

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab III membahas mengenai pendekatan dan rancangan penelitian serta alasan pemilihan metode penelitian gabungan (*mixed research method*), diawali dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan mulai dari gambaran populasi dan sampel, instrumen penelitian, analisis data kuantitatif. Kemudian dilengkapi uraian deskriptif kualitatif melalui pengerucutan lokasi penelitian, terkait penggunaan pendekatan kualitatif dengan adanya penjelasan paparan dan temuan data, analisis data kualitatif. Selanjutnya disertai dengan interpretasi hasil temuan secara keseluruhan. Secara rinci dibahas: (a) pendekatan dan rancangan penelitian, (b) pendekatan kuantitatif, (c) pendekatan kualitatif, dan (d) tahap-tahap penelitian.

3.1 Desain Penelitian

Peneliti menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dalam penelitian ini. Penelitian yang menggunakan campuran data kualitatif dan kuantitatif dikenal dengan penelitian metode campuran. Jenis penelitian ini menggabungkan atau menyatukan penelitian. Data kuantitatif mencakup tanggapan tertutup seperti yang ditemukan dalam instrumen atau kuesioner, sedangkan data kualitatif biasanya tidak memiliki tanggapan yang telah ditentukan sebelumnya. Awal dari *blended research* terletak pada gagasan bahwa semua strategi memiliki kelemahan dan kekurangan, bermacam-macam informasi subjektif dan kuantitatif dapat menyeimbangkan kekurangan dari masing-masing jenis informasi.

Gagasan penyatuan jenis penelitian campuran ini muncul melalui konvergensi pada metode kuantitatif dan kualitatif dengan melakukan triangulasi pada sumber-sumber data. Menurut H korie pada 2010 menjelaskan jenis-jenis rancangan ini dibahas secara ekstensif dalam berbagai hal utama yang membicarakan bidang metode campuran.

Prosedur-prosedur untuk memperluas metode campuran berkembang sebagai berikut:

1. Teknik mengintegrasikan data kualitatif dan data kuantitatif dalam suatu database dapat digunakan untuk mengecek keakuratan dalam hal ini mendapatkan validitas data bes yang lain.
2. Basis data lain dapat dijelaskan dengan basis data. Selain itu, satu database

dapat menjalankan berbagai kueri yang berbeda dari yang lain.

3. Ketika instrumen tidak sesuai untuk sampel atau populasi, database dapat menghasilkan instrumen yang lebih baik.
4. Satu kumpulan data dapat ditemukan pada kumpulan data yang berbeda dan satu kumpulan data dapat menggantikan dengan basis informasi yang berbeda selama pemeriksaan longitudinal.

Pendekatan metode campuran paralel konvergen adalah jenis desain metode campuran di mana peneliti mengumpulkan dan menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan analisis yang komprehensif dari masalah penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran paralel konvergen. Dalam concurrent peneliti kemudian informasi dan jenis informasi desain metode campuran, peneliti mengumpulkan dan menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan analisis yang komprehensif dari masalah penelitian. Dalam desain ini, peneliti mengumpulkan kedua jenis data secara bersamaan dan kemudian menggabungkan informasi dan hasil analisis untuk menginterpretasikan hasil secara keseluruhan.

Dalam hal strategi metode campuran dasar dan lanjutan, pendekatan metode campuran yang paling terkenal adalah pendekatan metode campuran konvergen. Temuan dari analisis terpisah dari data kuantitatif dan kualitatif kemudian dibandingkan untuk menentukan apakah temuan tersebut sejalan atau tidak. Metode ini mengasumsikan bahwa data kualitatif dan kuantitatif memberikan jenis informasi yang berbeda, biasanya dalam bentuk perspektif peserta yang terperinci secara kualitatif dan skor instrumen kuantitatif. Bersama-sama, mereka menghasilkan hasil yang sama. Cambel dan Rizki (1959) mengatakan bahwa metode ini didasarkan pada gagasan bahwa karakteristik seorang psikolog dapat dipahami dengan baik dengan menggabungkan berbagai jenis data, yang didasarkan pada konsep sejarah multi metode dan multi karakteristik.

3.2 Partisipan dan Tempat Penelitian

3.2.1 Partisipan Penelitian

Area generalisasi subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya disebut sebagai populasi (Sugiyono, 2018). Sampel penelitian dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran yang dari sebuah populasi. Sedangkan menurut (Prasetyo, 2006), populasi yang akan diteliti termasuk sampelnya. Akibatnya, sampel harus dipandang sebagai sampel dari populasi, bukan populasi secara keseluruhan, sedangkan teknik pengambilan sampel itu sendiri dinamakan sampling. Populasi dalam penelitian ini merupakan rektor, keseluruhan dekan, ketua program studi, dosen dan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Setelah mengetahui karakteristik populasi dalam penelitian ini selanjutnya peneliti mengklasifikasi dalam penyebaran angket kepada responden yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. Mahasiswa dan dosen sebagai pengisi angket penelitian.
2. Rektor, para dekan, ketua program studi sebagai narasumber untuk di wawancara.
3. Kepemimpinan dan kualitas universitas sebagai subjek yang akan di observasi

Tabel 3.1 Jumlah Sampel

No	Jenis Sumber Data	Jumlah (orang)	Keterangan
1	Mahasiswa	11.694	<i>Simple random sampling</i>
2	Dosen	513	<i>Simple random sampling</i>
Total		12.207	

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Pada penelitian ini, jumlah sampel kuantitatif yang digunakan mengacu pada rumus Yamane (dalam Chandra, 2013) yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi yang ditetapkan (5%)

Dengan demikian maka dapat dituliskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot (d)^2 + 1}$$
$$n = \frac{12207}{12207 \cdot (0,05)^2 + 1}$$
$$n = \frac{12207}{12207 \cdot 0,0025 + 1}$$
$$n = \frac{12207}{31,51755}$$

$n = 387,31$ dibulatkan menjadi 387 orang (minimal sampel)

Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 428 orang, yang terdiri dari mahasiswa dan dosen, serta dekan dan kaprodi sebanyak 6 orang untuk keperluan wawancara.

3.2.2 Tempat Penelitian

Lokus atau tempat penelitian adalah satuan pendidikan tinggi yang berada di Sumatera Utara.

3.3 Pengumpulan Data

Peneliti melakukan observasi dan dokumentasi pada pengumpulan data, pada lembar observasi, data dibobotkan pada penilaian sehingga memberikan luaran data kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pada jenis data kualitatif peneliti melakukan wawancara dan observasi. Pada penelitian kuantitatif instrumen berupa angket.

