

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

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

Penelitian dilakukan pada sekolah dasar negeri yang berada di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut Propinsi Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini berdasarkan variabel terikatnya yaitu kinerja kepala sekolah maka yang dijadikan responden untuk menjawab adalah kepala sekolah di sekolah itu sendiri. Untuk menjawab pada variabel bebasnya yaitu motivasi kerja dan pelatihan kepala sekolah maka yang dijadikan responden untuk memberikan jawaban adalah kepala sekolah itu sendiri.

Sugiyono (2004, hlm. 90) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sementara Sudjana (1996, hlm. 6) berpendapat bahwa “populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”. Sedangkan Riduan (2002, hlm. 30) mengatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian”.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dengan demikian maka faktor yang perlu diperhatikan dalam populasi adalah elemen atau unsur yang dapat diamati. Oleh karena itu penentuan karakteristik populasi yang tepat merupakan faktor penting dalam suatu penelitian, karena pada hakekatnya suatu permasalahan itu baru akan memiliki makna apabila dikaitkan dengan populasi yang relevan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mendapatkan data yang representatif penulis mengambil populasi kepala sekolah SDN Negeri se-kecamatan Cibatu Kabupaten Garut yang berjumlah 47 sekolah yang berarti 47 kepala sekolah Pertimbangan ini diambil karena kepala sekolah yang mengetahui dan mengalami langsung indikator-indikator yang penelitian yang dicantumkan dalam instrumen penelitian. Data selengkapnya seperti tertera dalam tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Populasi Penelitian**

No.	Nama SD	Jumlah Kepala Sekolah
1	SDN Cibatu 1	1
2	SDN Cibatu 2	1
3	SDN Cibatu 3	1
4	SDN Cibatu 4	1
5	SDN Cibunar 1	1
6	SDN Cibunar 2	1
7	SDN Cibunar 3	1
8	SDN Cibunar 4	1
9	SDN Cibunar 5	1
10	SDN Cibunar 6	1
11	SDN Girimukti 1	1
12	SDN Girimukti 2	1
13	SDN Girimukti 3	1
14	SDN Karyamukti 1	1
15	SDN Karyamukti 2	1
16	SDN Keresek 1	1
17	SDN Keresek 2	1
18	SDN Keresek 3	1
19	SDN Keresek 4	1
20	SDN Keresek 5	1
21	SDN Keresek 6	1
22	SDN Keresek 7	1
23	SDN Kertajaya 1	1
24	SDN Kertajaya 2	1
25	SDN Kertajaya 3	1
26	SDN Mekarsari 1	1
27	SDN Mekarsari 2	1
28	SDN Mekarsari 3	1
29	SDN Mekarsari 4	1
30	SDN Padasuka 1	1
31	SDN Padasuka 2	1
32	SDN Padasuka 3	1
33	SDN Padasuka 4	1
34	SDN Sindangsuka 1	1
35	SDN Sindangsuka 2	1
36	SDN Sindangsuka 3	1
37	SDN Sindangsuka 4	1
38	SDN Sindangsuka 5	1
39	SDN Sindangsuka 6	1
40	SDN Sukalilah 1	1
41	SDN Sukalilah 2	1
42	SDN Sukalilah 3	1
43	SDN Sukalilah 4	1
44	SDN Wanakerta 1	1
45	SDN Wanakerta 2	1
46	SDN Wanakerta 3	1
47	SDN Wanakerta 4	1
Jumlah		47

Sumber data: UPTD Kecamatan Cibatu

Sugiyono (2003, hlm. 91) mendefinisikan “sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki”. Sementara Sudjana (1996, hlm. 6) mendefinisikan “sampel sebagai bagian yang diambil dari populasi. Dengan demikian, sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik dari seluruh populasi”.

