BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara acak untuk keseluruhan karyawan yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan. Dalam sampel acak setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Pengambilan sampel mengacu kepada pendapat Arikunto (1997: 120) bahwa dalam pengambilan sampelnya, peneliti "mencampur" subyek-subyek di dalam populasi sehingga semua subyek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subyek untuk memperoleh kesempatan (*chance)* dipilih menjadi sampel. Oleh karena hak setiap subyek sama, maka penelitian terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subyek untuk dijadikan sampel. Dalam pengambilan sampel sebaaimana disebutkan di atas, maka terkumpulkan sebanyak 57 orang yang dapat dijadikan sampel penelitian. Ke-57 responden itu tersebar diberbagai sub bagian yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

Penyebaran sampel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.3

JUMLAH SAMPEL PENELITIAN

Sub Dis	Sampel
Dikmenti	12
PLB	10
PLS	10
Pendas	13
Bag. Umum	12
Jumlah	57

B. Definisi Istilah dan Variabel

1. *Kemampuan Manajerial Pimpinan*

Pemimpin dalam pengertian luas ialah seorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise kekuasaan atau posisi (Henry Pratt Fairchild dalam Satiyono, 1999: 15). Sejalan dengan itu Thoha (1995) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitas individu atau kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan Satiyono (1999: 15) mendefinisikan pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Berkenaan dengan pengertian manajemen, Soewarno Handayaningrat (1994) mendefinisikan manajemen merupakan suatu kerangka kerja yang terdiri dari berbagai bagian/komponen yang secara

keseluruhan saling berkaitan yang diorganisasi sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oliver Seldon dalam Encyclopedia of the social sciences memberikan pengertian manajemen sebagai berikut *"management may be defined as the process by which the execution of given purpose in put into operation an supervised* (Edwin R.A. Seligman dalam Roestiyah, 1982: 76). Lebih lanjut *mendefinisikan manajemen is stimulating, organizing, and directing of human effort to utilize effectivelu materials and facilities to attainan objective.*

Dalam mendefinisikan kompetensi (kemampuan) W.R. Houston (Roestiyah, 1982: 32) mendefinisikan kompetensi yaitu *"competence ordinarily is defined as adequacy for as task or as possession of require knowledge, skill an abilities*". Dimana kompetensi merupakan suatu pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan atau pekerjaan. Berkaitan dengan definisi di atas ada tiga unsur pokok dalam kompetensi yaitu theory (seperangkat paradigma yang digunakan untuk menjelaskan fenomena secara alamiah menjadi dasar pedoman untuk bertindak), job (tugas-tugas tertentu yang disebabkan jabatan seseorang dalam organisasi), dan know how (keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya).

Berkenaan dengan pengertian yang dikemukakan di atas, yang dimaksud dengan kemampuan manajerial pimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan mengelola yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang berupa kemampuan dalam merencanakan,

mengorganisasikan, melaksanakan, evaluasi dan mengadakan pengawasan.

2. *Motivasi Kerja*

McDonald (Malayu, 1999) memberi sebuah definisi tentang motivasi sebagai suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Ditambahkan oleh James O. Whittaker (Malayu, 1999) mengatakan, bahwa motivasi adalah kondisi-kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk untuk bertingkah laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

Syamsudin (1999: 28) mendefinisikan motivasi adalah suatu kekuatan (*power)* atau tenaga *(forces)* atau daya *(energy)*; atau suatu keadaan yang kompleks *(a complex state)* dan kesiapsediaan *(preparatory set)* dalam diri individu *(organisme)* untuk bergerak *(to move, motion, motive*) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Siagian (1986: 128) "Pergerakan (motivating) dapat didefinisikan secara keseluruhan, yaitu proses pemberian dorongan kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi yang efisien dan ekonomis". Sejalan dengan itu Wexley dan Yukl (1977: 83) mengartikan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan para ahli, maka yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu dorongan yang menimbulkan kekuatan pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu guna memperoleh prestasi kerja yang lebih baik. Adapun indikator dari motivasi kerja menurut Anik Gufron (1993: 11) mencakup : (a) kekuatan yang bersifat satisfier (motivator), yang meliputi dorongan untuk bekerja, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, dan peluang untuk berkembang; dan (b) kekuatan yang bersifat dissatisfier (*hygiene*), yang meliputi kualitas kepemimpinan, dan hubungan interpesonal dengan sesama karyawan. Indiktor inilah yang akan dijadikan rujukan untuk pengembangan instrumen penelitian.

