

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian dilakukan pada sekolah dasar negeri yang berada di Kabupaten Pasaman Barat Propinsi Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian ini berdasarkan variabel terikatnya yaitu kinerja manajerial kepala sekolah maka yang dijadikan responden untuk menjawab adalah guru-guru di sekolah selaku yang menjalankan tugas dari kepala sekolah. Untuk menjawab pada variabel bebasnya yaitu motivasi berprestasi dan juga bentuk kompensasi kepala sekolah maka yang dijadikan responden untuk memberikan jawaban adalah kepala sekolah itu sendiri.

Jumlah Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kabupaten Pasaman Barat adalah 259 sekolah dengan jumlah guru 1.568 orang, dan 259 orang kepala sekolah sehingga jumlah populasi penelitian ini adalah 1.827 orang yang tersebar dalam 11 kecamatan.

Tabel 3.1  
Populasi Penelitian

No	Nama Kecamatan	Jumlah SD/ Kepala Sekolah	Guru	Jumlah Total
1	Pasaman	34	222	256
2	Luhak Nan Duo	26	160	186
3	Lembah Melintang	28	170	198
4	Koto Balingka	19	112	131
5	Gunung Tuleh	22	140	162
6	Sungai Aur	22	134	156
7	Talamau	26	160	186
8	Sasak Ranah Pasisia	9	50	59
9	Sungai Beremas	11	60	71
10	Ranah Batahan	20	120	140
11	Kinali	42	240	282
Jumlah		259	1568	1827

*Sumber data : Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2013*

Sehubungan dengan jumlah populasi yang masih dianggap besar sementara tenaga, waktu dan dana yang penulis miliki terbatas, maka penelitian ini memakai sampel. Untuk memperoleh sampel penelitian digunakan teknik pengambilan sampel yaitu *area sampling*.

Menurut Riduwan (2010:60) "*area sampling*" ialah teknik sampling yang dilakukan dengan cara mengambil wakil dari setiap wilayah geografis yang ada. Dengan demikian wilayah populasi dibagi berdasarkan wilayah geografis yang terdiri dari wilayah kota, wilayah pinggiran kota dan wilayah luar kota. Pembagian wilayah dan sampelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2  
Penarikan sampel dari populasi wilayah penelitian

Wilayah	Kecamatan	Pilihan Sampel Wilayah	Jumlah Sekolah
Pusat Kota	Pasaman	Pasaman	34
	Luhak nan Duo	Lembah Melintang	28
	Lembah Melintang		
Pinggiran Kota	Koto Balingka	Koto Balingka	19
	Gunung Tuleh	Sungai Aur	22
	Sungai Aur		
	Talamau		
Luar kota	Sasak Ranah Pasisie	Sungai Beremas	11
	Sungai Beremas		
	Ranah Batahan		
	Kinali		
Jumlah			114

Di samping karakteristik wilayah tersebut, tingkat akreditasi sekolah ikut pula mempengaruhi populasi penelitian. Data seperti tabel berikut:

Tabel 3.3  
Penyebaran sampel berdasarkan akreditasi

No	Nama Kecamatan	Akreditasi				Jumlah
		A	B	C	Belum Akreditasi	
1	Pasaman	0	15	19	0	34
2	Lembah Melintang	0	17	11	0	28
3	Koto Balingka	0	4	15	0	19
4	Sungai Aur	2	6	14	0	22
5	Sungai Beremas	0	3	8	0	11

Jumlah	2	47	65	0	114
--------	---	----	----	---	-----

Setelah pemilihan sampel, terdapat 5 kecamatan yang mewakili semua area, selanjutnya diteruskan dengan penarikan sampel yaitu masing-masing kecamatan pada wilayah sampel diambil 30%. Hal ini sesuai dengan Surakhmad dalam Riduwan (2010:65) bahwa apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1000 maka diharapkan sekurang-kurangnya 15% dari ukuran populasi. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah 1.827 orang, sehingga penulis sengaja mengambil ukuran sampel yang melebihi dari 15% yaitu sebesar 30%, dengan harapan hasil penelitian lebih kuat lagi.