Gagasan utama dari desain penelitian campuran ini adalah mengumpulkan kedua jenis data menggunakan variabel paralel atau sama. Dengan kata lain, kepemimpinan juga akan diukur secara kuantitatif jika ide kepemimpinan diukur secara kualitatif. Pengumpulan data kuantitatif akan lebih banyak dibandingkan dengan pengumpulan data kualitatif dalam penelitian metode campuran ini. Ini karena pengumpulan data ekstensif dari sampel kecil bukanlah tujuan pengumpulan data kualitatif, melainkan untuk melokalisasi dan memperoleh informasi dari sampel tersebut. Sebaliknya, sudah menjadi pengetahuan umum dalam penelitian kuantitatif bahwa N yang signifikan diperlukan untuk uji statistik yang berguna dan validitas serta reliabilitas data. Untuk mengimbangi hal tersebut

peneliti akan mengumpulkan informasi dari informan wawancara dengan jumlah yang sama pada database kuantitatif.

Karakteristik pengumpulan data kualitatif memposisikan peneliti sebagai instrumen, mensyaratkan kemampuan penguasaan metode yang komprehensif, pengetahuan teori yang relevan, dan pengenalan bidang penelitian. Akibatnya, peneliti lebih siap untuk menanggapi setiap informasi yang datang kepada mereka.

Adapun upaya untuk memperoleh informasi atau data penelitian yang dikumpulkan, melalui: wawancara sebagai upaya memperoleh informasi melalui wawancara sebagai bagian penancangan metode kualitatif). Wawancara yang akan dilakukan kepada rektor, para dekan, kepala lppm, ketua lldikti wilayah 1 sumut, observasi partisipatif sebagai tindak pengamatan dan aksi aktif berinteraksi dengan subyek maupun lingkungan penelitian; dokumentasi sebagai data tambahan berupa foto maupun catatan arsip Universitas yang menunjang hasil observasi dan wawancara sebagai tindakan pengecekan data yang diperoleh agar jelas, tepat dan benar sesuai dengan fakta, sehingga menjadi data yang dapat dipertanggungjawabkan.

3.4 Instrumen Penelitian

Kuesioner berupa kuesioner digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Pernyataan mengenai perguruan tinggi unggul, kepemimpinan kompeten, dan kepemimpinan etis merupakan variabel penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan instrumen. Pertanyaan penelitian yang komprehensif dan memperhatikan konteks dan spesifik. Jika kuesioner diisi secara online, responden diinstruksikan untuk mengisi dan memilih jawaban yang sesuai dengan mengklik pilihan yang sesuai, yang sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu: dengan skala interval: 1, 2, 3, 4, dan 5 , dengan STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju) menjadi nilai terendah. Definisi konseptual, definisi operasional, dan kisi instrumen harus dibuat sebelum variabel penelitian dapat diubah menjadi indikator dan instrumen. Peneliti membuat desain grid untuk instrumen penelitian agar memenuhi standar penelitian akademik dan menghasilkan luaran yang berkualitas tinggi. Menurut (Arikunto, 2006)

menyatakan bahwa “kisi bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti dan sumber data atau teori yang diambil.” Masing-masing variabel akan dijelaskan dalam penelitian ini, kemudian dipilih indikator-indikator yang perlu diukur untuk membuat pertanyaan yang sesuai dengan kondisi lapangan.

1. Variabel Perguruan Tinggi Unggul

a. Definisi konseptual

Pada beberapa studi, pengertian perguruan tinggi unggul didefinisikan dengan efektif. (Rijal, n.d.) menjelaskan perguruan tinggi yang dirancang dan dijalankan sedemikian rupa sehingga seluruh komponennya diarahkan untuk menghasilkan lulusan yang lebih baik dan berkemampuan dibandingkan lulusan perguruan tinggi lainnya. Sebaliknya, ketika menggambarkan perguruan tinggi yang unggul di negara maju, yang digunakan adalah efektif, berkembang, dipercepat, dan esensial. karena terjemahan bahasa Inggris yang sangat baik sangat baik.

Perguruan tinggi unggulan yang dimaksud juga bisa diartikan sebagai terjemahan bebas dari sekolah efektif. Perguruan Tinggi Bertaraf Internasional, Perguruan Tinggi Unggulan, tidak memiliki definisi khusus. dr. Ph.D. Fasli Jalal D dalam paparannya menyatakan bahwa perguruan tinggi yang unggul dan efektif adalah sama. Menurut Peter Mortimore (1996), "Sekolah berkinerja tinggi, melalui sistemnya yang mapan mempromosikan prestasi akademik tertinggi dan lainnya untuk jumlah maksimum siswa terlepas dari latar belakang sosial ekonomi keluarga" dapat diartikan sebagai sekolah yang efektif. perguruan tinggi. Melalui sistem yang mapan, perguruan tinggi berkinerja tinggi menunjukkan prestasi akademik dan lainnya untuk jumlah siswa terbesar, terlepas dari latar belakang sosial ekonomi keluarga.

Mutu secara umum ditekankan pada semua definisi di atas, baik itu mutu lulusan (output), mutu proses, maupun mutu pendidikan tinggi secara keseluruhan. Dengan kata lain, perguruan tinggi yang berkualitas adalah yang memenuhi standar yang ditetapkan dan efektif.

Menurut Oka Yadnya (2020:27), kategori pemeringkatan berikut membedakan perguruan tinggi atau madrasah yang terakreditasi: Baik (Akreditasi B), Cukup (Akreditasi C), dan Tidak Terakreditasi (Akreditasi A).

b. Definisi operasional

Menurut buku Prof. Dr. Sudarwan Danim *The New Vision of Higher Education Management*, perguruan tinggi yang efektif harus (1) memiliki standar kerja yang tinggi dan jelas tentang apa yang harus diketahui dan mampu dilakukan oleh setiap mahasiswa, (2) mendorong aktivitas, pemahaman multikultural, kesetaraan gender, dan mengembangkan pembelajaran yang tepat sesuai dengan standar potensi yang dimiliki siswa, (3) mengharapkan siswa mengambil peran yang bertanggung jawab dalam pembelajaran dan perilakunya sendiri, (4) memiliki instrumen evaluasi dan menilai prestasi belajar siswa terkait dengan standar siswa, menentukan umpan balik yang berguna bagi siswa dan keluarga.

Dengan beberapa poin definisi operasional tersebut, maka dapat dirumuskan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Angket Perguruan Tinggi Unggul

No.	Dimensi	Indikator
1.	Kepemimpinan dan kinerja tata kelola	Integritas penerapan visi dan misi Sistem manajemen sumber daya kemitraan strategis Sistem penjamin mutu internal
2.	Mutu dan produktivitas luaran	Kualitas lulusan Produk ilmiah dan inovasi Kemanfaatan bagi masyarakat
3.	Mutu proses	Proses belajar mengajar Penelitian Pengabdian masyarakat Suasana akademik
4.	Mutu input	Sumber daya manusia Kurikulum Sarana prasarana penunjang

2. Variabel Kepemimpinan Berkompetensi

a. Definisi konseptual

Adiawaty (2018) mengatakan bahwa tantangan persaingan saat ini membutuhkan pemimpin dengan keterampilan atau kemampuan yang kompleks dan lengkap. Seorang pemimpin modern harus mampu menginspirasi dan menemukan, dan mereka harus mampu menyesuaikan keterampilan unik dengan perubahan lingkungan saat ini. seorang pemimpin yang tegas, berwawasan luas, dan selalu menantang norma bisnis untuk menghasilkan ide-ide baru. Dr. H.