3. *Disiplin Kerja*

Disiplin kerja merupakan usaha untuk memelihara stabilitas organisasi dengan memberikan pembatasan mengenai apa yang boleh dikerjakan atau dilakukan oleh personal dalam suatu organisasi kerja. Disiplin dapat membentuk kesediaan dan kemampuan setiap personal untuk membatasi diri sendiri dengan tidak mengutamakan pribadi, akan tetapi sebaliknya selalu didorong untuk mendahulukan kepentingan pekerjaan (Hadari Nawawi, 1981). Sedangkan Poerbahawatja & Harahap (1982) mengartikan bahwa disiplin adalah suatu tingkat tata tertib tertentu untuk mencapai kondisi yang baik guna memenuhi fungsinya. Sifat taat

terhadap aturan, memang menjadi dasar disiplin tidak peduli baik atau tidaknya aturan itu.

Berkenaan dengan keperluan penelitian, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja karyawan mengacu kepada tingkat kepedulian karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya. Kepedulian itu ditunjukkan dengan aktivitas sebagai berikut: (1) melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, (2) bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, (3) bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, (4) datang dan pulang tepat pada waktunya, (5) bertingkah laku sopan, dan (6) memelihara dan menggunakan fasilitas bekerja dengan sebaik-baiknya.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini berkenaan dengan sikap mental para karyawan yang berkenaan dengan pandangannya terhadap prestasi kerja yang dicapainya pada saat itu leboh baik dari pada saat yang lalu. Dengan kata lain prestasi yang dicapai oleh karyawan lebih baik pada hari ini jika dibandingkan dengan hari kemarin serta pekerjaan dan hasil yang dicapai pada hari kemudian harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mengacu kepada pendapat Robert M. Ranftl (Dale Timpe, 1989: 110-111). Untuk keperluan penelitian ini, pendapat Ranfil tersebut akan dijadikan indikator penelitian. Dijadikannya indikator penelitian dengan mengacu kepada ciri-ciri dari produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut: *(a) lebih dari sekedar*

memenuhi kualifikasi pekerjaan, dengan indikator: (1) cerdas dan dapat belajar dengan cepat, (2) kompeten secara profesional dan teknis, (3) kreatif dan inovatif, (4) memahami pekerjaan, (5) bekerja dengan "cerdik", (6) selalu mencari perbaikan, (7) dianggap bernilai oleh pengawasnya, (8) memiliki catatan prestasi yang berhasil, dan (9) selalu meningkatkan diri; *(b) bermotivasi tinggi*, indikatornya adalah: (1) dapat memotivasi diri sendiri, (2) tekun, (3) mempunyai kemauan keras untuk bekerja, (4) bekerja efektif dengan atau tanpa pengawasan, (5) melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, (6) menyukai tantangan, (7) selalu ingin bertanya, (8) memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif, selalu memikirkan perbaikan, (9) berorientasi pada tujuan, (10) selalu tepat dan ingin menepati waktu, (11) dapat mengarahkan energi yang tinggi secara efektif, (12) merasa puas jika sudah melakukan perkerjaan dengan baik, (13) percaya bahwa hak itu perlu diimbangi dengan kewajiban, (14) memberikan andil lebih dari yang diharapkan; *(c) mempunyai orientasi pekerjaan positif*, dengan indikator: (1) menyukai pekerjaan dan memandangnya sebagai sumber utama pemuasan kebutuhan, (2) menetapkan standar yang tinggi, (3) mempunyai kebiasaan kerja yang baik, (4) selalu terlibat di dalam pekerjaannya, (5) cermat, dapat dipercaya, dan konsisten, (6) menghormati manajemen dan tujuannya, (7) mempunyai hubungan baik dengan manajemen, (8) dapat memberi pengarahan dan menerima tantangan serta tugas baru, (9) luwes dan dapat menyesuaikan diri

dengan perubahan; *(d) dewasa*, dengan indikator: (1) bersikap seadanya, jujur dan tulus, (2) mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat, (3) mengetahui kekuatan dan kelemahan diri, (4) mandiri, percaya diri, dan berdisiplin diri, (5) pantas memperoleh harga diri, (6) hidup dalam dunia nyata dan bergaul secara efektif dengan lingkungannya, (7) mantap secara emosional, (8) dapat berkinerja efektif di bawah tekanan, (9) dapat belajar dari pengalaman, (10) mempunyai ambisi yang sehat, ingin tumbuh secara profesional; dan *(e) dapat bergaul dengan efektif*, indikatornya adalah: (1) memperagakan kecerdasan sosial, (2) diterima dan bergaul efektif, baik dengan atasan maupun sejawat, (3) berkomunikasi dengan efektif (4) bekerja produktif dalam team dan (5) memperagakan sikap positif dan antusiasme.