Dalam pengambilan sampel 30% tersebut, agar benar-benar mewakili dari semua karakteristik sekolah yang ada, maka penulis membagi keadaan karakteristik sekolah terlebih dahulu berdasarkan akreditasi yang diperoleh sekolah di wilayah sampel sebagaimana data pada tabel berikut :

Tabel 3.4  
Penetapan sampel berdasarkan area dan akreditasi

No	Nama Kecamatan	Sampel (30%)				Jumlah
		A	B	C	Belum Akreditasi	
1	Pasaman	0	5	6	0	11
2	Lembah Melintang	0	5	3	0	8
3	Koto Balingka	0	1	5	0	6
4	Sungai Aur	1	2	4	0	6
5	Sungai Beremas	0	1	2	0	3
Jumlah		1	14	19	0	34

Terdapat 5 kecamatan yang mewakili semua area, adapun jumlah populasi kepala sekolah dan guru di setiap sekolah di 5 kecamatan sampel adalah pada tabel berikut :

Tabel 3.5  
Sekolah sampel di Kabupaten Pasaman Barat

No	Nama Sekolah	Jumlah Kepala Sekolah	Guru	Jumlah Total
----	--------------	-----------------------	------	--------------

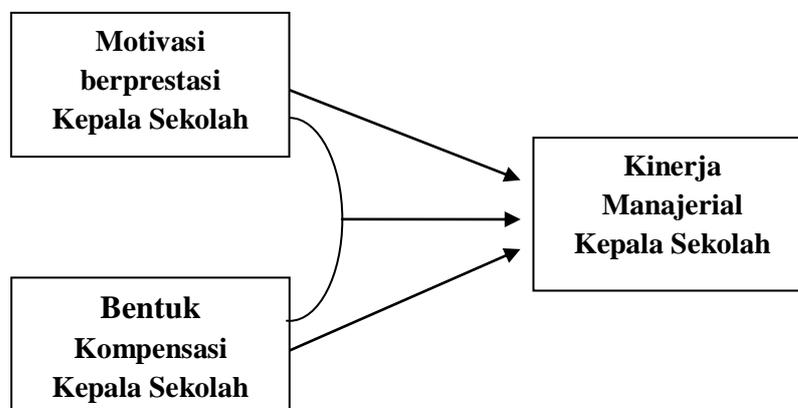
1	SDN 02 Pasaman	1	18	19
2	SDN 04 Pasaman	1	6	7
3	SDN 05 Pasaman	1	12	13
<b>No</b>	<b>Nama Sekolah</b>	<b>Jumlah Kepala Sekolah</b>	<b>Guru</b>	<b>Jumlah Total</b>
4	SDN 09 Pasaman	1	26	27
5	SDN 15 Pasaman	1	5	6
6	SDN 22 Pasaman	1	5	6
7	SDN 23 Pasaman	1	7	8
8	SDN 29 Pasaman	1	5	6
9	SDN 26 Pasaman	1	7	8
10	SDN 27 Pasaman	1	6	7
11	SDN 28 Pasaman	1	5	6
12	SDN 02 Lb. Melintang	1	14	15
13	SDN 08 Lb. Melintang	1	13	14
14	SDN 12 Lb. Melintang	1	17	18
15	SDN 13 Lb. Melintang	1	6	7
16	SDN 14 Lb. Melintang	1	9	10
17	SDN 15 Lb. Melintang	1	7	8
18	SDN 17 Lb. Melintang	1	8	9
19	SDN 24 Lb. Melintang	1	11	12
20	SDN 02 Koto Balingka	1	9	10
21	SDN 03 Koto Balingka	1	5	6
22	SDN 11 Koto Balingka	1	6	7
23	SDN 12 Koto Balingka	1	8	9
24	SDN 14 Koto Balingka	1	5	6
25	SDN 15 Koto Balingka	1	5	6
26	SDN 01 Sungai Aur	1	6	7
27	SDN 02 Sungai Aur	1	12	13
28	SDN 07 Sungai Aur	1	14	15
29	SDN 11 Sungai Aur	1	7	8
30	SDN 14 Sungai Aur	1	10	11
31	SDN 15 Sungai Aur	1	7	8
32	SDN 01 Sungai Beremas	1	14	15
33	SDN 03 Sungai Beremas	1	9	10
34	SDN 04 Sungai Beremas	1	10	11
Jumlah		34	314	348

Dari sampel yang terpilih di atas, maka disimpulkan sampel penelitian terdiri dari 34 orang kepala sekolah, 314 orang guru dengan total sampel 348 orang.