Faisal Afiff, Professor, Special The 21st Century Business Leadership Model by Lic. Seorang pemimpin harus memiliki sejumlah kompetensi untuk memenuhi semua persyaratan kompetensi tersebut. Penilaian atau penilaian yang memastikan calon pemimpin memenuhi persyaratan kriteria kompetensi yang diinginkan diperlukan untuk mengidentifikasi kualifikasi pemimpin yang kompeten yang memenuhi kompetensi tertentu.

Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwasanya pentingnya pemimpin lembaga-lembaga pendidikan memiliki kompetensi dalam kepemimpinannya seperti pengetahuan yang baik, memiliki pemahaman manajerial, memiliki pemahaman hukum & memiliki profesionalisme.

b. Definisi operasional

(1) Pengetahuan *excellent*

Kinerja belajar dosen dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola kemampuannya. Kemampuan setiap dosen tergantung pada tingkat kualitas pengetahuan yang dimiliki, profesionalisme, rasa sosial dalam berkomunikasi dan berhubungan dengan rekan kerja dan mahasiswa (Babalola, 2016). Prestasi belajar dosen berkaitan dengan kualitas individu di perguruan tinggi. Prestasi belajar akan mempengaruhi kualitas suatu program studi di suatu perguruan tinggi. Prestasi belajar dosen merupakan prestasi yang dihasilkan sesuai dengan passion dan keahlian dosen (Nasir et al., 2018). Perilaku produktif adalah karyawan yang dengan sengaja menghambat pemenuhan tujuan organisasi yang berkontribusi negatif terhadap organisasi (Hussain et al., 2016). Kompetensi pedagogi dan dosen lain mempengaruhi kinerja pembelajaran. Stakeholder, mahasiswa dan masyarakat akan termotivasi oleh dosen yang memiliki kompetensi yang baik. Sehingga kompetensi dosen menjadi faktor penting dalam kinerja pembelajaran untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Orientasi dosen dan kecerdasan kerja dosen dalam merencanakan, membuat perumusan, melaksanakan rencana baik yang telah disusun dan kemudian bersedia melakukan evaluasi dalam melaksanakan kerjanya mempengaruhi kualitas program studi. Keahlian, keterampilan dalam mengelola diri dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar menjadi nilai tambah bagi dosen dalam kinerja pembelajaran (Sugiharto et al.,

2018). Kinerja pembelajaran dosen dapat berlangsung dengan baik jika didukung oleh kepemimpinan yang mendukung perkembangan kinerja dosen. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh para pemimpin di perguruan tinggi menentukan berkembang atau tidaknya suatu institusi. Era revolusi 4.0 yang harus dihadapi perguruan tinggi berdampak pada perubahan pola gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan guna mendukung kinerja pembelajaran dosen (Handayani et al., 2019). Dari berbagai teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan altruistik partisipatif dapat menjadi acuan bagi pimpinan universitas. Gaya kepemimpinan altruistik partisipatif akan sempurna jika dikolaborasikan dengan path goal dan gaya kepemimpinan spiritual

(2) Pemahaman manajerial

Thoonen dkk. (2011, 508) mencatat bahwa visi institusi yang kuat dan menyeluruh menyebabkan staf 'menginternalisasi organisasi' tujuan sebagai tujuan pribadi mereka sendiri' karena 'menghasilkan kegembiraan, membangun keterikatan emosional, memperkuat identifikasi pribadi dan sosial pengikut dengan organisasi, dan dengan demikian meningkatkan kohesi kolektif.' Manajer Senior visioner inilah yang memastikan ada sekelompok TM di perguruan tinggi mereka. Mereka mengakui tujuan bisnis untuk keterlibatan dalam WS, percaya bahwa keterlibatan menghasilkan bisnis baru dan meningkatkan profil perguruan tinggi secara nasional dan internasional, sementara juga meningkatkan standar di institusi mereka.

(3) Pemahaman hukum

Warsito (2019) menegaskan bahwa begitu kesadaran hukum terbangun, kepatuhan terhadap hukum yang berlaku akan meningkat. Ketaatan dan kepatuhan terhadap suatu peraturan yang menjadi undang-undang atas dasar kekuasaan yang bersifat mengikat, mengatur, dan memaksa. Seseorang akan dididik dalam kerangka hukum sebagai akibat dari kekuatan pengaturan. Sementara itu, pemaksaan akan ditindak tegas, sehingga menimbulkan efek jera. Jika sanksi diterapkan, pertanyaan apakah kejahatan akan menurun akan muncul. Kesadaran masyarakat akan hukum dan kepatuhannya terhadap hukum tidak sepenuhnya ditingkatkan dengan adanya sanksi yang tegas.

Seperti yang ditunjukkan oleh Kurniadin (2015) seorang perintis harus memiliki kejujuran karena dengan kejujuran kepercayaan dapat dipupuk. Pemimpin harus selalu bertindak objektif, jujur, amanah, dan berdasarkan ketentuan yang berlaku; pemimpin harus memiliki nama baik, dihormati dan disegani dengan baik dan tulus di masyarakat; pemimpin harus selalu berusaha mengembangkan dan mempertahankan kebenaran tetapi jauh dari panatisme sempit; pemimpin harus selalu menunjukkan keteladanan, menjadi garam dan terang bagi bawahannya, lingkungannya, dan masyarakat di mana dia tinggal. Integritas identik dengan ketaatan dan ketaatan pada prinsip-prinsip moral dan hukum, khususnya ajaran agama dalam segala gerak kehidupan, termasuk kehidupan akademik.

(4) Profesionalisme

Profesional menurut Sinambela (2017) adalah seseorang yang melakukan pekerjaan yang telah dikuasai atau dibandingkan baik secara konsep maupun teknis atau melalui pelatihan. Menyinggung berbagai macam pengertian di atas, istilah ahli tersebut dapat diartikan sebagai pekerjaan yang diselesaikan oleh orang-orang yang secara unik siap atau diajari untuk melakukan pekerjaan tersebut dan mereka mendapatkan imbalan atau hasil sebagai upah atau uang tunai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, seseorang yang melakukan pekerjaan yang telah dibandingkan secara konseptual, teknis, atau praktis disebut sebagai profesional. Selain itu, kata "profesional" dalam bahasa Indonesia adalah "isme", yang berarti "karakteristik". Oleh karena itu, ciri-ciri yang harus dimiliki oleh setiap profesional agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan penuh tanggung jawab atas tindakannya berdasarkan pendidikan dan keterampilannya disebut sebagai profesionalisme.

