

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian langkah yang harus ditempuh oleh peneliti secara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu yaitu untuk mencari pemecahan dari permasalahan yang telah dirumuskan. Metode penelitian mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya menghimpun data yang diperlukan dalam penelitian, metode penelitian akan memandu peneliti tentang urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan.

Menurut Sugiyono (2007, hlm 1), “metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah yang diberlakukan untuk mendapatkan data objektif, valid, dan *reliable* dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.” Cara ini dipergunakan setelah peneliti memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan serta situasinya. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif.

3.1.1. Metode Deskriptif

Metode penelitian deskriptif adalah salah satu metode penelitian yang banyak digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu kejadian. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007, hlm 5) “penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual”. Sedangkan, Sukmadinata (2006, hlm 52) menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah sebuah metode yang berusaha mendeskripsikan, menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau tentang kecenderungan yang sedang berlangsung.

Penelitian ini bertujuan untuk membuat gambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang akan diteliti. Penulis memilih menggunakan metode ini dianggap sesuai dengan masalah dan tujuan dari penelitian ini guna mendapatkan gambaran tentang pengalaman dan pemahaman terhadap fakta dan phenomena yang ada di lapangan sehingga penelitian ini mengutamakan proses dari pada hasil. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui, mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan yang ada saat penelitian dilaksanakan.

3.1.2. Pendekatan Kuantitatif

Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2007, hlm 11) ialah pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Pendekatan analisis kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Sesuai dengan pendapat tersebut, Sugiyono (2007, hlm. 11) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi.

Menurut Craswell (2012, hlm. 13) menyatakan :

Quantitative research is a type of educational research in which the researcher decides what to study; asks specific, narrow questions; collects quantifiable data from participants, analyzes these number using statistic; and conducts the inquiry in an unbiased, objective manner.

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa pendekatan analisis kuantitatif merupakan pendekatan penelitian pendidikan dimana peneliti menentukan apa yang akan dipelajari, menanyakan hal spesifik, pertanyaan yang terbatas, pengumpulan data yang

dapat diukur dari partisipan, menganalisis data dengan menggunakan statistic, dan menyelidiki perilaku tanpa memihak, dan sikap yang objektif.

3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan dikaji terdiri dari tiga variabel, yaitu kinerja mengajar ketua program keahlian (Y), Jabatan dalam struktur organisasi sekolah (X_1), dan Kompensasi (X_2). Dari masing-masing variabel tersebut dikelompokkan ke dalam dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari variabel X_1 dan X_2 , dan variabel terkait (*dependent variable*) yang terdiri dari variabel Y.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan penelitian, maka variabel-variabel tersebut perlu dijabarkan ke dalam bentuk operasional guna melakukan pengukuran bagi kepentingan analisis. Untuk itu berikut ini akan dikemukakan operasional dari variabel tersebut serta penjabarannya ke dalam indikator-indikator sebagai acuan dalam penyusunan instrument penelitian.

1. Jabatan dalam struktur organisasi sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini ialah mengetahui kedudukan ketua program keahlian sebagai guru yang memiliki tugas tambahan, dan struktur organisasi ini menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan dan pada akhirnya memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta pengkoordinasian hubungan dengan lingkungan.
2. Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi dalam jangka waktu tertentu sesuai ketentuan yang berlaku. Kompensasi yang dikelola secara benar akan membantu

organisasi mencapai tujuan dan untuk mendapatkan, memelihara dan mempertahankan pekerja yang produktif. Karena itu, pengelola kompensasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh agar tujuan pemberian kompensasi bagi para pekerja dapat terwujud sesuai dengan yang diinginkan. Kompensasi dalam penelitian ini mengukur bagaimana persepsi guru terhadap kompensasi yang mereka terima, baik berupa penghargaan ekstrinsik maupun intrinsik.

3. Kinerja mengajar ketua program keahlian merupakan kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat kecapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan. Syarat-syarat yang telah ditetapkan itu bisa berupa tujuan atau targed pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai. Kinerja ketua program keahlian merupakan prilaku kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas sesuai dengan kriteria tertentu.

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Oprasional	Dimensi	Indikator
Kinerja Mengajar Ketua Program keahlian (Y)	Kinerja mengajar ketua program keahlian merupakan kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat kecapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan. Syarat-syarat yang telah ditetapkan itu bisa berupa tujuan atau targed pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai. Kinerja ketua program keahlian merupakan prilaku kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria tertentu.	a. Pelaksanaan Pembelajaran (Kegiatan Pendahulua)	1. Membuka pelajaran 2. Menyajikan materi pelajaran yang sistematis
		b. Pelaksanaan Pembelajaran (Kegiatan Inti)	1. Menetapkan metode dan prosedur pembelajaran yang telah ditentukan 2. Memberikan pertanyaan dan umpan balik 3. Mengatur kegiatan siswa dikelas 4. Penggunaan metode pembelajaran 5. Penggunaan sumber belajar yang telah dipilih 6. Melakukan interaksi dan memotivasi siswa 7. Menggunakan waktu yang efektif dan efisien
		c. Pelaksanaan Pembelajaran (Kegiatan Penutup)	1.Menyimpulkan pembelajaran 2.Melaksanakan penilaian 3.Memeriksa jawaban/memberikan score tes berdasarkan indicator 4.Menganalisis hasil penilaian 5.Mengevaluasi hasil penilaian