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel total (*total sampling*) yaitu seluruh sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut sebanyak 47 sekolah. Sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah di 47 Sekolah Dasar Negeri tersebut. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto (2005, hlm. 120) mengemukakan bahwa “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih dari jumlah populasi”. Sampel pada penelitian ini merupakan sampel populasi dan bersifat homogen dimana sumber data memiliki sifat yang sama yaitu kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut yang berjumlah 47 orang seperti yang tertera pada tabel 3.2.

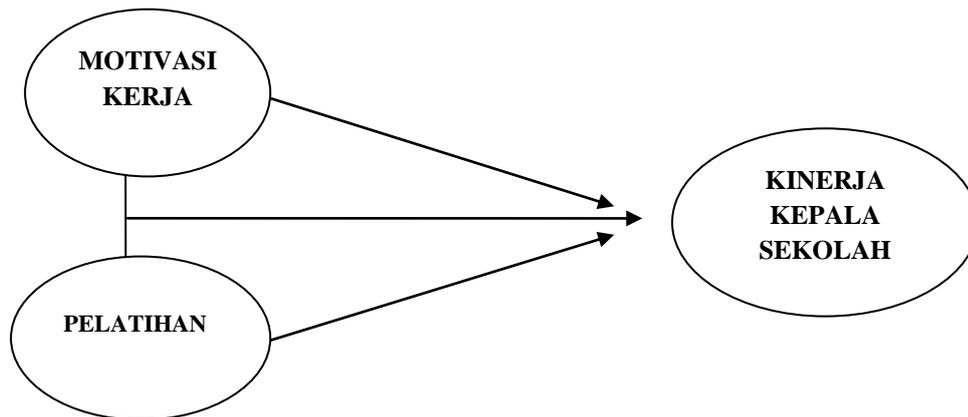
## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu. “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”, Sugiono (2003, hlm. 3). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini merupakan upaya pembuktian teori yang telah ada. Metode kuantitatif digunakan bila masalah penelitian sudah jelas, bermaksud menguji hipotesis dan mendapatkan data yang akurat berdasarkan fenomena empiris dan terukur.

Jenis metode kuantitatif yang akan digunakan adalah survey, karena data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan distribusi hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut Riduan (2010, hlm. 49), “Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel

yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian- kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Dengan demikian penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survey sehingga ditemukan pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah dasar. Untuk melihat hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 3.5**  
**Hubungan Variabel Bebas dan Terikat**

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

### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional dimaksud 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 yang sama dipergunakan untuk menyebutkan isi atau maksud yang berbeda.

Nazir (2003, hlm. 152) mengemukakan “definisi operasional adalah definisi yang memberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, apapun 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. Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor pendorong atau mempengaruhi gairah kepala sekolah dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah disiplin, semangat kerja, ambisi, kompetisi, kreativitas, prestasi.

### **2. Pelatihan ( $X_2$ )**

Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan tentang keterampilan dalam memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut bidang tugas dan tujuan lembaga yang telah ditetapkan dan bentuk pelatihan kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah tersebut.

### **3. Kinerja Kepala Sekolah (Y)**

Kinerja kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pemimpin sekolah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan dan peranannya sebagai *manajer, leader, supervisor*.

## **D. Proses perumusan Instrumen Penelitian**

Dalam merumuskan instrumen penelitian diperlukan langkah-langkah berikut:

1. Mempedomani teori motivasi kerja, pelatihan dan kinerja kepala sekolah yang dijadikan dasar perumusan item angket.
2. Membuat kisi-kisi motivasi kerja, pelatihan dan kinerja 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 defmisi operasional yang telah dirumuskan.
2. Langkah kedua adalah menetapkan instrumen penelitian yang akan dipakai.
3. Langkah ketiga adalah menguji coba instrumen penelitian. Pada tahap ini instrumen yang dikembangkan untuk semua variabel diuji cobakan 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 instrumen (Riduan, 2010, hlm. 32) yang ditunjukkan dalam tabel:

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Kepala Sekolah**

No	Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator
	Kinerja Kepala Sekolah (Masaong, 2011, hlm. 44) dan (Mulyasa, 2011, hlm. 56)	Manajer	Merencanakan	Merencanakan rencana tahunan sekolah yang berlaku pada tahun ajaran berikutnya
Menjabarkan program tahunan ke dalam program semester 1 dan II				
Mengorganisasikan			Mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru dan staf	
			Memberikan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat	
			Mengkomunikasikan visi, misi tujuan dan program strategis sekolah guru dan staf	
			Memberikan pengarahan penugasan guru dan staf dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing	
Membangun kerja sama tim antara guru, antara staf , antara guru dan staf dalam memajukan sekolah				

				Memimpin rapat dengan guru, staf, orang tua dan siswa komite sekolah
				Mengambil keputusan dengan menggunakan strategi yang tepat
		Melaksanakan		Selalu memberikan bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung
				Pembagian wewenang dan tanggung jawab jelas
				Kompromi merupakan penyelesaian masalah
		Mengevaluasi		Menentukan apa yang telah dicapai
				Mengadakan evaluasi atas yang sudah dicapai
				Mengambil tindakan korelatif bila diperlukan agar menjamin hasil sesuai dengan rencana
		<i>Leader</i>	Memberikan petunjuk dan pengawasan	Memberikan petunjuk dan pengawasan kepada guru dan staf
			Meningkatkan kemauan tenaga kependidikan	Memotivasi guru dan staf untuk mengembangkan potensi untuk kemajuan sekolah
			Membuka komunikasi dua arah	Terbuka dengan guru dan staf
				Pembicaraan individu untuk memajukan sekolah
			Mendelegasikan tugas	Menugaskan guru dalam suatu kegiatan/pelatihan untuk meningkatkan potensinya
			Memberdayakan sumber daya manusia secara optimal	mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah
				Menerapkan beberapa teknik pembaharuan dalam mengelola sekolah
			Mengelola perubahan dan pengembangan menuju organisasi yang efektif	Membuat ide-ide baru untuk sebuah strategi pembelajaran sekolahnya
				Menentukan keputusan kepentingan internal maupun eksternal sekolah dengancara musyawarah
		Supervisi	Merencanakan program supervisi	Sebelum melaksanakan supervisi kepala sekolah menyusun rencana supervisi terlebih dahulu dengan melibatkan guru
				Perencanaan supervisi oleh kepala sekolah senantiasa diketahui oleh guru-guru
				Perencanaan supervisi kepala sekolah senantiasa teradministrasi dengan baik yang diperlihatkan kepada guru
			Melaksanakan program supervisi	Kepala sekolah minimal setiap bulan melakukan supervisi ke dalam kelas
				Kepala sekolah senantiasa memeriksa kelengkapan RPP Guru dikelas
				Kepala sekolah senantiasa memeriksa daftar kehadiran siswa dalam pembelajaran

				Kepala sekolah senantiasa memeriksa daftar kehadiran guru mengajar dikelas
				Kepala sekolah dalam setiap supervisi bukan saja mencari kesalahan dari guru tetapi senantiasa untuk meningkatkan perbaikan dalam pembelajaran
				Kepala sekolah senantiasa melakukan supervisi dengan cara pendampingan individu pada guru untuk berbagi permasalahan yang dihadapi guru
			Menindak lanjuti program supervisi	Proses evaluasi supervisi di lakukan bersama- sama kepala sekolah dan guru
				Proses evaluasi supervisi senantiasa ditindaklanjuti dengan berbagai program perbaikan