## B. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2007:3) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Sedangkan pendekatan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan bentuk kompensasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Pasaman Barat.

Penulis mengambil metode survei karena penelitian yang penulis lakukan adalah dengan mengambil populasi dan sampel untuk penulis pelajari sehingga ditemukan hubungan antar variabel. Terdapat tiga variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu dua variabel bebas (*independent*) pengaruh motivasi berprestasi dan bentuk kompensasi serta kinerja manajerial kepala sekolah sebagai variabel terikat (*dependent*). Untuk melihat hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.1  
Hubungan variabel bebas dan terikat

Informasi-informasi untuk keperluan tersebut dihimpun/ dijaring melalui instrumen angket (kuisisioner) digunakan untuk menggali kenyataan motivasi berprestasi kepala sekolah, bentuk kompensasi kepala sekolah dan kinerja manajerial kepala sekolah. Data yang diperoleh melalui angket tersebut digunakan sebagai data faktual untuk mendukung/ menguatkan teori bahwa

motivasi berprestasi dan kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah.

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk memberikan kesamaan persepsi agar terdapat kesamaan persepsi sehingga pemahaman terhadap istilah-istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terjadi perbedaan. Pentingnya definisi operasional ini dibahas karena banyaknya istilah-istilah berbeda yang digunakan untuk menyebutkan isi atau maksud yang sama, atau sebaliknya istilah – istilah yang sama dipergunakan untuk menyebutkan isi atau maksud yang berbeda.

Nazir (2003:152) definisi operasional adalah:

Definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tertentu.

Sesuai dengan pendapat di atas maka definisi operasional tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Manajerial Kepala Sekolah

Kinerja manajerial kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah sebagai manajer dalam satuan pendidikan harus menunjukkan kinerja (*performance*) terbaiknya yang mencakup kegiatan: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*Controlling*) untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

#### 2. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu motivasi berprestasi kepala sekolah yang dipengaruhi beberapa faktor yaitu: 1)

Keinginan berprestasi unggul, 2) Berorientasi kemandirian dan bukan untung-untungan (*gamebling*), 3) Pola pikir berorientasi ke depan, 4) Bersemangat bekerja keras dan pantang menyerah, 5) Menyukai pekerjaan yang menantang, 6) Keinginan mengetahui umpan balik segera 7) Susah jika gagal dalam pekerjaan, dan 8) Praktis, optimis dan berani, 9) Kesukaan terhadap situasi yang pekerjaan menuntut tanggung jawab.

### 3. Bentuk Kompensasi

Bentuk kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gaji, tunjangan, dan pengakuan. Contoh gaji adalah yang terdapat dalam amprah gaji pegawai negeri sipil yang diterima setiap bulan sesuai pangkat golongan masing-masing pegawai, contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan, tunjangan keluarga (istri/ suami, anak), tunjangan pangan, yang terdapat dalam amprah gaji, contoh pengakuan bisa berupa penghargaan tertulis seperti piagam, pengumuman dalam forum resmi, bisa berupa promosi kejenjang yang lebih tinggi atau yang lebih menguntungkan.

Tiga dimensi tersebut merupakan dimensi bentuk kompensasi yang ada bagi kepala sekolah dasar negeri.

## D. Proses Perumusan Instrumen penelitian

Dalam merumuskan instrument penelitian diperlukan langkah-langkah berikut:

1. Mempedomani teori motivasi berprestasi, bentuk kompensasi dan kinerja manajerial kepala sekolah yang dijadikan dasar perumusan item angket.
2. Membuat kisi-kisi motivasi berprestasi, bentuk kompensasi dan kinerja manajerial kepala sekolah.
3. Kisi-kisi terdiri dari nama variable dan sumber teori, dimensi, Indikator dan sub indikator
4. Dari sub indikator, diambil jadi pernyataan dalam angket.
5. Pernyataan dalam angket disesuaikan dengan maksud setiap variabel agar data yang diberikan dapat menjawab kebutuhan penelitian.