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

Struktur Organisasi (X ¹)	Struktur organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini ialah mengetahui kedudukan ketua program keahlian sebagai guru yang memiliki tugas tambahan, dan struktur organisasi ini menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan dan pada akhirnya memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta pengkoordinasian hubungan dengan lingkungan.	a. Pembagian Pekerjaan (<i>Division Of Work</i>)	1. Pekerjaan sesuai kemampuan/kompetensi 2. Menangani pekerjaan sebagaimana ditugaskan 3. Menyelesaikan pekerjaan tanpa harus dibantu
		b. Departementalisasi	1. Saling membantu dalam divisi 2. Berhubungan baik dengan divisi lain 3. Berkoordinasi dengan divisi lain dalam mengambil kebijakan
		c. Hierarki	1. Memberikan tujuan dan tugas kepada bawahan 2. Melimpahkan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas 3. Menerima pertanggungjawaban untuk hasil-hasil yang dicapai
		d. Koordinasi	1. Melakukan koordinasi antar bagian yang mempunyai <i>activity level of authority</i> yang sama 2. Melakukan tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan, kesatuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya.

		e. Rentang Manajemen (<i>span of control</i>)	1. Jumlah personil dalam divisi dapat berjalan efektif 2. Jumlah personil ditentukan oleh organisasi
		f. Kesatuan Perintah (<i>Unity of Command</i>)	1. Mencegah timbulnya tumpang tindih perintah 2. Mencegah timbulnya duplikasi 3. Mempermudah pelaksanaan koordinasi antar departemen 4. Memperlancar jalannya pengawasan
Kompensasi (X^2)	Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi dalam jangka waktu tertentu sesuai ketentuan yang berlaku. Kompensasi yang dikelola secara benar akan membantu organisasi mencapai tujuan dan untuk mendapatkan, memelihara dan mempertahankan pekerja yang produktif. Karena itu, pengelola kompensasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh agar tujuan pemberian kompensasi bagi para pekerja dapat terwujud sesuai dengan yang diinginkan. Kompensasi dalam penelitian ini mengukur bagaimana persepsi guru terhadap kompensasi yang mereka terima, baik berupa penghargaan ekstinsik maupun instrinsik.	a. Kompensasi Financial	1. Kelayakan yang diterima 2. Keadilan kompensasi yang diterima 3. Keseimbangan kompensasi yang diterima dengan beban tugas 4. Kompensasi yang diterima mendorong kinerja
		b. Kompensasi Non-Financial	1. Pujian diberikan kepada orang yang tepat 2. Disiplin ditegakkan tanpa melihat orangnya 3. Kompensasi yang diterima mendorong kinerja 4. Kompensasi yang diterima memberikan umpan balik untuk berprestasi

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada 33 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di wilayah 04 Kota Bekasi. Pemilihan tempat penelitian ini didasarkan atas kemudahan memperoleh data, dan hasil penelitiannya dapat memberikan masukan kepada penulis dan guru-guru berada dalam lingkungan wilayah 04 Kota Bekasi.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2007, hlm. 80) bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Untuk itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah ketua program keahlian dan kepala sekolah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di wilayah 04 yang berjumlah 104 ketua program keahlian dan 33 kepala sekolah.

Akdon (2008, hlm. 98) mengemukakan bahwa: “sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi”. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini ialah populasi berstrata proporsinya dan sifatnya heterogen, maka dilakukan penarikan sampling dengan menggunakan *Proportionate stratified random sampling*.

Teknik ini hampir sama dengan simple random sampling namun penentuan sampelnya memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi, adapun rumus yang digunakan adalah:Dimana:

$n_1 = \frac{N_1}{N} = n$	n_1 : Jumlah sampel menurut stratum n : Jumlah sampel seluruhnya N_1 : Jumlah populasi menurut stratum N : Jumlah populasi seluruhnya
---------------------------	--

langkah pertama adalah mengetahui populasi sebanyak 104 ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di wilayah 04 Kota Bekasi, kemudian menentukan tingkat presisi 10%.

Dimana:

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

AM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA
BEKASI

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d^2 : Presisi yang ditetapkan (10%)

untuk sampel pada ketua program keahlian ini diambil dari 33 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di wilayah 04 Kota Bekasi.