Dengan beberapa poin definisi operasional tersebut, maka dapat dirumuskan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Kepemimpinan Berkompetensi

No.	Dimensi	Indikator
1.	Pengetahuan <i>Excellent</i>	Pengetahuan dosen dalam berinteraksi dengan mahasiswa Memiliki inisiatif dalam melakukan kepemimpinan Adaptif dan situasional

No.	Dimensi	Indikator
2.	Pemahaman Manajerial	Mampu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya Mampu mengembangkan potensi bawahannya Menampung aspirasi dari bawahannya
3.	Pemahaman hukum	Mengembangkan dan membela kebenaran Sosialisasi terhadap ketentuan hukum yang berlaku Menaati dan komitmen terhadap Tri Dharma
4.	Profesionalisme	Melakukan pekerjaan tepat waktu Tidak melibatkan sebuah masalah dari luar dalam sebuah pekerjaan Bekerja sesuai dengan tupoksi

3. Variable Kepemimpinan Etis

a. Definisi konseptual

Kepemimpinan disebut sebagai proses pengaruh yang mengarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Keberhasilan kepemimpinan terletak pada kualitas pilihan yang dibuat oleh para pemimpin, dan para pemimpin membuat pilihan yang lebih baik ketika mereka sadar tentang proses pemikiran dan tindakan mereka,” (Bollman & Gallos, 2011, hal. 9). Sementara "etika" juga dapat digunakan sebagai kata sifat, istilah "etis" Dalam istilah filosofis, etika mengacu pada ilmu tentang apa yang biasanya dilakukan daripada pengetahuan tentang adat istiadat yang menggambarkan nilai-nilai, kesopanan mengenai perbedaan antara yang baik dan yang buruk, etika, dan nilai-nilai itu sendiri. Tujuan etika adalah untuk menghasilkan kebahagiaan, kebajikan, dan kehidupan yang ideal, bukan kondisi manusia, melainkan bagaimana manusia seharusnya bertindak dan berperilaku sesuai dengan berbagai norma.

b. Definisi operasional

Sergiovanni (1996) mengklasifikasikan kepemimpinan etis dalam pendidikan kedalam tiga tipe utama:

- (1) Kepemimpinan birokrasi bergantung pada mandat, sistem peraturan, buku pegangan, harapan dan konsekuensi untuk memantau kedua pendidik dan mahasiswa. Kepemimpinan seperti itu berada pada tingkat perkembangan etika yang paling rendah.
- (2) Kepemimpinan psikologis menekankan kontrol orang lain, sehingga

mendorong mereka untuk hidup dengan gagasan apa yang mendapat imbalan akan dilakukan. Kepemimpinan ini berkembang dengan manipulasi orang lain melalui keterampilan interpersonal dimana pemimpin dapat mengumpulkan kekuatannya. Sergiovanni (1996) menunjukkan bahwa kepemimpinan ini tidak dapat sepenuhnya memanfaatkan bakat dan potensi manusia dalam komunitas pendidikan.

- (3) Kepemimpinan teknis-rasional adalah konsep yang didasarkan pada ilmu-ilmu sosial. Diasumsikan bahwa baik pengajaran dan pembelajaran dapat digabungkan menjadi semacam pengetahuan ilmiah dari pengalaman dosen dalam kegiatan mengajar. Dosen dapat memainkan peran kepemimpinan dengan menerapkan pengetahuan khusus ini. Sergiovanni (1996) berpendapat bahwa baik pengajaran dan pembelajaran bersifat sangat kompleks dan akan sulit untuk mengubahnya menjadi aturan atau proses standar, atau untuk menggunakannya sebagai dasar bagi kepemimpinan teknis dan rasional.

Adapun dimensi kepemimpinan beretika adalah:

- (1) Integritas

Sulit untuk mengukur integritas pribadi seorang pemimpin. Hal ini disebabkan karena kepribadian adalah “suatu ciri kejiwaan dan tingkah laku dari seorang individu yang sifatnya relatif tetap karena sudah terbentuk sejak lahir yang membedakannya dengan individu lain” sebagaimana didefinisikan oleh definisi tersebut. Perilaku, di sisi lain, mengacu pada "perwujudan perilaku individu yang perilakunya ditentukan oleh kepribadiannya masing-masing." Oleh karena itu, seorang pemimpin berbasis integritas pribadi harus dipersiapkan, dipelihara, dan dikembangkan dengan hati-hati.

Kesatuan mendasar yang ada antara perilaku dan pandangan hidup individu merupakan contoh dari tujuan pendidikan karakter. Karena setiap orang mencontohkan etika ini dengan integritas dan antusiasme yang tulus, karakter adalah kualifikasi seseorang yang memberikan otonomi atas keputusan yang dibuatnya sepanjang pengalaman hidupnya dengan mempertahankan harapan yang tinggi dan memberikan umpan balik yang

konstruktif. Karakter adalah identitas, dan dapat diukur dengan empat cara: pertama, pengukuran tatanan interior berbasis hierarki nilai. Kedua, koherensi, memiliki prinsip yang teguh, tidak mudah terombang-ambing dalam situasi baru, dan tidak takut akan resiko. Ketiga, otonomi adalah kapasitas seseorang untuk menginternalisasikan aturan-aturan eksternal ke dalam nilai-nilai pribadi. Keempat, keuletan dan kesetiaan, atau kemampuan untuk bertahan dalam mengejar cita-cita dan menghormati komitmen seseorang.

(2) Hubungan interpersonal

Dikutip dalam buku yang disusun oleh Dr. Cuk Jaka Purwanggono (2020:8), Kemampuan yang dikembangkan dalam pelatihan ini harus dimanfaatkan karena, ketika seorang manajer memimpin, dia berinteraksi dengan orang-orang, tidak hanya dengan bawahannya tetapi juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan, atau "stakeholder", baik di dalam maupun di luar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan istilah "peran interpersonal", dan itu memanifestasikan dirinya dalam tiga cara:

- (a) Sebagai pengingat akan keberadaan organisasi. Dalam berbagai kegiatan hukum dan seremonial, peran ini dimainkan. Menghadiri acara resmi dan menerima undangan dari atasan, rekan kerja, bawahan, dan rekan kerja adalah contohnya.
- (b) Sebagai pemimpin yang bertugas mendorong dan mengarahkan bawahan.
- (c) Peran penghubung mensyaratkan seorang manajer mampu membangun jaringan yang luas dengan berfokus pada mereka yang dapat membantu organisasi dan mereka yang memiliki informasi yang dibutuhkan organisasi.

(3) Keteladanan

Saddler (dalam Husaini Usman., 2011 hal.377) pemimpin yang berkualitas adalah pemimpin yang berkarakter, Pendidikan karakter pada hakikatnya adalah keteladanan. Sikap, perilaku, atau pandangan hidup yang sejalan dengan kaidah moral yang berlaku atau sejalan dengan pertimbangan baik-buruk, benar-salah, atau diperbolehkan adalah yang dicontohkan. Pendidikan karakter lebih dari sekedar teori. yang digaungkan di mana-mana tetapi berbentuk "kesaksian hidup" untuk memudahkan masyarakat menginternalisasi dan mengadopsi nilai-nilai sehingga menjadi milik mereka atau menyatu dengan kepribadian mereka.