**Tabel 3.4**  
**Kisi kisi Instrumen Motivasi Kerja**

No	Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Sub indikator
1	Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Mc. Celland's dalam Hasibuan, (2008:149-164)	Disiplin	Kehadiran tepat waktu	Kepala sekolah datang ke sekolah tepat waktu /sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
				Kepala sekolah datang terlambat ke sekolah karena alasan kedinasan
			Menjalankan tugas	Kepala sekolah mentaati/ melaksanakan tugas yang di berikan oleh pengawas dengan sungguh-sungguh
				Kepala sekolah mentaati/ melaksanakan tugas yang di berikan oleh dinas pendidikan dengan sungguh-sungguh
			Mentaati peraturan yang berlaku	Kepala sekolah mentaati peraturan yang ada di sekolah baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis
				Kepala sekolah mentaati tata tertib di sekolah
		Pemberian sanksi	Sanksi diberikan oleh pengawas sekolah kepada kepala sekolah yang melanggar aturan/kedisiplinan	
			Sanksi diberikan oleh dinas pendidikan kepada kepala sekolah yang melanggar aturan/kedisiplinan	
		Semangat kerja	Giat bekerja	kepala sekolah memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah
				Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

			Menyukai pekerjaan	Kepala sekolah merasa senang atas keberhasilan pencapaian sasaran kerja
			Mengembangkan potensi dan kemampuan	kepala sekolah mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan diri Mencari strategi untuk memajukan sekolah dengan bermusyawarah dengan guru
	Ambisi		Sikap	Kepala sekolah menerapkan cara baru dalam bekerja di sekolah agar mendapatkan hasil yang lebih baik
			Target individu	Kepala sekolah memiliki keinginan mendapatkan citra yang baik dihadapan stake holder sekolah
	Kompetisi		Promosi	Kepala sekolah bekerja lebih giat agar mendapatkan promosi jabatan lebih baik
			Penghargaan/ <i>reward</i>	Kepala sekolah mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dicapai dengan sungguh-sungguh
	Kreatifitas		Para pegawai	Kepala sekolah mempunyai kreatifitas dalam melakukan pekerjaan di sekolah Kepala sekolah meningkatkan keterampilan kerja berdasarkan inisiatif sendiri
			Proses	Kepala sekolah memikirkan cara cara terbaik agar bekerja lebih efektif Kepala sekolah menjalankan cara-cara terbaik agar pekerjaan lebih efektif
			Produk yang di hasilkan	Kepala sekolah menampilkan hasil pekerjaan dengan produk yang berbeda
	Prestasi		Hasil	Kepala sekolah bangga atas hasil pekerjaan yang telah di capai Kepala sekolah termotivasi oleh pekerjaan untuk mencapai prestasi kerja
			Aktualisasi diri	Hasil kepala sekolah jauh lebih baik dari pada kepala sekolah yang lain Kepala sekolah merasa bekerja sendiri lebih menunjukkan kemampuan dan prestasi

**Tabel 3.5**  
**Kisi-kisi Instrumen Pelatihan Kepala Sekolah**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sub indikator
	Pelatihan marzuki (2010, hlm. 54)	Bentuk pelatihan kepala sekolah	Pelatihan kurikulum	mengikuti pelatihan kurikulum dalam satu tahun
			Pelatihan penelitian tindakan sekolah	mengikuti pelatihan tindakan sekolah dalam satu tahun

			Pelatihan manajerial kepala sekolah	mengikuti Pelatihan manajerial kepala sekolah dalam satu tahun
			Pelatihan teknologi Informasi Dan Komunikasi	Mengikuti pelatihan teknologi Informasi dan komunikasi dalam satu tahun
			Pelatihan manajemen BOS,RKS,RKAS	mengikuti Pelatihan manajemen BOS,RKS,RKAS dalam satu tahun
			Pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi kepala sekolah	mengikuti Pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi kepala sekolah dalam satu tahun
			Pelatihan supervisi klinis	mengikuti Pelatihan supervisi dalam satu tahun
			pelatihan kepemimpinan	mengikuti pelatihan kepemimpinan dalam satu tahun
		Tingkat penguasaan keterampilan, pengetahuan dan sikap	Tingkat kesungguhan	Setelah selesai pelatihan tingkat pengabdian terasa bertambah
				Dapat merubah pola fikir yang lebih baik
				Pelatihan dapat menciptakan keutuhan organisasi
				Semangat pengabdian akan bertambah tinggi pada organisasi
				Pelatihan merupakan salah satu cara penyegaran dalam kinerja
			Disiplin	Terdapat perubahan sikap setelah mengikuti pelatihan
				mengembangkan inovasi setelah mengikuti pelatihan
				Pelatihan dapat meningkatkan pelayanan bagi masyarakat
				Guru sebelum di promosikan menduduki jabatan kepala sekolah harus mengikuti diklat terlebih dahulu
			Keahlian	Disiplin diri semakin bertambah setelah mengikuti pelatihan
				Mutu kerja semakin meningkat setelah mengikuti pelatihan
				Lebih mampu melaksanakan tugas dengan tepat waktu
				Pelatihan merupakan pengembangan potensi yang dimiliki
			Kemampuan dan keterampilan	Terdapat berubah tingkat keterampilan setelah mengikuti pelatihan