Dengan rincian sebagai berikut:

$$n = \frac{104}{104 \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{104}{104 \cdot 0,01 + 1} = \frac{104}{1,04 + 1} = \frac{104}{2,04} = 50,9 (51)$$

Adapun dalam penelitian ini sampel yang diteliti sebanyak 63 ketua program keahlian, 33 kepala sekolah dan 30 siswa.

Tabel 3.2
Daftar Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi

No	Sekolah	Kompetensi keahlian	Jumlah		
			Ketua program keahlian	Kepala sekolah	Siswa
1	SMK NEGERI 2 BEKASI	Teknik sepeda motor	4	1	1
		Teknik kendaraan ringan			
		Teknik elektronika industry			
		Rekayasa perangkat lunak			
		Teknik komputer dan jaringan			
		Akuntansi			
2	SMK NEGERI 3 BEKASI	Teknik komputer dan jaringan	3	1	1
		Akomodasi perhotelan			
		Jasa boga			
		Akuntansi			
3	SMK NEGERI 8 BEKASI	Persiapan grafika	3	1	1
		Teknik komputer dan jaringan			
		Animasi			
		Akuntansi			
4	SMK TERATAI PUTIH GLOBAL 4	Teknik kendaraan ringan (tkr)	3	1	1
		Teknik sepeda motor (tsm)			
		Rekayasa perangkat lunak (rpl)			
		Multi media			
5	SMK WIDYA NUSANTARA	Administrasi perkantoran(ap)	3	1	1
		Akutansi (ak)			

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

		Teknik komputer dan jaringan			
		Teknik sepeda motor (tsm)			
6	SMK SUMBER PERMATA BANGSA	Teknik kendaraan ringan	1	1	1
		Teknik komputer jaringan			
7	SMK IT IBNU RUSYD	Teknik komputer jaringan	1	1	1
8	SMK AL-BAHRI	Teknik pemeliharaan mekanik Industri	4	1	1
		Teknik kendaraan ringan			
		Teknik komputer dan jaringan			
		Rekayasa perangkat lunak			
		Multimedia			
		Akuntansi			
		Administrasi perkantoran			
9	SMK KARYA BAHANA MANDIRI	Teknik elektronika industry	4	1	1
		Teknik kendaraan ringan			
		Teknik sepeda motor			
		Teknik komputer dan jaringan			
		Multimedia			
		Akuntansi			
		Analisis kesehatan			
		Farmasi			
10	SMK BHAKTI KARTINI	Akomodasi perhotelan	3	1	1
		Usaha perjalanan wisata			
		Keperawatan			
		Farmasi			
11	SMK PERMATA BANGSA	Akuntansi	1	1	1
12	SMK TAMAN SISWA	Teknik kendaraan ringan	1	1	1
		Teknik komputer jaringan			
13	SMK MANDALAHAYU 2	Multimedia	1	1	1
		Teknik komputer jaringan			
14	SMK DAYA UTAMA	Keperawatan	1	1	1
		Farmasi			
15	SMK BISNIS INFORMATIKA	Akuntansi	1	1	1
		Teknik komputer & jaringan			
		Teknik sepeda motor			
16	SMK SUMBER DAYA	Teknik audio video	4	1	1
		Teknik pengelasan			
		Teknik kendaraan ringan			

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

		Teknik sepeda motor			
		Teknik komputer dan jaringan			
		Akuntansi			
17	SMK BINA PROFESI MANDIRI	Akuntansi	1	1	0
18	SMK MANDALAHAYU	Rekayasa perangkat lunak	1	1	1
		Akuntansi			
		Administrasi perkantoran			
19	SMK FARMASI BEKASI 1	Farmasi	1	1	0
20	SMK TINTA EMAS	Teknik audio video	3	1	1
		Teknik kendaraan ringan			
		Teknik komputer dan jaringan			
		Akuntansi			
21	SMK BINA KARYA MANDIRI	Teknik instalasi tenaga listrik	4	1	1
		Teknik audio video			
		Teknik kendaraan ringan			
		Teknik alat berat			
		Teknik sepeda motor			
		Teknik komputer dan jaringan			
22	SMK PGRI RAWA LUMBU	Teknik komputer dan jaringan	1	1	1
23	SMK AL-MUHTADIN	Farmasi	1	1	1
		Multimedia			
24	SMK MUTIARA BARU	Akuntansi	3	1	1
		Administrasi perkantoran			
		Multi media			
		Teknik sepeda motor			
25	SMK PIJAR ALAM	Teknik kendaraan ringan	1	1	1
		Teknik komputer jaringan			
		Akuntansi			
26	SMK BINA KARYA MANDIRI 2	Teknik elektronika industri	2	1	1
		Teknik kendaraan ringan			
		Teknik komputer dan jaringan			
		Teknik sepeda motor			
		Teknik produksi dan penyiaran program pertelevisian			
27	SMK MALIDAR	Multi media	1	1	0
28	SMK AL-MUTTAQIN	Akuntansi	1	1	1
		Teknik kendaraan ringan			
29	SMK JAYA CIMUNING	Teknik kendaraan ringan	1	1	1
		Teknik komputer jaringan			