## E. Proses Pengembangan Instrumen

Langkah-langkah pengembangan instrumen adalah sebagai berikut:

1. Langkah pertama adalah menganalisis kembali pernyataan instrumen penelitian agar butir-butir yang dikembangkan sesuai dengan definisi operasional yang telah dirumuskan.
2. Langkah kedua adalah menetapkan instrumen penelitian yang akan dipakai.
3. Langkah ketiga adalah mengujicoba instrumen penelitian. Pada tahap ini instrumen yang dikembangkan untuk semua variabel diujicobakan terlebih dahulu sesuai dengan karakteristik populasi yang diteliti.
4. Langkah berikutnya adalah analisis hasil ujicoba untuk mengetahui validitas, maupun realibilitasnya. Kemudian item yang dianggap valid dan realibel dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sedangkan item yang dianggap tidak valid, dibuang atau diperbaiki menyesuaikan dengan tingkat validitasnya.

### a. Kisi-kisi Instrumen

Butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dikembangkan atas dasar definisi operasional dari masing-masing variabel mengacu pada indikator yang telah dituangkan dalam kisi-kisi instrument (Riduwan, 2005:32) yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.6  
Kisi-kisi instrumen kinerja manajerial kepala sekolah :

Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator
Kinerja manajerial kepala sekolah  Hersey, Paul,	<i>Planning</i>	1. Merencanakan rencana tahunan sekolah yang berlaku pada tahun ajaran berikutnya,	1. Membuat rencana tahunan sekolah untuk rencana tahun berikut
		2. Menjabarkan program tahunan ke dalam program	1. Menjabarkan program tahunan ke dalam program semester I

Kenneth H Blanchard, Deuley E. Johnson (Yogaswara, 2010)		semester I dan II	2. Menjabarkan program tahunan ke dalam program semester II
	<i>Organizing</i>	1. Mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru dan staf	1. Memusyawarahkan pembagian kerja guru 2. Memusyawarahkan pembagian kerja staf
<b>Sub Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>
		2. Memberikan pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang tepat	1. Memberikan pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang tepat kepada guru 2. Memberikan pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang tepat kepada staf.
		3. Mengkomunikasikan visi, misi, tujuan dan program strategis sekolah kepada seluruh guru dan staf	1. Mengkomunikasikan visi sekolah kepada guru dan staf 2. Mengkomunikasikan misi sekolah kepada guru dan staf 3. Mengkomunikasikan tujuan sekolah kepada guru dan staf. 4. Mengkomunikasikan program strategis sekolah kepada guru dan staf.
		4. Memberi pengarahan penugasan guru dan staf dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing	1. Memberi pengarahan penugasan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing 2. Memberi pengarahan penugasan staf dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing
		5. Membangun kerja sama tim antar guru, antar staf, antar guru dan staf dalam memajukan sekolah	1. Membangun kerja sama tim antar guru, dalam memajukan sekolah 2. Membangun kerja sama tim antar staf, dalam memajukan sekolah

			3. Membangun kerja sama tim antar guru dan staf dalam memajukan sekolah
<b>Sub Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>
		6. Memimpin rapat dengan guru, staf, orang tua siswa, dan komite sekolah	1. Memimpin rapat dengan guru 2. Memimpin rapat dengan staf 3. Memimpin rapat dengan orang tua siswa 4. Memimpin rapat dengan komite sekolah
		7. Mengambil keputusan dengan menggunakan strategi yang tepat	1. Mengambil keputusan dengan menggunakan strategi yang tepat
	<i>Actuating</i>	1. Kepala Sekolah selalu memberi bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung	1. Kepala Sekolah selalu memberi bimbingan secara langsung maupun tidak langsung kepada guru 2. Kepala Sekolah selalu memberi bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada staf
		2. Pembagian wewenang dan tanggung jawab jelas	1. Pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas kepada guru 2. Pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas kepada staf
		3. Kompromi merupakan penyelesaian permasalahan	1. Kompromi merupakan penyelesaian permasalahan yang muncul
	<i>Controlling</i>	1. Menentukan apa yang telah dicapai	1. Menentukan apa yang telah dicapai 2. Menentukan program apa yang belum tercapai