Relevansi kepemimpinan etis bagi pendidikan karakter menantang para pemimpin dan calon pemimpin agar dapat berorientasi pada penghayatan dan perwujudan nilai-nilai moral dalam pelaksanaan tugas kepemimpinannya. Pemimpin etis adalah panutan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

(4) Pengambilan keputusan

Proses pengambilan keputusan etis dimulai ketika seorang individu dihadapkan pada masalah etika dan mulai membuat keputusan dan mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah tersebut (Deigh, 2010). Setelah masalah muncul, langkah selanjutnya memerlukan keputusan. Dalam proses pengambilan keputusan etis yang terlibat secara aktif, keputusan dibuat dengan mengeksplorasi dimensi etis dari masalah melalui pengembangan moral dan dimensi kognitif (Dubinsky & Loken, 1989).

Dengan beberapa poin definisi operasional tersebut, maka dapat dirumuskan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Kepemimpinan Beretika

No.	Dimensi	Indikator
1.	Integritas	Konsisten dalam sekumpulan prinsip moral yang dibenarkan Memiliki prinsip teguh dan tidak terombang-ambing pada situasi baru Tulus berkorban baik secara pemikiran atau gagasan demi kemajuan organisasi
2.	Hubungan interpersonal	Dapat berkomunikasi dua arah Dapat bersosialisasi lintas suku, agama, budaya, ras dan tidak rasis Memiliki sifat tokeran atas kepercayaan orang lain.
3.	Keteladanan	Memiliki sifat yang diteladankan Memiliki gaya hidup sesuai dengan kaidah-kaidah atau moral yang berlaku Menjalankan tugas dengan berorientasi pada perwujudan nilai-nilai moral
4.	Pengambilan keputusan	Aktif dalam menampung aspirasi bawahannya dalam pengambilan keputusan

No.	Dimensi	Indikator
		Siap bertanggung jawab atas keputusan yang diambil
		Mengambil keputusan berdasarkan aspek sosial, budaya dalam ber organisasi

Lembar angket yang telah terbentuk kemudian disebarakan kepada 40 sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket. Terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu Perguruan Tinggi Unggul, Kepemimpinan Berkompetensi, dan Kepemimpinan Beretika, sebagai berikut:

- Perguruan Tinggi Unggul terdiri dari 4 dimensi yaitu kepemimpinan dan kinerja tata kelola (3 pernyataan), mutu dan produktivitas luaran (3 pernyataan), mutu proses (4 pernyataan), dan mutu input (3 pernyataan).
- Kepemimpinan Berkompetensi terdiri dari 4 dimensi yaitu pengetahuan *excellent* (3 pernyataan), pemahaman manajerial (3 pernyataan), pemahaman hukum (3 pernyataan), dan profesionalisme (3 pernyataan)
- Kepemimpinan Beretika terdiri dari 4 dimensi yaitu Integritas (3 pernyataan), hubungan interpersonal (3 pernyataan), keteladanan (3 pernyataan), dan pengambilan keputusan (3 pernyataan).

Setelah data angket terkumpul, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, serta didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3.5 Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan Indikator	Jumlah Pernyataan Valid	Jumlah Pernyataan Reliabel
Perguruan Tinggi Unggul	13	13	13
Kepemimpinan Berkompetensi	12	12	12
Kepemimpinan Beretika	12	12	12

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas didapatkan hasil bahwa seluruh pernyataan valid dan reliabel. Selain instrumen angket, pedoman wawancara juga digunakan untuk memperoleh data kualitatif. Adapun kisi-kisi pedoman wawancara

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Wawancara

Fokus Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	Deskripsi	Nomor	
Perguruan tinggi unggul	Kepemimpinan dan kinerja tata kelola	Integritas penerapan visi dan misi	Jawaban tentang integritas penerapan visi dan misi seluruh komponen perguruan tinggi	1	
		Sistem manajemen sumber daya kemitraan strategis	Jawaban tentang sistem manajemen sumber daya kemitraan yang strategis.	2	
		Sistem penjamin mutu internal	Jawaban tentang sistem penjamin mutu internal perguruan tinggi.	3	
	Mutu dan produktivitas luaran	Kualitas lulusan	Kualitas lulusan	Jawaban tentang lulusan yang berkualitas.	4
			Produk ilmiah dan inovasi	Jawaban tentang hasil produk ilmiah dan inovasi setiap tahunnya.	5
		Mutu proses	Kemanfaatan bagi masyarakat	Jawaban tentang kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat.	6
			Proses belajar mengajar	Jawaban tentang proses belajar mengajar yang terlaksana dengan baik dan berkualitas.	7
	Mutu input	Penelitian	Penelitian	Jawaban tentang kegiatan penelitian yang dilakukan	8
			Pengabdian masyarakat	Jawaban tentang kegiatan pengabdian masyarakat yang rutin dilakukan.	9
		Suasana akademik	Suasana akademik	Jawaban tentang suasana akademik yang mendukung demi kemajuan perguruan tinggi.	10
			Sumber daya manusia	Jawaban tentang sumber daya manusia yang berkualitas.	11

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

[Type text]

Fokus Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	Deskripsi	Nomor
Kepemimpinan Berkompetensi	Pengetahuan <i>Excellent</i>	Kurikulum	Jawaban tentang penerapan kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah.	12
		Sarana prasarana penunjang	Jawaban tentang sarana dan prasarana penunjang untuk keberlangsungan kegiatan akademik dan non akademik.	13
		Pengetahuan dosen dalam berinteraksi dengan mahasiswa	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang mengetahui interaksi dosen dengan mahasiswa.	14
		Memiliki inisiatif dalam melakukan kepemimpinan	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang memiliki inisiatif dalam memimpin.	15
		Adaptif dan situasional	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang memiliki sikap adaptif dan situasional.	16
	Pemahaman Manajerial	Mampu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang mampu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya.	17
		Mampu mengembangkan potensi bawahannya	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang mampu mengembangkan potensi bawahannya.	18
		Menampung aspirasi dari bawahannya	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang mampu menampung aspirasi dari bawahannya.	19
	Pemahaman hukum	Mengembangkan dan membela kebenaran	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang mampu mengembangkan dan membela kebenaran.	20

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

Fokus Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	Deskripsi	Nomor
Kepemimpinan Beretika	Profesionalisme	Sosialisasi terhadap ketentuan hukum yang berlaku	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang mensosialisasikan ketentuan hukum yang berlaku.	21
		Menaati dan komitmen terhadap Tri Dharma	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang mampu menaati dan komitmen terhadap Tri Dharma.	22
		Melakukan pekerjaan tepat waktu	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang mampu melakukan pekerjaan tepat waktu.	23
		Tidak melibatkan sebuah masalah dari luar dalam sebuah pekerjaan	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang tidak melibatkan sebuah masalah dari luar dalam sebuah pekerjaan.	24
		Bekerja sesuai dengan tupoksi	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang bekerja sesuai dengan tupoksi.	25
	Integritas	Konsisten dalam sekumpulan prinsip moral yang dibenarkan	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang konsisten dalam sekumpulan prinsip moral yang dibenarkan.	26
		Memiliki prinsip teguh dan tidak terombang-ambing pada situasi baru	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang memiliki prinsip teguh dan tidak terombang-ambing pada situasi baru.	27
		Tulus berkorban baik secara pemikiran atau gagasan demi kemajuan organisasi	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang tulus berkorban baik secara pemikiran atau gagasan demi kemajuan	28