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

30	SMK MAHANAIM	Pemasaran	1	1	1
		Animasi			
31	SMK TERATAI PUTIH LOBAL 3	Akuntansi	2	1	1
		Adm perkantoran			
		Teknik komputer jaringan			
32	SMK PARIWISATA PARAMITHA	Akomodasi Perhotelan	1	1	1
		Usaha Perjalanan Wisata			
33	SMK TEKAD OTOMOTIF INTERNASIONAL	Teknik kendaraan ringan	1	1	1
		Teknik komputer jaringan			
TOTAL			53	33	30

Catatn : Program keahlian yang dijadikan sampel penelitian pada setiap sekolah diberi tanda **bold (dihitamkan)**; Sumber: Sekertaris Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Wilayah 04 Kota Bekasi (2015).

3.5. Instrumen dan Kisi-kisi instrumen

3.5.1. Instrumen

Metode penelitian merupakan cara yang dilakukan untuk mengumpulkan, menyusun, dan menganalisis data yang terkumpul sehingga diperoleh makna yang sebenarnya. Menurut Sugiyono (2007, hlm. 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan: "Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Metode penelitian ini menggunakan metode survey dan tingkat eksplanasi deskriptif, asosiatif, dan komparatif dengan pendekatan kuantitatif, dan studi analitik yang menganalisis dan menginterpretasi tentang arti data menurut tingkat eksplanasi (*level of explanotion*).

Instnrmen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Akdon, hlm. 2008).

Jadi, instrumen ini merupakan alat yang dapat mempermudah peneliti dalam memperoleh data mengenai masalah yang diteliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dengan menggunakan 5 skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Akdon, 2008, hlm.118).

Tabel 3.3
Skala Likert

Alternative Jawaban	Skor Pernyataan
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

(Akdon, 2008)

3.5.2. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Teori	Definisi Oprasional	Dimensi	Diskriptor	Indikator	No. Item
Kinerja Mengajar Ketua program keahlian (Y)	1. Mathis dan Jackson (2009, hlm. 378) berpendapat pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.	Kinerja mengajar ketua program keahlian merupakan kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat kecapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan. Syarat-syarat yang telah ditetapkan itu bisa berupa tujuan atau target pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai. Kinerja ketua program keahlian merupakan perilaku	a. Pelaksanaan Pembelajaran (Kegiatan Pendahulua)	Kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditunjukan untuk membangkitkan motivasi dan memfokuskan perhatian peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran	1. Membuka pelajaran 2. Menyajikan materi pelajaran yang sistematis	1-3 4-5
	2. Suharsaputra (2010, hlm. 176) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria tertentu.		b. Pelaksanaan Pembelajaran (Kegiatan Inti)	Pelaksanaan pembelajaran kegiatan inti yaitu proses pembelajaran untuk mencapai KD seperti mengikuti prosedur dari memulai pelajaran, mengelola kegiatan	1. Menetapkan metode dan prosedur pembelajaran yang telah ditentukan 2. Memberikan pertanyaan dan umpan balik 3. Mengatur kegiatan siswa dikelas	6 7-8 9-10
	3. Riduwan (2005, hlm. 198) mengemukakan bahwa mengajar adalah					

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

	proses memberikan bimbingan/ bantuan kepada siswa dalam proses belajar	kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria tertentu.		belajar mengajar, mengorganisasikan waktu, siswa dan fasilitas belajar	4. Penggunaan metode pembelajaran 5. Penggunaan sumber belajar yang telah dipilih 6. Melakukan interaksi dan memotivasi siswa 7. Menggunakan waktu yang efektif dan efisien	11-13 14 15-17 18
			c. Pelaksanaan Pembelajaran (Kegiatan Penutup)	Pelaksanaan pembelajaran dalam kegiatan penutup yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengakhiri aktivitas pembelajaran yang dapat dilakukan dalam bentuk kesimpulan, penilaian, refleksi, umpan balik dan tindak lanjut	1. Menyimpulkan pembelajaran 2. Melaksanakan penilaian 3. Memeriksa jawaban/memberikan score tes berdasarkan indikator 4. Menganalisis hasil penilaian 5. Mengevaluasi hasil penilaian	19-20 21-24 25-27 28-29 30-31
Struktur Organisasi (X ¹)	1. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan	Struktur organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini ialah mengetahui	a. Pembagian Pekerjaan (Division Of Work)	Pembagian pekerjaan adalah tingkat dimana tugas dalam sebuah organisasi	1. Pekerjaan sesuai kemampuan/kompetensi 2. Menangani pekerjaan	1 2-3

	kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan (Robbins dan Coulter, 2007, hlm. 284). 2. Struktur organisasi didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola (Handoko, 2003, hlm. 169). 3. Struktur organisasi adalah pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan (Gibson dkk, 2002, hlm. 9). 4. Struktur organisasi yaitu menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan	kedudukan ketua program keahlian sebagai guru yang memiliki tugas tambahan, dan struktur organisasi ini menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan dan pada akhirnya memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta pengkoordinasian		dibagi menjadi pekerjaan yang berbeda.	sebagaimana ditugaskan 3. Menyelesaikan pekerjaan tanpa harus dibantu	4
			b. Departementalisasi	Departementalisasi merupakan dasar yang digunakan untuk mengelompokkan sejumlah pekerjaan menjadi satu kelompok.	1. Saling membantu dalam divisi 2. Berhubungan baik dengan divisi lain 3. Berkoordinasi dengan divisi lain dalam mengambil kebijakan	5 6-7 8
			c. Hierarki	Hierarki adalah garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan menjelaskan hubungan si pelapor kepada si penerima laporan.	1. Memberikan tujuan dan tugas kepada bawahan 2. Melimpahkan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas 3. Menerima pertanggungjawaban untuk hasil-hasil yang dicapai	9 10 11

	hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi (Hasibuan, 2004, hlm. 128).	hubungan dengan lingkungan.				
			d. Koordinasi	Koordinasi adalah proses menyatukan aktivitas dari departemen yang terpisah untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif.	1.Melakukan koordianasi antar bagian yang mempunyai <i>activity level of authority</i> yang sama 2.Meelakukan tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan, kesatuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya.	12 13
			e. Rentang Manajemen (<i>span of control</i>)	Rentang manajemen adalah jumlah karyawan yang dapat dikelola oleh seorang pimpinan secara efisien dan efektif.	1.Jumlah personil dalam divisi dapat berjalan efektif 2.Jumlah personil ditentukan oleh organisasi	14 15
			f. Kesatuan Perintah (<i>Unity of</i>	Organisasi mempunyai lebih dari seorang atasan,	1.Mencegah timbulnya tumpang tindih perintah	16

			<i>Command)</i>	misalnya, dipimpin oleh seorang manajer yang menduduki struktur organisasi pimpinan yang paling rendah dalam organisasi, seperti mandor, kepala seksi dan berbagai literature lainnya.	2. Mencegah timbulnya duplikasi 3. Mempermudah pelaksanaan koordinasi antar departemen 4. Memperlancar jalannya pengawasan	17 18 19
Kompensasi (X^2)	1. Kompensasi menurut Schuler (1987, hlm. 287) merupakan kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi pekerja yang akan ditukarkan dengan imbalan financial dan non financial, atau disebut dengan istilah <i>total compensation</i> . 2. Dessler (2007: 46) Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan	Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi dalam jangka waktu tertentu sesuai ketentuan yang berlaku. Kompensasi yang dikelola secara benar akan membantu organisasi mencapai tujuan dan untuk mendapatkan, memelihara dan mempertahankan	a. Kompensasi Financial	Kompensasi yang diberikan secara teratur untuk guru, terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi financial berupa uang.	1. Kelayakan yang diterima 2. Keadilan kompensasi yang diterima 3. Keseimbangan kompensasi yang diterima dengan beban tugas 4. Kompensasi yang diterima mendorong kinerja	1 2-3 4-5 6-8
			b. Kompensasi Non-Financial	Kompensasi non-financial atau tidak langsung yang disebut juga tunjangan, meliputi	1. Pujian diberikan kepada orang yang tepat 2. Disiplin ditegakkan tanpa melihat orangnya	9-10 11-12

	mereka, dan memiliki dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan 3. Hasibuan S.P (2007: 118) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi	pekerja yang produktif. Karena itu, pengelola kompensasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh agar tujuan pemberian kompensasi bagi para pekerja dapat terwujud sesuai dengan yang diinginkan. Kompensasi dalam penelitian ini mengukur bagaimana persepsi guru terhadap kompensasi yang mereka terima, baik berupa penghargaan ekstrinsik maupun instrinsik.		semua imbalan financial yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non-financial adalah imbalan dalam bentuk bukan uang seperti hadiah, fasilitas dan lain-lain.	3. Kompensasi yang diterima mendorong kinerja 4. Kompensasi yang diterima memberikan umpan balik untuk berprestasi	13-16 17-20
--	--	---	--	--	--	---------------------------

3.6. Teknik dan Analisis Data Penelitian

3.6.1. Uji Coba Instrumen

Sebelum dilaksanakan penelitian sesungguhnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrument penelitian dengan tujuan untuk mengetahui kualitas instrument yang meliputi sekurang-kurangnya validitas dan reabilitas.

Uji coba instrument penelitian ini dilakukan kepada 20 responden yang tidak termasuk sampel dari populasi, yaitu ketua program keahlian. Responden untuk uji coba instrument ditetapkan dengan pertimbangan bahwa ke-20 guru tersebut memiliki karakteristik yang relatif sama dengan subject penelitian sesungguhnya dalam hal permasalahan yang dihadapi ketua program keahlian dalam menjalankan tugas mengajarnya.