		3. Mengadakan evaluasi atas yang sudah dicapai	1. Mengadakan evaluasi atas yang sudah dicapai 2. Mengadakan evaluasi terhadap apa yang belum tercapai
		3. Mengambil tindakan korektif bila diperlukan agar menjamin hasil sesuai dengan rencana	1. Mengambil tindakan korektif bila diperlukan agar menjamin hasil sesuai dengan rencana

Tabel 3.7

Kisi-kisi instrumen penelitian motivasi berprestasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator
Motivasi Berprestasi  Luthans (2006)  Kamars (2005)	Keinginan berprestasi unggul	Mampu menyusun rencana kerja yang unggul dan mampu mengkoordinasikan program kerja secara jelas dan bersemangat	1. Menyusun rencana kerja lebih unggul dari orang lain 2. Mengkoordinasikan rencana kerja dengan jelas, mudah dimengerti dan bisa dilaksanakan 3. Menerima revisi yang diajukan demi rencana kerja yang matang
	Berorientasi kemandirian	Mampu bekerja sendiri dengan tim tanpa mengharap bantuan pihak lain	1. Melakukan pekerjaan dengan potensi yang dimiliki sendiri 2. Memaksimalkan potensi diri dan tim mencapai kesuksesan
	Pola pikir berorientasi ke depan	Mampu menjadikan masalah dalam pekerjaan sebagai pemicu keberhasilan ke depan dan memiliki program jangka panjang yang jelas	1. Masalah yang muncul tidak dibesar-besarkan 2. Perbaikan kesalahan dilaksanakan sesegera mungkin 3. Masalah yang bersifat prinsip ditangani dengan teliti dan dengan pertimbangan yang matang 4. Memiliki program jangka panjang yang akan dicapai yang bersifat membangun untuk kepentingan yang lebih kompleks

	Bersemangat bekerja keras dan pantang menyerah	Mampu hadir setiap jam kerja dan mampu mencurahkan pikirannya untuk bekerja lebih baik serta mampu mencari solusi terbaik atas masalah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu hadir setiap jadwal kerja diawal waktu</li> <li>2. Bekerja dengan fikiran fokus</li> <li>3. Tidak berhenti kerja sebelum tuntas dengan baik</li> </ol>
<b>Sub Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>
	Menyukai pekerjaan yang menantang	Mau menerima tugas tambahan yang dibebankan demi prestasi dan mau menerima target-target khusus yang harus dicapai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu menerima jika ada tugas tambahan demi mencapai prestasi lebih baik</li> <li>2. Bersedia menerima target khusus yang dibebankan untuk lebih maju</li> </ol>
	Keinginan mengetahui umpan balik segera	Menjadikan kesalahan di masa yang lalu sebagai perbaikan di masa akan datang dan menjadikan kesalahan yang dilakukan tidak terulang kembali	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelemahan/ kekurangan di masa lalu segera dijadikan bahan pertimbangan untuk pekerjaan berikut</li> <li>2. Menjadikan output hasil kerja untuk melahirkan cara bekerja yang lebih baik</li> </ol>
	Susah jika gagal dalam pekerjaan	Segera menemukan akar masalah atas kegagalan dan segera mempelajarinya serta mencarikan antisipasi untuk berikutnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Segera mencari akar permasalahan atas kegagalan.</li> <li>2. Penyebab kegagalan dipelajari secermat mungkin</li> <li>3. Solusi perbaikan ke depan dicarikan agar tidak terulang kegagalan yang sama</li> </ol>
	Praktis, optimis dan berani	Mampu bekerja dengan praktis, mampu bersikap optimis akan berhasil, dan berani bertindak demi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pekerjaan tidak bertele-tele</li> <li>2. Selalu optimis pekerjaan bisa diselesaikan</li> <li>3. Berani melakukan</li> </ol>

		kesuksesan (siap menerima resiko)	pekerjaan meskipun sesuatu yang baru
	Kesukaan terhadap situasi yang pekerjaan menuntut tanggung jawab	Selalu memberikan laporan apa adanya setiap situasi apapun yang dihadapi dalam pekerjaan dan dipertanggungjawabkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat laporan setiap pekerjaan</li> <li>2. Laporan dibuat dengan realita yang sebenarnya</li> <li>3. Mengatasi masalah tanpa menimbulkan masalah baru</li> </ol>