				Semakin bertambah pengetahuan sikap setelah mengikuti pelatihan
				Lebih terampil mengerjakan tugas setelah mengikuti pelatihan
				Etika serta moral semakin bertambah baik setelah mengikuti pelatihan
				Dapat menciptakan visi dan misi dalam jabatan
				Dengan program pelatihan dapat meningkatkan kompetensi setiap individu

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, hlm. 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, hlm. 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 3.6**  
**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* ( $\surd$ ), dimana responden memberikan tanda *checklist* ( $\surd$ ) 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. Suriri (2007, hlm. 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 ( $t_{hitung}$ ) dilihat dari butir instrumen total *correlation* kemudian diinterpretasikan dengan cara membandingkan ( $r_{tabel}$ ) yaitu untuk menentukan valid tidaknya instrumen.

Hasil yang telah diperoleh dari uji instrumen kemudian 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 (dalam Riduan, 2010, hlm. 110) yaitu :

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

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 kerja kepala sekolah.

Jumlah item angket untuk variabel motivasi kerja kepala sekolah adalah 27 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 27 item tersebut dinyatakan valid keseluruhan.

2. Uji coba validitas variabel pelatihan kepala sekolah.

Jumlah item angket untuk variabel pelatihan kepala sekolah adalah 27 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 27 item tersebut dinyatakan valid keseluruhan.

3. Uji coba validitas variabel kinerja kepala sekolah.

Jumlah item angket untuk variabel kinerja kepala sekolah adalah 35 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 35 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/test-retest, equivalent* atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada kuesioner)” Suriri (2007, hlm. 52).

Sedangkan untuk menentukan reliabilitas menggunakan rumus *Spearman Brown* dalam Riduan (2010, hlm. 116), sebagai berikut:

$$r_{ll} = \left( \frac{2rb}{1+rb} \right)$$

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

1. Uji coba reliabilitas variabel motivasi kerja kepala sekolah.

Sebanyak 27 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 27

item tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji coba reliabelitas variabel pelatihan kepala sekolah.

Sebanyak 27 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 27 item tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji coba reliabelitas variabel kinerja kepala sekolah.

Sebanyak 35 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 35 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* Riduan (2010, hlm. 182) yaitu:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Koefisien korelasi diuji dengan menggunakan rumus korelasi ganda Riduan (2010, hlm. 139) yaitu :

$$R_{X1X2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{x1,y} + r^2_{x2,y} - 2(r_{x1,y})(r_{x2,y})(r_{x1,x2})}{1 - r^2_{x1,x2}}}$$

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 4 responden Sugiyono (2009, hlm. 56).