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

Fokus Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	Deskripsi	Nomor
	Hubungan interpersonal	Dapat berkomunikasi dua arah	organisasi. Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang dapat berkomunikasi dua arah.	29
		Dapat bersosialisasi lintas suku, agama, budaya, ras dan tidak rasis	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang dapat bersosialisasi lintas suku, agama, budaya, ras dan tidak rasis.	30
	Keteladanan	Memiliki sifat tokeran atas kepercayaan orang lain.	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang memiliki sifat tokeran atas kepercayaan orang lain.	31
		Memiliki sifat yang diteladankan	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang memiliki sifat yang dapat menjadi teladan.	32
		Memiliki gaya hidup sesuai dengan kaidah-kaidah atau moral yang berlaku	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang memiliki gaya hidup sesuai dengan kaidah-kaidah atau moral yang berlaku.	33
		Menjalankan tugas dengan dengan berorientasi pada perwujudan nilai-nilai moral	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang menjalankan tugas dengan dengan berorientasi pada perwujudan nilai-nilai moral.	34
	Pengambilan keputusan	Aktif dalam menampung aspirasi bawahannya dalam pengambilan keputusan	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang aktif dalam menampung aspirasi bawahannya dalam pengambilan keputusan.	35
		Siap bertanggung jawab atas	Jawaban tentang pemimpin perguruan	36

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

[Type text]

Fokus Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	Deskripsi	Nomor
		keputusan yang diambil	tinggi yang siap bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.	
		Mengambil keputusan berdasarkan aspek sosial, budaya dalam ber organisasi	Jawaban tentang pemimpin perguruan tinggi yang mengambil keputusan berdasarkan aspek sosial, budaya <u>dalam ber organisasi.</u>	37

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

3.5 Analisis Data

3.5.1 Analisis Data Kuantitatif

Pada penelitian ini, analisis data pertama yang dilakukan peneliti adalah menganalisis data kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Klasse (2007) Pemeriksaan informasi yang digunakan menggunakan pendekatan korelasi yang berdampingan, yaitu peneliti akan terlebih dahulu melaporkan hasil pengukuran kuantitatif dan kemudian memeriksa penemuan subyektif yang membenarkan atau tidak membenarkan fakta.

Peneliti dapat memulai dengan membandingkan temuan kuantitatif dengan temuan kualitatif. Metode campuran semacam ini sering disebut sebagai "pendekatan slide by slide" karena peneliti membandingkan hasil selama diskusi dan kemudian menyajikan satu set hasil terlebih dahulu, diikuti oleh set kedua.

Salah satu jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) mengatakan bahwa analisis data kuantitatif adalah metode penelitian positivistik yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, teknik pengambilan sampel biasanya acak, dan hipotesis diuji melalui analisis data kuantitatif/statistik.

Penelitian ini menggunakan Google Forms untuk menyebarkan kuesioner. SPSS digunakan untuk melakukan analisis deskriptif terhadap data setelah dikumpulkan. Adapun kategori rata-rata tiap variabel ditunjukkan pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7 Kategori Rata-rata Skor

Skor Rata-rata	Kategori
4,21-5,00	Sangat Tinggi
3,41-4,20	Tinggi
2,61-3,40	Sedang
1,81-2,60	Rendah
1,00-1,80	Sangat Rendah

(Sugiyono, 2010)

Untuk menentukan pengaruh kepemimpinan berkompetensi dan kepemimpinan beretika terhadap pembangunan perguruan tinggi unggul, maka digunakan uji-t. Uji-t digunakan untuk menguji sebagian dari hipotesis penelitian tentang bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Keputusan dibuat berdasarkan nilai signifikan dalam tabel koefisien. Kriteria

pengujian hasil regresi biasanya dilakukan pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria uji-t adalah:

- H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai signifikansi uji-t $> 0,05$. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai signifikansi uji-t $< 0,05$. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selain itu, juga dilakukan uji-F untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berkompetensi dan beretika secara simultan terhadap pembangunan perguruan tinggi unggul, dengan kriteria:

- H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai signifikansi uji-F $> 0,05$. Artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai signifikansi uji-F $< 0,05$. Artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Validitas dan reliabilitas instrumen dievaluasi terlebih dahulu sebelum data yang telah terkumpul dapat dianalisis. Ghazali menegaskan (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengecek validitas suatu angket penelitian. Apabila pertanyaan-pertanyaan pada suatu kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka dikatakan valid. Formula Uji Validitas

:

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

Di mana :

r_{xy} = Koefisien korelasi
 N = Banyak sampel

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

X = Item dari variabel yang diuji

Y = Jumlah skor semua item variabel yang diuji

Untuk menentukan nomor item mana yang valid dan mana yang invalid, perhitungan ini akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Tabel r product moment yang berisi kriteria penilaian tes validasi juga harus dikonsultasikan untuk perhitungan ini. Dimungkinkan untuk menegaskan bahwa item pada kuesioner valid jika r tabel hitung lebih besar dari atau sama dengan 5%; jika tidak, ada kemungkinan untuk menyatakan bahwa item pada kuesioner tidak valid (Azwar, 2013).

Hasil dari uji validitas ditunjukkan pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Kesimpulan
Perguruan Tinggi Unggul	Kepemimpinan dan kinerja tata kelola	Seluruh komponen perguruan tinggi memiliki integritas dalam menerapkan visi dan misi perguruan tinggi.	0,891	0,316	Valid
		Perguruan tinggi memiliki sistem manajemen sumber daya kemitraan yang strategis.	0,900	0,316	Valid
		Perguruan tinggi memiliki sistem penjamin mutu internal.	0,851	0,316	Valid
	Mutu dan produktivitas luaran	Perguruan tinggi menghasilkan lulusan yang berkualitas.	0,900	0,316	Valid
		Perguruan tinggi menghasilkan produk ilmiah dan inovasi setiap tahunnya.	0,921	0,316	Valid
		Perguruan tinggi memiliki kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat.	0,926	0,316	Valid

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

Mutu proses	Proses belajar mengajar terlaksana dengan baik dan berkualitas.	0,937	0,316	Valid
	Kegiatan penelitian selalu dilakukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.	0,955	0,316	Valid
	Kegiatan pengabdian masyarakat rutin dilakukan.	0,933	0,316	Valid
	Perguruan tinggi memiliki suasana akademik yang mendukung demi kemajuan perguruan tinggi.	0,926	0,316	Valid