Tabel 3.8  
Kisi-kisi instrumen penelitian bentuk kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator
Bentuk Kompensasi  Hariandja, (2007) dan Luthans (2007)	Gaji	1. Kesesuaian gaji	1. Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan bulanan 2. Gaji diterima selalu tepat waktu 3. Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja
	Tunjangan	1. Kesesuaian Tunjangan	1. Tunjangan beras layak 2. Tunjangan istri/ suami layak 3. Tunjangan anak layak 4. Insentif diluar gaji memadai 5. Anggaran kesehatan layak 6. Fasilitas ruang kantor sesuai kebutuhan
	Pengakuan	1. Mendapatkan pengakuan prestasi kerja 2. Diberikan penghargaan atas prestasi kerja	1. Diberikan penghargaan atas prestasi 2. Diberikan insentif atas prestasi yang dibuat 3. Memperoleh promosi jabatan atas prestasi yang dibuat 4. Mendapatkan promosi jabatan

Terdapat berbagai jenis skala yang dapat digunakan untuk penelitian sebagai acuan dalam pengukuran. Berdasarkan variabel yang diteliti, penelitian ini menggunakan jenis skala Likert. Menurut Sugiyono (2009:134) menjelaskan bahwa: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Adapun kategori penskoran untuk setiap alternatif jawaban item instrumen menurut Sugiyono (2009:135) dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawabannya adalah selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), Jarang (JR) atau tidak pernah (TP). sebagai berikut :

Tabel 3.9  
Model dan bobot alternatif jawaban

Alternatif Jawaban	Bobot
SL	5
SR	4
KD	3
JR	2
TP	1

Adapun cara untuk mengisi instrumen dalam penelitian ini adalah dengan cara *checklist* (√), dimana responden memberikan tanda *checklist* (√) pada alternatif jawaban yang dipilih pada setiap item-item pernyataan. Instrumen ini digunakan menjadi alat pengumpulan data penelitian dengan teknik angket, karena angket digunakan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden yang jumlahnya cukup banyak.

#### b. Uji validitas

Suatu instrumen disusun untuk mengumpulkan data yang diperlukan, sebab data merupakan alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, suatu data harus memiliki tingkat kebenaran yang tinggi sebab akan menentukan kualitas penelitian. Uji validitas merupakan salah satu usaha penting yang harus dilakukan peneliti guna mengukur kevalidan dari instrumen. Sururi dan Suharto (2007:51) berpendapat bahwa :

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid.

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor butir instrumen dalam suatu faktor, dan mengorelasikan skor faktor dengan skor total. Hasil perhitungan korelasi ( $r_{hitung}$ ) dilihat dari butir instrumen total correlation kemudian diinterpretasikan dengan cara membandingkan ( $r_{tabel}$ ) yaitu untuk menentukan valid tidaknya instrument.

Hasil yang telah diperoleh dari uji instrumen kemudian di dihitung dengan korelasi *product moment*. Adapun rumus yang dipergunakan dalam pengujian validitas instrument ini adalah rumus yang ditetapkan oleh Person yang dikenal dengan korelasi *Product Moment*.

Validitas butir menggunakan rumus *Product Moment* Sugiyono (Riduwan, 2010:110) yaitu :

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

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Hasil uji validitas angket terhadap 30 responden, didapatkan sebagai berikut:

1. Uji coba validitas variabel motivasi berprestasi kepala sekolah.

Jumlah item angket untuk variabel kinerja manajerial kepala sekolah adalah 40 item, setelah dilakukan uji coba angket terhadap 30 responden dinyatakan memiliki  $t_{hitung}$  di atas  $t_{tabel}$ .  $T_{tabel}$  dengan dk 30 - 2 = 28 dengan  $\alpha$  untuk uji dua pihak 0,05 adalah 2,048 sehingga ke 40 item tersebut dinyatakan valid keseluruhan.