**Tabel 3.7**  
**Kategori Penilaian Persentase Skor Tanggapan Responden**

No	Rata-rata Skor	Kategori		
		Motivasi Kerja	Pelatihan	Kinerja Kepala Sekolah
1	1,00 - 1,80	Rendah sekali	Rendah sekali	Rendah sekali
2	1,81 - 2,60	Rendah	Rendah	Rendah
3	2,61 - 3,40	Cukup tinggi	Cukup tinggi	Cukup tinggi
4	3,40 - 4,20	Tinggi	Tinggi	Tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi

## F. Teknik Pengumpulan Data

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

Untuk pengumpulan data yang diperlukan maka peneliti melakukan langkah-langkah berikut:

1. Peneliti melapor dengan surat izin penelitian ke kantor dinas pendidikan Kabupaten Garut.
2. Peneliti menemui Kepala UPTD Kecamatan Cibatu untuk melaporkan adanya penelitian.
3. Peneliti berkunjung ke sekolah dan menyebarkan instrumen penelitian sesuai jadwal yang disepakati dengan Kepala Sekolah yang bersangkutan.
4. Responden mengisi jawaban responden, peneliti menjelaskan pentingnya keakuratan data yang mereka berikan sesuai dengan apa adanya.
5. Peneliti mengumpulkan hasil angket.

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

**Tabel 3.8**  
**Rekapitulasi pengumpulan angket keseluruhan variabel**

Variabel	Jumlah Responden	Jumlah Angket		
		Disebar	Terkumpul	Dapat diolah
X <sub>1</sub>	47 (100%)	47 (100%)	47 (100%)	47(100%)
X <sub>2</sub>	47 (100%)	47 (100%)	47 (100%)	47(100%)
Y	47 (100%)	47 (100%)	47 (100%)	47(100%)

Adapun variabel motivasi kerja kepala sekolah (X<sub>1</sub>) respondennya adalah kepala sekolah, variabel pelatihan kepala sekolah (X<sub>2</sub>) respondennya adalah kepala sekolah dan variabel kinerja kepala sekolah (Y) respondennya adalah kepala sekolah sebanyak 47 orang.

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 nilai hasil ujian tengah semester 2 (dua) sehingga semua kepala sekolah hadir.

### **G. Tehnik Analisis Data**

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. Setelah angket terkumpul secara lengkap, peneliti memeriksa kembali jumlahnya, fisiknya dan kelengkapan pengisiannya. Angket yang belum lengkap, dipisahkan dan ditindaklanjuti melalui telepon untuk pengisian kekurangannya.
2. Upaya modifikasi dilakukan pada masing-masing kuesioner yang masuk, dengan demikian terjadi pengelompokan responden sesuai dengan tujuan penelitian serta memudahkan pelacakan kembali, apabila dibutuhkan.
3. Memberi nilai untuk setiap responden menurut ukuran yang sudah ditetapkan, sehingga diperoleh nilai tiap-tiap responden.
4. Dilakukan tabulasi data untuk menghitung setiap item dan selanjutnya data mentah ditransformasikan ke data interval.
5. menyajikan data dalam bentuk tabel atau dengan deskripsi data agar permasalahan penelitian tergambar secara jelas.
6. Dilakukan uji hipotesis untuk memperoleh kesimpulan final, dengan menggunakan.
7. Penghitungan hipotesis menggunakan rumus berikut:
  - a. Untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabel tunggal di gunakan perhitungan dengan SPSS *statistics* 18
  - b. Memberi arti untuk tingkat hubungan antar dua variabel ddengan interpretasi koefisien korelasi dalam riduan (2010, hlm. 136) sebagai berikut:

**Tabel 3.9**  
**Interprestasi 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 dengan 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 varibel Y di lakukan uji signifikasi , perhitungan dengan SPSS *statistics* 18.
- d. Untuk menghitung nilai korelasi (antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y) digunakan rumus korelasi ganda dengan perhitungan dengan SPSS *statistics* 18.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikasi korelasi ganda, maka perlu dicari  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  digunakan perhitungan dengan SPSS *statistics* 18.

- e. Untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas digunakan rumus regresi ganda (Riduan, 2010, hlm. 154) yaitu  $Y = a + b_1x_1 + b_2 x_2$  dengan SPSS *statistics* 18.