Variabel	Dimensi	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r _{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan Berkompetensi	Mutu input	Perguruan tinggi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.	0,843	0,316	Valid
		Perguruan tinggi sudah menerapkan kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah.	0,887	0,316	Valid
		Terdapat sarana dan prasarana penunjang untuk keberlangsungan kegiatan akademik dan non akademik.	0,892	0,316	Valid
	Pengetahuan <i>Excellent</i>	Pemimpin perguruan tinggi mengetahui interaksi dosen dengan mahasiswa.	0,627	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi memiliki inisiatif dalam memimpin.	0,949	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi memiliki sikap adaptif dan situasional.	0,935	0,316	Valid
	Pemahaman Manajerial	Pemimpin perguruan tinggi mampu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya.	0,862	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi mampu mengembangkan potensi bawahannya.	0,917	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi mampu menampung aspirasi dari bawahannya.	0,903	0,316	Valid
	Pemahaman hukum	Pemimpin perguruan tinggi mampu mengembangkan dan membela kebenaran.	0,938	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi mensosialisasikan ketentuan hukum yang berlaku.	0,851	0,316	Valid

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r _{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan Beretika	Profesionalisme	Pemimpin perguruan tinggi mampu menaati dan komitmen terhadap Tri Dharma.	0,864	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi mampu melakukan pekerjaan tepat waktu.	0,935	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi tidak melibatkan sebuah masalah dari luar dalam sebuah pekerjaan.	0,948	0,316	Valid
	Integritas	Pemimpin perguruan tinggi bekerja sesuai dengan tupoksi.	0,916	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi konsisten dalam sekumpulan prinsip moral yang dibenarkan.	0,824	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi memiliki prinsip teguh dan tidak terombang-ambing pada situasi baru.	0,845	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi tulus berkorban baik secara pemikiran atau gagasan demi kemajuan organisasi.	0,783	0,316	Valid
		Hubungan interpersonal	Pemimpin perguruan tinggi dapat berkomunikasi dua arah.	0,772	0,316
	Pemimpin perguruan tinggi dapat bersosialisasi lintas suku, agama, budaya, ras dan tidak rasis.		0,894	0,316	Valid
	Keteladanan	Pemimpin perguruan tinggi memiliki sifat tokeran atas kepercayaan orang lain.	0,910	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi memiliki sifat	0,956	0,316	Valid

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Kesimpulan
		yang dapat menjadi teladan.			
		Pemimpin perguruan tinggi memiliki gaya hidup sesuai dengan kaidah-kaidah atau moral yang berlaku.	0,902	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi menjalankan tugas dengan dengan berorientasi pada perwujudan nilai-nilai moral.	0,870	0,316	Valid
	Pengambilan keputusan	Pemimpin perguruan tinggi aktif dalam menampung aspirasi bawahannya dalam pengambilan keputusan.	0,875	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi siap bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.	0,892	0,316	Valid
		Pemimpin perguruan tinggi mengambil keputusan berdasarkan aspek sosial, budaya dalam ber organisasi.	0,839	0,316	Valid

Menurut Sugiyono (2019), salah satu metode yang paling umum untuk mengidentifikasi individu adalah dengan menggunakan koefisien alpha. Nilai alfa berkisar dari 0 hingga 1. Jika nilai alfanumerik kurang dari 0,6, pengukuran tindakan dianggap andal.

$$\alpha = \left[\frac{N}{N-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_{item}}{\sigma^2_{total}} \right]$$

Di mana :

α = Cronbach's alpha

N = Banyaknya pertanyaan

σ^2_{item} = Variance dengan pertanyaan

σ^2_{total} = Variance dari skor

Adapun hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Dimensi	Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	r _{tabel}	Kesimpulan
Perguruan Tinggi Unggul	Kepemimpinan dan kinerja tata kelola	Seluruh komponen perguruan tinggi memiliki integritas dalam menerapkan visi dan misi perguruan tinggi.	0,984	0,316	Reliabel
		Perguruan tinggi memiliki sistem manajemen sumber daya kemitraan yang strategis.	0,983	0,316	Reliabel
		Perguruan tinggi memiliki sistem penjamin mutu internal.	0,984	0,316	Reliabel
	Mutu dan produktivitas luaran	Perguruan tinggi menghasilkan lulusan yang berkualitas.	0,983	0,316	Reliabel
		Perguruan tinggi menghasilkan produk ilmiah dan inovasi setiap tahunnya.	0,983	0,316	Reliabel
		Perguruan tinggi memiliki kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat.	0,983	0,316	Reliabel
	Mutu proses	Proses belajar mengajar terlaksana dengan baik dan berkualitas.	0,983	0,316	Reliabel
		Kegiatan penelitian selalu dilakukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.	0,982	0,316	Reliabel
		Kegiatan pengabdian masyarakat rutin dilakukan.	0,983	0,316	Reliabel
		Perguruan tinggi memiliki suasana akademik yang mendukung demi kemajuan perguruan tinggi.	0,983	0,316	Reliabel

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

[Type text]

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r _{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan Berkompetensi	Mutu input	Perguruan tinggi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.	0,984	0,316	Reliabel
		Perguruan tinggi sudah menerapkan kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah.	0,984	0,316	Reliabel
		Terdapat sarana dan prasarana penunjang untuk keberlangsungan kegiatan akademik dan non akademik.	0,984	0,316	Reliabel
	Pengetahuan <i>Excellent</i>	Pemimpin perguruan tinggi mengetahui interaksi dosen dengan mahasiswa.	0,983	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi memiliki inisiatif dalam memimpin.	0,977	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi memiliki sikap adaptif dan situasional.	0,977	0,316	Reliabel
	Pemahaman Manajerial	Pemimpin perguruan tinggi mampu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya.	0,979	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi mampu mengembangkan potensi bawahannya.	0,978	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi mampu menampung aspirasi dari bawahannya.	0,978	0,316	Reliabel
	Pemahaman hukum	Pemimpin perguruan tinggi mampu mengembangkan dan membela kebenaran.	0,977	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi mensosialisasikan ketentuan hukum yang berlaku.	0,979	0,316	Reliabel

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

[Type text]

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r _{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan Beretika	Profesionalisme	Pemimpin perguruan tinggi mampu menaati dan komitmen terhadap Tri Dharma.	0,979	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi mampu melakukan pekerjaan tepat waktu.	0,977	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi tidak melibatkan sebuah masalah dari luar dalam sebuah pekerjaan.	0,977	0,316	Reliabel
	Integritas	Pemimpin perguruan tinggi bekerja sesuai dengan tupoksi.	0,978	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi konsisten dalam sekumpulan prinsip moral yang dibenarkan.	0,973	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi memiliki prinsip teguh dan tidak terombang-ambing pada situasi baru.	0,973	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi tulus berkorban baik secara pemikiran atau gagasan demi kemajuan organisasi.	0,974	0,316	Reliabel
	Hubungan interpersonal	Pemimpin perguruan tinggi dapat berkomunikasi dua arah.	0,975	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi dapat bersosialisasi lintas suku, agama, budaya, ras dan tidak rasis.	0,972	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi memiliki sifat tokeran atas kepercayaan orang lain.	0,972	0,316	Reliabel
Keteladanan	Pemimpin perguruan tinggi memiliki sifat	0,970	0,316	Reliabel	