2. Uji coba validitas variabel bentuk kompensasi kepala sekolah.

Jumlah item angket untuk variabel bentuk kompensasi kepala sekolah adalah 40 item, setelah dilakukan uji coba angket terhadap 30 responden dinyatakan memiliki  $t_{hitung}$  di atas  $t_{tabel}$ .  $T_{tabel}$  dengan dk  $30 - 2 = 28$  dengan  $\alpha$  untuk uji dua pihak 0,05 adalah 2,048 sehingga ke 40 item tersebut dinyatakan valid keseluruhan.

3. Uji coba validitas variabel kinerja manajerial kepala sekolah.

Jumlah item angket untuk variabel kinerja manajerial kepala sekolah adalah 40 item, setelah dilakukan uji coba angket terhadap 30 responden dinyatakan memiliki  $t_{hitung}$  di atas  $t_{tabel}$ .  $T_{tabel}$  dengan dk  $30 - 2 = 28$  dengan  $\alpha$  untuk uji dua pihak 0,05 adalah 2,048 sehingga ke 40 item tersebut dinyatakan valid keseluruhan. (Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 1,2,3,4,5 dan 6)

### c. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu kuesioner dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena kuesioner tersebut sudah dianggap baik. Kuesioner yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal (stability/ testretest, equivalent atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada kuesioner). (Sururi & Suharto, 2007:52)

Sedangkan untuk menentukan reabilitas menggunakan rumus *Spearman Brown* dalam (Riduwan, 2010:116), sebagai berikut:

$$r_{ll} = \frac{2.r_b}{1 + r_b}$$

Hasil uji reliabelitas angket terhadap 30 responden, didapatkan sebagai berikut:

1. Uji coba reliabelitas variabel motivasi berprestasi kepala sekolah.

Sebanyak 40 item dinyatakan memiliki  $t_{hitung}$  di atas  $t_{tabel}$ .  $T_{tabel}$  dengan  $N = 30 - 2 = 28$  dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $r = 0,374$  sehingga ke 40 item tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji coba reliabelitas variabel bentuk kompensasi kepala sekolah.

Sebanyak 40 item dinyatakan memiliki  $t_{hitung}$  di atas  $t_{tabel}$ .  $T_{tabel}$  dengan  $N = 30 - 2 = 28$  dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $r = 0,374$  sehingga ke 40 item tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji coba reliabelitas variabel kinerja manajerial kepala sekolah.

Sebanyak 40 item dinyatakan memiliki  $t_{hitung}$  di atas  $t_{tabel}$ .  $T_{tabel}$  dengan  $N = 30 - 2 = 28$  dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $r = 0,374$  sehingga ke 40 item tersebut dinyatakan reliabel. (Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 1,2,3,4,5 dan 6)

Sebelum hipotesis diuji terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan menggunakan rumus *Chi Kuadrat* (Riduwan, 2010:182) yaitu :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Koefisien korelasi diuji dengan menggunakan rumus korelasi ganda (Riduwan, 2010:139) yaitu :

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1Y} + r^2_{X_2Y} - 2(r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

Setelah instrumen dinyatakan valid, reliabel, dan normal, maka instrumen telah layak dipakai sebagai alat pengumpul data. Angket disebarakan kepada responden dan dikumpulkan kembali untuk dianalisis.

Data yang telah diskor diinterpretasikan sesuai dengan tabel kategori penilaian persentase skor tanggapan responden (Sugiyono, 2005)

Tabel 3.10  
Kategori penilaian persentase skor tanggapan responden

No	Rata-rata Skor	Kategori		
		Motivasi berprestasi	Bentuk kompensasi	Kinerja manajerial
1	1,00 – 1,80	Rendah sekali	Sangat kurang layak	Rendah sekali
2	1,81 – 2,60	Rendah	Kurang layak	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup tinggi	Cukup layak	Cukup tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi	layak	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat tinggi	Sangat layak	Sangat tinggi