3.6.2. Uji Validitas Instrumen

Validitas instrumen dihitung dengan rumus korelasi product moment, yaitu:

$$r = \frac{N \Sigma_{xy} - (\Sigma_x)(\Sigma_y)}{\sqrt{\{N (\Sigma_{x^2})(\Sigma_x)^2\} \{N (\Sigma_{y^2})(\Sigma_y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total

N : Jumlah Responden

x : Jumlah skor item

Σy : Jumlah skor total

Σxy : Jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

Σx^2 : Jumlah kuadrat skor item

Σy^2 : Jumlah kuadrat skor total

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus:

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

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

Dimana:

- t = nilai hitung
 r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}
 n = jumlah responden.

Kriteria minimum untuk dianggap memenuhi syarat valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel X₁ Jabatan dalam Struktur Organisasi Sekolah

No	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0.497	0.468	Valid
2	0.897	0.468	Valid
3	0.745	0.468	Valid
4	0.892	0.468	Valid
5	0.652	0.468	Valid
6	0.747	0.468	Valid
7	0.582	0.468	Valid
8	0.869	0.468	Valid
9	0.857	0.468	Valid
10	0.537	0.468	Valid
11	0.823	0.468	Valid
12	0.843	0.468	Valid
13	0.750	0.468	Valid
14	0.497	0.468	Valid
15	0.548	0.468	Valid
16	0.651	0.468	Valid
17	0.853	0.468	Valid
18	0.829	0.468	Valid

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

No	r Hitung	r Tabel	Keputusan
19	0.878	0.468	Valid

Berdasarkan jumlah item pertanyaan pada variabel jabatan dalam struktur organisasi sekolah menunjukkan hasil bahwa item pertanyaan yang berjumlah 19 valid. Sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus.

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel X₂ Kompensasi

No	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0.524	0.456	Valid
2	0.495	0.456	Valid
3	0.535	0.456	Valid
4	0.764	0.456	Valid
5	0.778	0.456	Valid
6	0.669	0.456	Valid
7	0.825	0.456	Valid
8	0.514	0.456	Valid
9	0.486	0.456	Valid
10	0.669	0.456	Valid
11	0.817	0.456	Valid
12	0.575	0.456	Valid
13	0.484	0.456	Valid
14	0.566	0.456	Valid
15	0.547	0.456	Valid
16	0.538	0.456	Valid
17	0.589	0.456	Valid
18	0.321	0.456	Tidak Valid

No	r Hitung	r Tabel	Keputusan
19	0.578	0.456	Valid
20	0.737	0.456	Valid

Pada pengujian validitas pada variabel kompensasi pada awalnya berjumlah 20 item, setelah dilakukan uji validitas item nomor 18 tidak valid sehingga diambil keputusan dihapus. Sehingga jumlah item pertanyaan yang valid berjumlah 19.

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Y Kinerja Mengajar Ketua Program Keahlian

No	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0.537	0.361	Valid
2	0.325	0.361	Tidak Valid
3	0.504	0.361	Valid
4	0.554	0.361	Valid
5	0.701	0.361	Valid
6	0.592	0.361	Valid
7	0.562	0.361	Valid
8	0.528	0.361	Valid
9	0.665	0.361	Valid
10	0.538	0.361	Valid
11	0.287	0.361	Tidak Valid
12	0.384	0.361	Valid
13	0.732	0.361	Valid
14	0.665	0.361	Valid
15	0.331	0.361	Tidak Valid
16	0.748	0.361	Valid

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

No	r Hitung	r Tabel	Keputusan
17	0.628	0.361	Valid
18	0.528	0.361	Valid
19	0.748	0.361	Valid
20	0.604	0.361	Valid
21	0.657	0.361	Valid
22	0.754	0.361	Valid
23	0.769	0.361	Valid
24	0.417	0.361	Valid
25	0.196	0.361	Tidak Valid
26	0.741	0.361	Valid
27	0.438	0.361	Valid
28	0.697	0.361	Valid
29	0.638	0.361	Valid
30	0.429	0.361	Valid
31	0.398	0.361	Valid

Berdasarkan jumlah item pertanyaan pada variabel kinerja mengajar ketua program keahlian pada awalnya berjumlah 31 item, setelah dilakukan uji validitas item nomor 2, 11, 15 dan 25 tidak valid sehingga diambil keputusan dihapus. Sehingga jumlah item pertanyaan yang valid berjumlah 27.

3.6.3. Uji Reabilitas Instrumen

Reabilitas menunjukkan pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji realibilitas instrument penelitian dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*).

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

Berikut adalah langkah-langkah dalam menentukan reliabilitas instrumen dengan menggunakan metode belah dua (*Split Half Method*).