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

[Type text]

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r _{tabel}	Kesimpulan
		yang dapat menjadi teladan.			
		Pemimpin perguruan tinggi memiliki gaya hidup sesuai dengan kaidah-kaidah atau moral yang berlaku.	0,972	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi menjalankan tugas dengan dengan berorientasi pada perwujudan nilai-nilai moral.	0,972	0,316	Reliabel
	Pengambilan keputusan	Pemimpin perguruan tinggi aktif dalam menampung aspirasi bawahannya dalam pengambilan keputusan.	0,972	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi siap bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.	0,972	0,316	Reliabel
		Pemimpin perguruan tinggi mengambil keputusan berdasarkan aspek sosial, budaya dalam ber organisasi.	0,973	0,316	Reliabel

Melisa Nur Asima Sidabutar, 2023

Model Kepemimpinan Beretika dan Kepemimpinan Berkompetensi Dalam Membangun Pendidikan Tinggi Unggul (Studi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

[Type text]

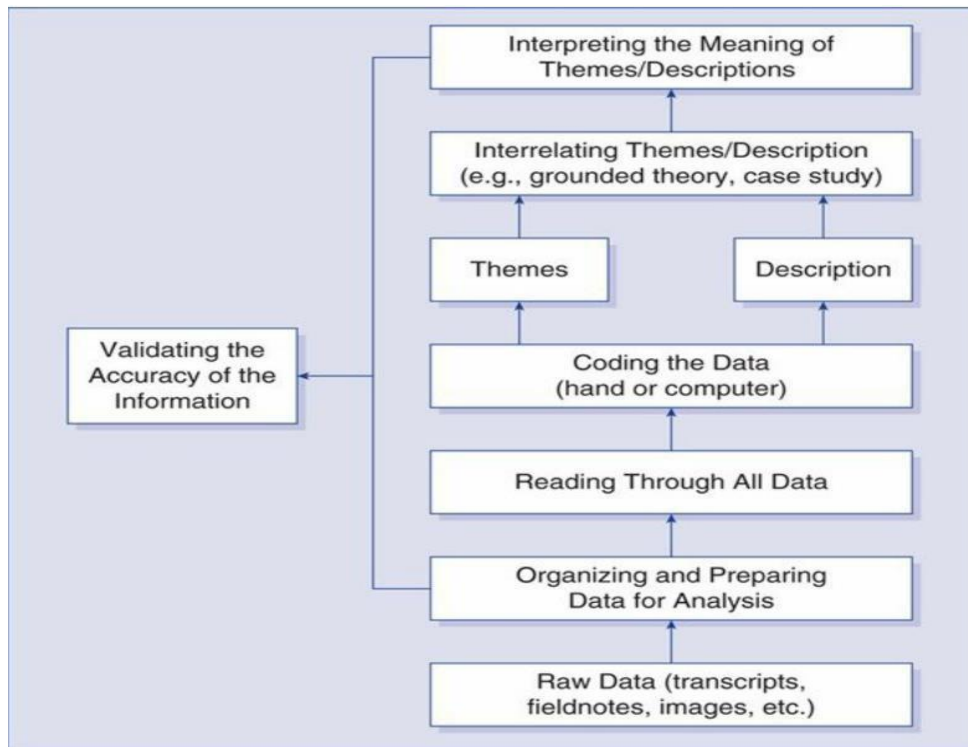
3.5.2 Analisis Data Kualitatif

Dengan mengelola transkrip wawancara, catatan lapangan, dan data pendukung lainnya melalui analisis data, memanfaatkan alur kegiatan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, data kualitatif yang terkumpul selanjutnya diolah untuk menghasilkan informasi yang sistematis sesuai prosedur (Miles dan Huberman , 1992).

Kumpulan data yang diperoleh dilapangan akan dipilah sesuai dengan relevansi dengan fokus penelitian, mengelompokkan data atau informasi sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sehingga membentuk makna dan berujung pada penyimpulan temuan per situs dan berlanjut pada temuan terintegrasi antar situs.

Desain studi kasus merupakan desain investigatif yang banyak ditemukan di berbagai bidang, khususnya bidang evaluasi. Dalam studi kasus, peneliti mengembangkan analisis mendalam tentang suatu kasus, yang dapat berupa program, peristiwa, aktivitas, proses, atau satu atau lebih individu. Analisis pendekatan kualitatif penelitian ini mengacu pada desain studi kasus. Tujuan studi kasus ini dibatasi oleh waktu dan aktivitas, sehingga peneliti menggunakan berbagai strategi pengumpulan data untuk terus mengumpulkan informasi yang mendalam. Dengan desain studi kasus dan metode analisis data kuantitatif, penelitian campuran dapat menghasilkan beragam kasus yang menjadi fokus variabel signifikan dalam fase kuantitatif kedua.

Analisis data dalam penelitian kualitatif secara detail dapat dilakukan dengan melakukan ilustrasi pendekatan linear dan hirarkis yang dikembangkan dari bawah bagan ke atas bagan sebagai berikut.



Gambar 3.1 Analisis Data Kualitatif

Dalam praktiknya, pendekatan diatas lebih interaktif tanpa terpaku pada susunan, dan dinamis dengan saling berhubungan. Pendekatan tersebut dijabarkan lebih detail dalam langkah-langkah analysis. Pemrosesan dan persiapan data untuk analisis adalah langkah pertama. Konsekuensinya, bergantung pada sumber informasi, langkah ini mungkin melibatkan transkrip wawancara, bahan yang dipindai, penyajian data lapangan, atau penyortiran dan pengorganisasian data.

Pembacaan semua data adalah langkah kedua. Langkah pertama adalah menggunakan informasi untuk membangun ilmu umum dan mempertimbangkan maknanya secara keseluruhan. Pernyataan tersebut dikaitkan dengan gagasan menyeluruh yang diungkapkan oleh peserta dan informan. Peneliti kualitatif kemudian membuat catatan khusus atau generalisasi tentang data.

Tindakan ketiga Memulai pengkodean semua data Menurut Rossman & Rallis (2012), pengkodean adalah proses pengorganisasian data dalam parameter tertentu melalui pengumpulan potongan dan penulisan kategori. Struktur proses koding yang menggambarkan setting, peran, kategori peserta, dan tema yang akan dianalisis merupakan langkah keempat. Informasi mendetail tentang orang,

tempat, atau peristiwa dalam domain tertentu harus disampaikan dalam deskripsi ini. Peneliti mendemonstrasikan bagaimana tema dan deskripsi ini akan ditegaskan kembali dalam laporan naratif atau kualitatif pada langkah kelima. Dalam penelitian kualitatif, langkah keenam bagi peneliti adalah menginterpretasikan data atau memahaminya. Hal ini akan membantu peneliti dalam mengungkapkan esensi suatu gagasan dalam kaitannya dengan pertanyaan bagaimana secara etis berkontribusi dalam pencapaian pendidikan tinggi yang unggul.