	1. Prinsip manajerial	35 – 36
	2. Prinsip organisasional	37 – 38
	3. Prinsip objektivitas dan keterbukaan	39 – 40
	4. Prinsip pencegahan dan perbaikan	41 – 42
	5. Prinsip efisiensi dan fleksibilitas	43 – 44

Tabel 3.9.
Indikator Variabel Budaya Kerja

SUB VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Aspek Formal	1. Sasaran	1 – 2
	2. Teknologi	3 – 4
	3. Struktur	5 – 6
	4. Kebijakan dan Prosedur	6 – 10
	5. Sumber Daya Keuangan	11 – 12
Aspek Informal	1. Presepsi	13 – 14
	2. Sikap	15 – 18
	3. Perasaan	19 – 20

SUB VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
	4. Nilai-nilai	21 – 23
	5. Interaksi informal	24 – 27
	6. Norma kelompok	28 – 30

Tabel 3.10.
Indikator Variabel Kinerja Guru

SUB VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Prestasi	1. Masukan	1 – 2
	2. Jumlah tamatan	3 – 4
	3. Mutu tamatan	5 – 8
	4. Relevansi	9 – 10
Iklim Kerja	1. Kegairahan belajar	11 – 14
	2. Semangat kerja	15 – 18
	3. Kepercayaan beberapa pihak	19 – 22
Kesejahteraan	1. Penghasilan sekolah	23 – 26
	2. Sumber keuangan	27 – 30

G. Prosedur Pengolahan Data dan Analisis Data

Kegiatan yang penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari suatu data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitianpun akan segera diketahui.

Langkah-langkah atau prosedur pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menyeleksi data agar dapat diolah lebih lanjut, yaitu dengan cara memeriksa jawaban dari responden sesuai dengan criteria yang telah ditetapkan.

2. Menentukan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap item variable penelitian dengan menggunakan skala penilaian yang telah ditentukan, kemudian menentukan skor mentahnya.
3. Melakukan pengujian normalitas tiap variabel. Pengujian normalitas dilakukan dengan langkah-langkah :
 - a. Menentukan skor terbesar dan terkecil
 - b. Mencari nilai rentangan $R = \text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}$
 - c. Mencari banyaknya kelas (BK)
$$BK = 1 + 3,3 \log n$$
 - d. Mencari nilai panjang kelas (I)
 - e. Membuat tabulasidengan membuat kelas interval, menentukan batas kelas, menentukan nilai standar baku (nilai Z), menentukan luas dari 0 sampai Z, menentukan luas tiap interval, menentukan frekuensi harapan (f_e), dan menentukan nilai chi kuadrat.
 - f. Pengambilan keputusan jika χ^2 perhitungan lebih kecil daripada perhitungan χ^2 dengan derajat kebebasan n-1, maka dapat disimpulkan bahwa sampel dari populasi yang berdistribusi normal. Jika χ^2 perhitungan lebih besar daripada perhitungan χ^2 dengan derajat n-1, maka dapat disimpulkan bahwa sampel dari populasi yang berdistribusi normal.
4. Melakukan analisis secara deskriptif, untuk mengetahui kecenderungan data. Dari hasil analisis ini dapat diketahui mean (rata-rata), standar deviasi, rentang, maksimum, dan minimum.

5. Untuk mengetahui hubungan antara X_1 dan Y , dan X_2 dengan Y digunakan teknik korelasi. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment, dengan rumus :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Setelah diketahui korelasi ketiga variabel tersebut, selanjutnya dilakukan penghitungan koefisien determinasi masing-masing dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditentukan.

6. Untuk mengetahui hubungan antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y digunakan rumus koerulasi ganda (multiple correlation) sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Selanjutnya dilakukan pengujian tingkat signifikan hubungan dengan langkah:

- a. Menghitung statistic uji atau F hitung

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{1 - R^2/n - k - i}$$

- b. Kaidah pengujian

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka signifikan

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak signifikan

7. Uji regresi sederhana digunakan untuk mencari hubungan fungsional antar variabel bebas dan variabel terikat. Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Pengujian hipotesis ini untuk mencari pola hubungan fungsional antara variabel X_1 dan Y , dan variabel X_2 dengan Y . persamaan regresi linier sederhana dinyatakan dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta X_2 \text{ (sugiono, 2000:244)}$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

α = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

β = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan. Mencari α dan β dengan menggunakan kuadrat terkecil yang secara lengkap diuraikan dibawah ini :

$$\beta = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$\alpha = \frac{\sum y - \beta \sum x}{n}$$

8. Uji analisis variansi regresi linier sederhana atau uji F. analisis variansi regresi linie sederhana digunakan untuk menguji apakah model linier yang diperoleh untuk memprediksi variabel terikat (Y) oleh variabel bebas (X). untuk mengetahui hal tersebut dilakukan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah 1 . mencari jumlah kuadrat regresi $JK_{Reg(\alpha)}$ dengan rumus

$$JK_{Reg(\alpha)} = \frac{(\sum y)^2}{n}$$

Langkah 2. mencari jumlah kuadrat regresi $JK_{Reg(\beta|\alpha)}$ dengan rumus

$$JK_{Reg(\beta|\alpha)} = \beta \left[\sum xy \frac{\sum x \sum y}{n} \right]$$

Langkah 3. mencari jumlah kuadrat regresi JK_{Res} dengan rumus

$$JK_{Res} = \sum y^2 - JK_{Reg(\beta|\alpha)} - JK_{Reg(\alpha)}$$

Langkah 4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi $RJK_{Reg(\alpha)}$ dengan rumus

$$RJK_{Reg(\alpha)} = JK_{Reg(\alpha)}$$

Langkah 5. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi $RJK_{Reg(\beta|\alpha)}$ dengan rumus

$$RJK_{Reg(\beta|\alpha)} = JK_{Reg(\beta|\alpha)}$$

Langkah 6. Mencari jumlah kuadrat resedu JK_{Res} dengan rumus $JK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$

Langkah 7. Menghitung F_{Hitung} dengan rumus $F_{Hitung} = \frac{RJK_{Res(\beta|\alpha)}}{RJK_{res}}$

9. Uji regresi linier ganda dilakukan untuk mengetahui sebuah persamaan $Y = \alpha + \beta X_1 + \delta X_2$. Persamaan diatas dapat menggambarkan hubungan antara variable Kepemimpinan Manajerial (X_1) dan variable Budaya Kerja (X_2) serta variable Kinerja Guru sebagai variable terikat (Y). uji ini dilakukan dengan metode kuadrat terkecil seperti yang diuraikan di bawah ini :

$$\beta = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$\delta = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$\alpha = \frac{\sum y}{n} - \alpha \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - \beta \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

10. Uji Koefisien Determinasi (KD)

PerhitungankoefisiendeterminasidimaksudkanuntukmengetahuibesaryakontribusivariabelX1terhadap variabel Y, dan variabel X2 terhadap variabelY,rumusyangdigunakanuntukkoefisiendeterminasiadalah :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\% \text{ (Sudjana, 2002 :369)}$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

Xy = Koefisien korelasi