C. Pengembangan Alat Pengumpul data

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian ini, data yang perlu dikembangkan adalah data tentang manajerial pemimpin dalam memotivasi dan mendisiplinkan karyawan dikatikan dengan produktivitas kerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka ditetapkan alat pengumpul data yang relevan dengan fokus permasalahan, yaitu :

1. alat pengumpul data tentang kemampuan manajerial pimpinan. Alat ini berupa kuesioner yang mempunyai alternatif jawaban YA – TIDAK. Responden dapat menjawab kuesioner sesuai dengan keadaan yang dilihat dan dirasakan berkenaan dengan kemampuan manajerial pimpinan terhadap dirinya sebagai karyawan dinas pendidikan propinsi

Jawa Barat. Alat ini dikonstruksi oleh penulis sendiri. Dari kisi-kisi yang telah disusun, selanjutnya dijabarkan ke dalam butir pertanyaan. Adapun kisi-kisi alat pengumpul data dapat dilihat seperti berikut.

Tabel 2.3

KISI-KISI ALAT PENGUNGKAP DATA KEMAMPUAN MANAJERIAL PIMPINAN

Variabel	Indikator	No.Item
Kemampuan manajerial pimpinan	- Merencanakan - Mengorganisasikan - Melaksanakan - Evaluasi - Pengawasan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20,21, 22,23,24,25,26, 27,28,29,30.

2. Alat pengumpul data motivasi kerja karyawan. Alat ini berupa kuesioner yang mempunyai alternatif jawaban YA – Tidak (force foice). Alat ini dikonstruksi oleh penulis sendiri. Dari kisi-kisi yang telah disusun, selanjutnya dijabarkan ke dalam butir pertanyaan. Adapun kisi-kisi alat pengumpul data dapat dilihat seperti berikut.

Tabel 3.3

KISI-KISI ALAT PENGUNGKAP DATA MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Variabel	Aspek	Indikator	No.Item
Motivasi Kerja Karyawan	1. Tanggung jawab	1. Melaksanakan tugas dengan baik.	1,2,3,4,5,
		2. Mengembangkan kemampuan	6,7,8,9,10,
	2. Minat	3. Keterampilan pada pekerjaan.	11,12,13,14, 15,
		4. Ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan.	16,17,18,19, 20,
		5. Usaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.	21,22,23,24, 25,
	3. Penghar-gaan terhadap tugas	6. Kebangaan terhadap hasil pekerjaan.	26,27,28,29, 30,
		7. Harapan dari hasil pekerjaan.	31,32,33,34, 35

3. Alat pengumpul data disiplin kerja karyawan. Alat ini berupa kuesioner yang mempunyai alternatif jawaban YA – Tidak (force foice). Alat ini dikonstruksi oleh penulis sendiri. Dari kisi-kisi yang telah disusun, selanjutnya dijabarkan ke dalam butir pertanyaan. Adapun kisi-kisi alat pengumpul data dapat dilihat seperti berikut.

Tabel 4.3

KISI-KISI ALAT PENGUNGKAP DATA DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Variabel	Indikator	No.Item
Disiplin kerja karyawan	- Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu	1,2,3,4,5,
	- Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif	6,7,8,9,10,
	- Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab	11,12,13,14,15,
	- Datang dan pulang tepat pada waktunya	16,17,18,19,20,
	- Bertingkah laku sopan	21,22,23,24,25,
	- Memelihara dan menggunakan fasilitas bekerja dengan sebaik-baiknya	26,27,28,29,30

4. Alat pengumpul data produktivitas kerja karyawan. Alat ini berupa kuesioner yang mempunyai alternatif jawaban YA – Tidak (force foice). Alat ini dikonstruksi oleh penulis sendiri. Dari kisi-kisi yang telah disusun, selanjutnya dijabarkan ke dalam butir pertanyaan. Adapun kisi-kisi alat pengumpul data dapat dilihat seperti berikut.

Tabel 5.3

KISI-KISI ALAT PENGUNGKAP DATA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Variabel	Indikator	No.Item
Produktivitas kerja karyawan	a. Menjalankan tugas tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,
	b. Memiliki motivasi yang tinggi	10,11,12,13,14,15,16,17,18
	c. Memiliki orientasi kerja yang positif	19,20,21,22,23,24,25,
	d. Dewasa	26,27,28,29,30,31,32,33,
	e. Dapat bergaul dengan efektif	34,35,36,37,38,39,40,41,42, 43,44, 45,46,

Setelah melihat kisi-kisi dan bentuk alat yang akan digunakan, maka selanjutnya dikembangkan alat penelitian dalam bentuk kuesioner. Setelah itu maka dilakukan uji coba penelitian.