1. Menjumlahkan dan menghitung item ganjil (X) dan item genap (Y) dibantu tabel Perhitungan
2. Menghitung korelasi product moment
3. Menghitung realibilitas seluruh tes dengan rumus spearman Brown

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

Keterangan:

r_{11} : Koefisien reabilitas internal seluruh item

r_b : Korelasi Product Moment antara belahan (ganjil-genap).

4. Mencari r-tabel apabila diketahui signifikansi = 0,05 dan dk = 20-2 =18
5. Membuat keputusan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Kaidah keputusan:
Jika r-hitung > r-tabel, maka reliabel dan
Jika r-hitung < r-tabel, maka tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel menggunakan *SPSS versi 22*, maka berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel X_1 , X_2 , dan Y.

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas Variabel X_1 Jabatan dalam Struktur Organisasi Sekolah
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	19

Hasil uji reliabilitas pada variabel jabatan dalam struktur organisasi sekolah setelah dibandingkan dengan r tabel yang bernilai 0. 468. Maka r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel}

bernilai 0,649 sehingga menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel manajemen pembiayaan pendidikan reliabel.

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas Variabel X₂ Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	19

Hasil uji reliabilitas pada variabel kompensasi setelah dibandingkan dengan r tabel yang bernilai 0.468. Maka r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} bernilai 0,684 sehingga menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel fasilitas pembelajaran reliabel.

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Mengajar Ketua Program Keahlian SMK
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	27

Hasil uji reliabilitas pada variabel mutu pembiayaan pendidikan setelah dibandingkan dengan r tabel yang bernilai 0.388. Maka r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} bernilai 0,788 sehingga menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel mutu pembiayaan pendidikan reliabel.

3.6.4. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna (Akdon, hlm. 2008).

Penggunaan angket sebagai alat pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai suatu masalah yang diteliti, dimana responden mengisi angket yang telah disiapkan oleh peneliti dengan jujur.

Penelitian ini menggunakan angket tertutup, agar jawaban responden dapat dijaga kerahasiannya. Akdon (2008, hlm. 32), mengemukakan bahwa :

Angket tertutup (angket berstruktur) adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda checklist (✓)

Dalam pengisian angket, responden hanya cukup dengan memberikan tanda checklist pada kolom yang tersedia dengan memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat responden itu sendiri.

3.7. Teknik pengolahan data (Analisis Data)

Mengolah data dan menganalisis data adalah suatu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Langkah ini dilakukan agar data yang telah terkumpul mempunyai arti dan ditarik kesimpulan sebagai suatu jawaban dari permasalahan yang diteliti. Langkah-langkah pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk melihat kecenderungan distribusi frekuensi variabel dan menentukan tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variabel. Gambaran umum setiap variabel digambarkan oleh skor rata-rata yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Weighted Means Score* (WMS), dengan rumus:

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

$$\bar{X} = \frac{X}{N}$$

Keterangan:

- $\bar{X}$: skor rata-rata yang dicari
 X : jumlah skor gabungan (hasil kali frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)
 N : jumlah responden

Hasil kali perhitungan dikonsultasikan dengan tabel 3.11 kriteria dan penafsiran seperti dibawah ini:

Tabel 3.11
Daftar Konsultasi WMS

Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran
		Variabel X ₁ , X ₂ dan Y
4,01 – 5,00	Sangat Tinggi	SL (Selalu)
3,01 – 4,00	Tinggi	S (Sering)
2,01 – 3,00	Cukup	KD (Kadang-kadang)
1,01 – 2,00	Rendah	P (Pernah)
0,01 – 1,00	Sangat Rendah	TP (Tidak Pernah)

3.7.2. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametric, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya, seperti homogenitas untuk uji perbedaan (komparatif), normalitas dan linieritas untuk uji korelasi dan regresi. Dalam pengembangannya dilakukan pula perhitungan apabila data penelitian adalah data ordinal, maka peneliti harus mengubah atau menaikkan dari data ordinal menjadi data interval. (Akdon, 2008: 165).

1. Mengubah Data Ordinal Menjadi Data Interval

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

Analisis regresi hanya dapat dilakukan jika skala data mempunyai skala interval atau rasio. Sedangkan jika data berupa skala ordinal atau nominal, maka analisis regresi tidak dapat dilakukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis harus mengubah data ordinal menjadi data interval, sehingga analisis regresi dapat dilakukan. Untuk mengubah data ordinal menjadi data baku, maka menurut Akdon (2008, hlm 178) digunakan rumus:

$$T_i = 50 + 10 \cdot \frac{(X_i - \bar{x})}{s}$$

Dimana:

X_i : Nilai tengah

$\bar{x}$: rata-rata (mean)

s : simpangan baku

2. Uji Homogenitas

Menurut Akdon (2008, hlm 165), “pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih.” Uji homogenitas bertujuan untuk mencari tahu apakah dari beberapa kelompok data penelitian memiliki varians yang sama atau tidak. Dengan kata lain, homogenitas berarti bahwa himpunan data yang kita teliti memiliki karakteristik yang sama.