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian (Nazir, 2003:328). Data yang dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka peneliti melakukan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Peneliti melapor terlebih dahulu dengan membawa surat izin penelitian ke kantor Dinas Pendidikan Pasaman Barat.
2. Peneliti bekerja sama dengan kepala UPTD menentukan sekolah-sekolah yang dijadikan sampel dan UPTD memberitahu kepala sekolah bersangkutan bahwa sekolahnya dijadikan sampel penelitian.
3. Peneliti berkunjung ke sekolah sampel dan menyebarkan instrument penelitian sesuai jadwal yang disepakati dengan kepala sekolah yang bersangkutan.
4. Sebelum responden mengisi jawaban instrument, peneliti menjelaskan pentingnya keakuratan data yang mereka berikan harus sesuai dengan apa adanya sehingga hasil yang diperoleh benar-benar faktual.
5. Mengumpulkan hasil angket

Sebelum pengolahan data, dilakukan terlebih dahulu pemeriksaan dan penyeleksian data. Adapun rekapitulasi jumlah angket yang terkumpul sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 3.11  
Rekapitulasi pengumpulan angket keseluruhan variable

Variabel	Jumlah Responden	Jumlah Angket		
		Disebar	Terkumpul	Dapat diolah
X1	34 (100%)	34 (100%)	34 (100%)	34 (100%)
X2	34 (100%)	34 (100%)	34 (100%)	34 (100%)
Y	314 (100%)	314 (100%)	314 (100%)	314 (100%)

Adapun variabel motivasi berprestasi kepala sekolah ( $X_1$ ) respondennya adalah kepala sekolah, variabel bentuk kompensasi kepala sekolah ( $X_2$ ) respondennya adalah kepala sekolah dan variabel motivasi berprestasi (Y) respondennya adalah guru sebanyak 314 responden di rata-ratakan per sekolah menjadi 34 sekolah.

Dengan demikian maka semua angket dapat diolah, hal yang mendukung peneliti memperoleh data sebanyak 100% adalah waktu kunjungan ke sekolah ketika guru dan kepala sekolah sedang persiapan mengisi rapor hasil ujian semester 1 (satu) sehingga semua guru hadir di ruangan majelis guru bersama kepala sekolah, bagi guru yang tidak bisa mengisi secara langsung, diambil kembali hari berikutnya atau beberapa hari setelahnya.

## G. Teknik Analisis Data

Adapun langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Angket yang sudah dikumpulkan dikelompokkan sesuai kelompoknya dan diteliti sesuai jumlah serta fisiknya bisa dibaca dan jelas, sedangkan yang bermasalah ditindak lanjut segera baik dengan langsung perbaikan dengan responden atau cukup dengan via telepon.

2. Memberikan nilai untuk setiap responden sesuai dengan kategori penilaiannya.
3. Mentabulasikan data agar setiap item dapat dihitung dan dimasukkan ke dalam bentuk interval.
4. Menyajikan data dalam bentuk tabel maupun deskripsi data sehingga tergambar permasalahan penelitian.
5. Dilakukan uji hipotesis agar memperoleh kesimpulan.
6. Untuk penghitungan hipotesis digunakan rumus berikut:
  - a) Untuk mencari hubungan atau pengaruh antar variabel tunggal digunakan penghitungan dengan SPSS *statistics* 20
  - b) Memberi arti untuk tingkat hubungan antar dua variabel dengan interpretasi koefisien korelasi dalam Riduwan (2010:136) sebagai berikut :

Tabel. 3.12  
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan sebagai berikut.  $KP = r^2 \times 100\%$  , dimana KP adalah nilai koefisien diterminasi dan r adalah nilai koefisien korelasi.

- c) Untuk menentukan kebermaknaan hubungan variabel X dan variabel Y dilakukan uji signifikansi, penghitungan dengan SPSS *statistics* 20.
- d) Untuk menghitung nilai korelasi (antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y) digunakan rumus korelasi ganda dengan penghitungan dengan SPSS *statistics* 20.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda, maka perlu dicari  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  digunakan penghitungan dengan SPSS *statistics* 20.

- e) Untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas digunakan rumus Regresi Ganda (Riduwan. (2010:154) yaitu:  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$  dengan penghitungan SPSS *statistics* 20.