D. Uji coba Alat Pengumpul Data

1. Uji Validitas Item Alat Pengumpul Data

Pengujian validitas ini dimaksudkan untuk melihat tingkat ketepatan alat yang digunakan. Pengujian validitas item ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor setiap item dengan skor total. Dimana skor item dikategorikan sebagai variabel X dengan skor total sebagai variabel Y.

Dari hasil pengujian dengan bantuan komputer program SPSS for windows versi 10.0, dengan analisis korelasi dapat diketahui dari jumlah subyek sebanyak 30 orang, diperoleh sebanyak 30 item berada pada tingkat kepercayaan antara 90% sampai 99%, sedangkan sebanyak lima item yaitu item nomor 3, 12, 19, 27 dan 32 berada pada rentang

kepercayaan 70% sampai 89%, dengan tingkat kepercayaan semacam itu, maka ke 30 item itu langsung bisa dipakai dan lima item langsung dibuang. Oleh karena itu, item alat pengungkap data kemampuan manajerial pimpinan yang dipergunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga puluh item pernyataan.

Hasil pengujian validitas item dari alat motivasi kerja karyawan diketahui bahwa sebanyak 35 item langsung dipakai, karena berada pada tingkat kepercayaan 95% sampai 99%, sedangkan sebanyak enam item yaitu nomor 4, 8, 15, 23, 32 dan 37 langsung dibuang karena tidak memenuhi standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu alat motivasi kerja karyawan yang digunakan sebanyak 35 item pernyataan. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Uji validitas item alat disiplin kerja karyawan diketahui bahwa sebanyak 30 item langsung dipakai, karena berada pada tingkat kepercayaan 95% sampai 99%, sedangkan sebanyak tiga item yaitu nomor 2, 17 dan 23 langsung dibuang karena tidak memenuhi standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu alat disiplin kerja karyawan yang digunakan sebanyak 30 item pernyataan. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Uji validitas item alat produktivitas kerja karyawan diketahui bahwa sebanyak 46 item langsung dipakai, karena berada pada tingkat kepercayaan 95% sampai 99%, sedangkan sebanyak 4 item yaitu nomor 4, 18, 26 dan 32 langsung dibuang karena tidak memenuhi standar yang

telah ditentukan. Oleh karena itu alat produktivitas kerja karyawan yang digunakan sebanyak 46 item pernyataan. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

2. *Uji Reliabilitas Alat Pengumpul Data*

Untuk memperkuat pengujian di atas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas alat. Dalam pengujian reliabilitas alat ini digunakan dengan cara split half method menggunakan bantuan komputer program SPSS for Windows versi 10,0.

Dari hasil perhitungan untuk alat kemampuan manajerial pimpinan (format A), diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,697 dengan tingkat kepercayaan sebesar 99%. Kemudian dari hasil tersebut dimasukan ke dalam rumus koefisien reliabilitas total (r_{tt}) seperti berikut:

$$r_{tt} = \frac{2 \times r_{1/21/2}}{1 + r_{1/21/2}}$$

(Arikunto, 1997)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa r_{tt} sebesar 0,821 dengan tingkat kepercayaan 99% atau $p < 0,01$. Hal ini berarti bahwa alat penelitian format A memiliki tingkat ketetapan yang sangat signifikan. Tentunya dengan begitu alat ini dapat dipergunakan untuk penelitian.

Untuk alat motivasi kerja karyawan (format B), koefisien korelasinya sebesar 0,835 dengan tingkat kepercayaan sebesar 99%. Oleh karena itu alat motivasi kerja karyawan memiliki tingkat ketetapan alat yang cukup

signifikan, sehingga alat ini dapat dipergunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas untuk alat disiplin kerja karyawan (format C) menunjukkan koefisien korelasinya sebesar 0,714 dengan tingkat kepercayaan sebesar 99%. Oleh karena itu alat disiplin kerja karyawan memiliki tingkat ketetapan alat yang cukup signifikan, sehingga alat ini dapat dipergunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini.