Pada penelitian ini, uji homogenitas yang dilakukan oleh penulis menggunakan pengujian homogenitas varians terkecil menggunakan Tabel F. Adapun proses pengujian dan rumus yang digunakan untuk pengujian homogenitas varians kelompok data yaitu sebagai berikut:

1. Mencari Varians/Standar deviasi Variabel X dan Y, dengan rumus:

$$Sx^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \text{ dan } Sy^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{n(n-1)}}$$

2. Mencari F hitung dengan dari varians X dan Y, dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{\text{variens terbesar}}{\text{variens terkecil}} = \frac{S_{besar}}{S_{kecil}}$$

Dimana:

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

Pembilang: S besar artinya varians dari kelompok dengan variance terbesar (lebih banyak)

Penyebut: S kecil artinya varians dari kelompok dengan variance terkecil (lebih sedikit)

Jika varians sama pada kedua kelompok, maka bebas tentukan pembilang dan penyebut

Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan rumus:

$$dk_{pembilang} = n - 1 \text{ (untuk varians terbesar)}$$

$$dk_{penyebut} = | - 1 \text{ (untuk varians terkecil)}$$

Taraf signifikan (α) = 0,05 , maka dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tidak homogen,

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka homogen.

3. Pengujian Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis parametrik atau nonparametrik. Dalam penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat (X^2) sebagai berikut:

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

Keterangan:

X^2 : Chi-kuadrat

f_o : Frekuensi hasil Pengamatan

f_e : Frekuensi yang diharapkan

Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, maka dapat ditentukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $X^{2_{hitung}} \geq X^{2_{tabel}}$ artinya Distribusi Data Tidak Normal dan

Jika $X^{2_{hitung}} < X^{2_{tabel}}$ artinya Data Berdistribusi Normal.

Sebagaimana yang diungkapkan Akdon (2005, hlm. 165) "pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametric, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya" Dalam penelitian ini maka telah dibuktikan pengujian normalitas sehingga menggunakan analisis parametrik.

3.7.3. Uji Hipotesis Penelitian

Teknik yang digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis yaitu hipotesis 1 dan 2 diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dan hipotesis 3 diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda.

1. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X dan variable Y. Ukuran yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi (r). Adapun analisis korelasi dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total.

N : Jumlah responden

$\sum x$: Jumlah skor item

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, nilai r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r . Kuatnya pengaruh dari koefisien jalur maupun keeratan hubungan dari koefisien korelasi akan diinterpretasi sesuai dengan tafsiran. Menurut Akdon (2008, hlm 188) koefisien korelasi ditafsirkan pada Tabel 3.12.

Tabel 3.12
Klasifikasi Koefisien Korelasi r

Interval Koefisien	Tafsiran
Kurang dari 0,1999	Sangat Rendah

0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

2. Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengukur tingkat signifikansi (diterima atau ditolak) antara X dan Y dengan melakukan pengujian dengan uji signifikasi dengan menggunakan rumus:

Dimana :

t hitung = nilai t

r = nilai koefesien korelasi

n = jumlah sampel

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

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus koefesien determinan. Dengan rumus:

Dimana :

KD = nilai koefesien determinan

r = nilai koefesien korelasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y maka digunakan rumus korelasi ganda, sebagai berikut:

$$R_{X1.X2.Y} = \sqrt{\frac{r^2_{x1.y} + r^2_{x2.y} - 2(r_{x1.y})(r_{x2.y})(r_{x1.x2})}{1 - (r^2_{x1.X2})}}$$

3. Pengujian secara individu

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

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

- a) Jabatan dalam struktur organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian

Pengujian secara individual ini maka akan dihasilkan rumusan hipotesis seperti dibawah ini :

H_a = Jabatan dalam struktur organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian.

H_o = Jabatan dalam struktur organisasi sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian.

- b) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian.

Pengujian secara individual ini maka akan dihasilkan rumusan hipotesis seperti dibawah ini :

H_a = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian.

H_o = Kompenasi tidak berpengaruh terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian.

4. Pengujian secara bersama-sama

Jabatan dalam struktur organisasi sekolah dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian. Pengujian secara bersama-sama ini maka akan dihasilkan rumusan hipotesis seperti dibawah ini :

H_a = Jabatan dalam struktur organisasi sekolah dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian.

H_o = Jabatan dalam struktur organisasi sekolah dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian.

Maka selanjutnya untuk mengetahui signifikasi nilai korelasi maka akan dibandingkan nilai probabilitas hitung dengan nilai probabilitas tabel, dengan hipotesis sebagai berikut :

- a) Jika nilai probabilitas hitung lebih kecil dari probabilitas tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya pengaruh antar variabel signifikan.
- b) Jika nilai probabilitas hitung lebih besar dari probabilitas tabel maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya pengaruh antar variabel tidak signifikan.