Alat produktivitas kerja karyawan (format D), koefisien korelasinya sebesar 0,873 dengan tingkat kepercayaan sebesar 99%. Oleh karena itu alat produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat ketetapan alat yang cukup signifikan, sehingga alat ini dapat dipergunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

3. *Uji Homogenitas*

Uji homogenitas dilakukan untuk menguji asumsi apakah rata-rata ketiga variabel tersebut mempunyai varians yang sama. Disamping itu pengujian homogenitas varians dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kesederajatan responden yang diteliti. Uji homogenitas varians dilakukan dengan pengujian Bartlett dengan formula :

$$B' = 2{,}3026\ [(\log \bar{s}^2)(N-k) - \Sigma(n_i - 1)(\log s_1^2)]$$

(Subino, 1982: 119)

Dimana

B' : uji homogenitas Bartlett

2,3026 : bilangan tetap

s^{-2} : rata-rata hitung tanpa bobot dari varians-varians yang bersangkutan

N : banyaknya data dari semua sampel

N_i : banyaknya data setiap sampel

k : banyaknya kelompok sampel

Hipotesis untuk uji homogenitas varians, yaitu:

H_o = Ketiga variabel memiliki varians yang identik.

H_i = Ketiga variabel tidak memiliki varians yang identik.

Dasar pengambilan keputusan, yaitu:

Jika probabilitas > 0,05, maka H_o diterima.

Jika probabilitas < 0,05, maka H_o ditolak.

Keputusan

Terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 251,263 > dari $\chi^2_{tabel\ (dk=\ 2)(tk+\ 0,05)}$ sebesar 5,99. Dari hasil perhitungan menjukkan bahwa H_o diterima hal ini dikarenakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,05. Artinya bahwa ketiga variabel yang diteliti menunjukkan adanya varians yang homogen.

E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian terapan dengan jenis metode penelitian deskriptif. Metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu setting kondisi, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa

sekarang. Tujuan dari penelitian adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti (Nazir, 1988: 63). Dalam arti yang luas, metode ini tidak semata-mata hanya memberikan gambaran terhadap suatu fenomena, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

Mengacu kepada uraian di atas, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survai yaitu penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, pendidikan atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah. Pendekatan survai ini membedah dan menguliti serta mengenai masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek yang sedang berlangsung (Nazir, 1988: 65). Dalam pendekatan ini juga dikerjakan evaluasi serta perbandingan-perbandingan terhadap hal-hal yang telah dikerjakan orang dalam menangani situasi atau masalah yang serupa dan hasilnya dapat digunakan dalam pembuatan rencana dan pengambilan keputusan di masa mendatang. Penyelidikan dilakukan dalam waktu yang bersamaan terhadap sejumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan menggunakan sampel (Kinsey dalam Nazir, 1988: 65).

Menurut Walizer & Wienir (Gufron, 1993) survai ini berkenaan dengan suatu cara melakukan pengamatan dimana indikator-indikator mengenai variabel adalah jawaban-jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan baik secara lisan maupun tertulis. Dalam survai, pada umumnya informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

F. Teknik Analisis Data

Penganalisaan data dilakukan sewaktu penelitian berlangsung atau ada juga penganalisaan yang dilakukan sesudah penelitian selesai. Penganalisisan sewaktu penelitian berlangsung, dimaksudkan apabila ada data yang kurang segera dapat dilengkapi.

Adapun penganalisisan data setelah selesai penelitian dilakukan untuk jenis data dalam bentuk data ordinal. Untuk itu maka dalam menganalisa data jenis ini dilakukan melalui pendekatan statistik. Statistik yang digunakan adalah statistik non parametrik jika data-data yang diperlukan tidak terpenuhi asumsinya, namun jika asumsi (normalitas dan linieritas) itu terpenuhi maka akan menggunakan pendekatan statistik parametrik. Untuk mempermudah perhitungan data dilakukan dengan bantuan komputer program *program SPSS for Window versi 10.0.* Jika dalam penggunaannya nanti ada ketidak relevanan dengan permasalahan penelitian, maka akan dilakukan pengolahan data dengan secara manual.

G. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 6 bulan dimulai pada pertengahan bulan Mei 2001 sampai akhir bulan Oktober 2001.

Adapun jadwal pelaksanaannya dapat dilihat pada tabel berikut.

JADWAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Kegiatan	Bulan 1				Bulan 2				Bulan 3				Bulan 4				Bulan 5				Bulan 6			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																								
	a. Penyusunan Proposal	X	X	X																					
	b. Penyusunan Instrumen				X	X																			
	c. Uji Coba Instrumen						X	X	X																
2	Pelaksanaan									X	X	X	X	X	X										
3	Pengolahan													X	X	X	X								
	a. Pengolahan Data													X	X	X	X								
	b. Analisis																	X	X	X					
4	Kesimpulan																				X	X			
5	Laporan																						X	X	X

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA PERPUSTAKAAN

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PERPUSTAKAAN