

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain dan Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan non-eksperimen dengan metode deskriptif. Sugiono (2014, hlm. 14) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan karena penekanan dalam penelitian ini pada fenomena-fenomena obyektif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Sukmadinata (2007, hlm. 82) menjelaskan bahwa metode survey digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif kecil. Pemilihan metode survey dikarenakan dalam penelitian ini mengambil gambaran umum dari suatu populasi menggunakan sampel.

Melalui penerapan metode deskriptif diharapkan peneliti mendapatkan informasi yang tepat serta gambaran korelasi dari Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Bersertifikat Pendidik ( $Y$ ). Berdasarkan pengertian ahli di atas, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan bahwa metode deskriptif analisis cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud penelitian, yaitu ingin mendapatkan gambaran tentang kontribusi kepemimpinan instruksional kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja guru ( $X_2$ ), terhadap kinerja mengajar guru Bersertifikat Pendidik ( $Y$ ).

Desain penelitian merupakan prosedur untuk mengumpulkan, menganalisis, dan melaporkan penelitian dalam penelitian kuantitatif dan

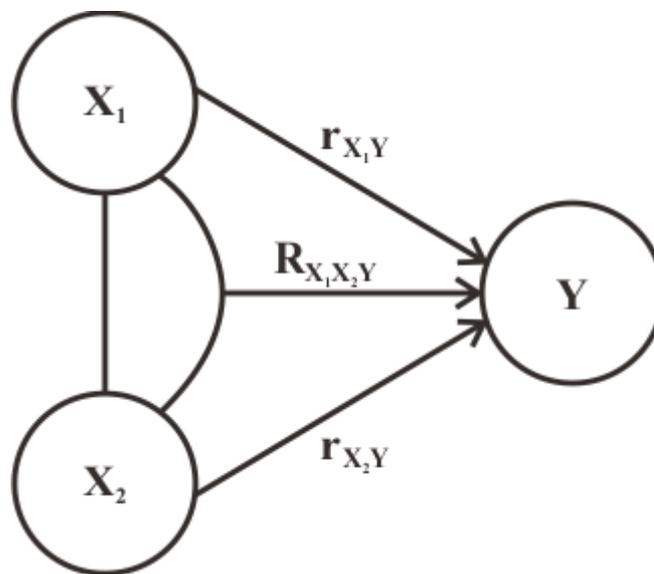
Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

kualitatif (Creswell, 2008, hlm. 646). Peneliti menerapkan sebuah studi penelitian korelasi dengan tujuan sebagai sebuah studi penjelasan untuk mengklarifikasikan pemahaman fenomena kinerja mengajar guru dengan mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja guru ( $X_2$ ) dan kinerja mengajar guru ( $Y$ ) yang telah memiliki sertifikat pada sekolah dasar swasta di kota Bandung. Desain penelitiannya dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.1 Desain Penelitian**



Keterangan :

$r_{X_1Y}$  : korelasi antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru bersertifikat pendidik pada sekolah swasta di kota Bandung

$r_{X_2Y}$  : korelasi antara motivasi kerja guru dengan kinerja mengajar guru bersertifikat pendidik pada sekolah swasta di kota Bandung

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

$r_{X_1X_2Y}$  : korelasi antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru bersertifikat pendidik pada sekolah swasta di kota Bandung

## **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

McMillan dan Schumacher (2001, hlm. 169) menyatakan bahwa populasi merupakan kelompok elemen atau kasus, baik individu, objek atau peristiwa, yang membentuk kriteria khusus yang ditujukan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2014, hlm. 90) yang mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam populasi adalah elemen atau unsur yang dapat diamati. Sehingga penentuan karakteristik populasi yang tepat merupakan faktor penting dalam satu penelitian. Satu permasalahan akan memiliki makna hanya apabila dikaitkan dengan populasi yang relevan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan kepala sekolah yang bekerja pada Sekolah Dasar Swasta di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Bandung, terdapat 72 sekolah dasar swasta yang telah

Jaenudin, 2016

*KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG*

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

memiliki guru bersertifikat pendidik di dalamnya. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah 194 guru sekolah dasar swasta bersertifikat pendidik yang tersebar pada 72 sekolah dasar swasta.

Adapun data populasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.0.1 Populasi Penelitian**

No	Kecamatan	Unit Kerja	Jumlah Guru
1	Andir	SD BPMD Taruna	2
		SD LPPN	2
		SD Maleber Barat	1
		SD Maleber Utara	1
		SD Mutiara	1
		SD Windu Putra	1
		SD YWKA	4
2	Antapani	SD Muhammadiyah 2	1
		SD Muhammadiyah 7	9
3	Arcamanik	SD Rancakasumba	1
4	Astanaanyar	SD Ganesha	1
		SD Kemah Indonesia	1
		SD YAMI	3
5	Babakan Ciparay	SD Al Barokah	1
		SD Al Hidayah	1
		SD Cahaya Pelita 1	2
		SD Cahaya Pelita 2	1
		SD Pasundan 2	3
		SD Pasundan 3	2
		SD Saluyu	1
5	Bandung Kulon	SD Attazhimiyah	1
		SD Suryani Dwi Marga	1

Jaenudin, 2016

*KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG*

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

No	Kecamatan	Unit Kerja	Jumlah Guru
6	Bandung Wetan	SD Istiqamah	8
		SD Linggawastu	4
		SD Mathlaul Khairiyah	2
		SD Pertiwi	8
		SD Santo Agustinus	1
		SD Santo Aloysius TR	1
		SD YAKESWA	5
		SD YKPPK	1
7	Batununggal	SD Cipta Karya	1
		SD Trikarsa	2
		SD YPU	1
8	Bojongloa Kidul	SD Budi Sastra	1
9	Buahbatu	SD Budi Asih	1
10	Cibeunying Kaler	SD Melania	2
11	Cibeunying Kidul	SD Muhammadiyah 3	6
		SD Pelita	1
		SD Yayasan Atikan Sunda	2
12	Cidadap	SD Muhammadiyah 6	7
		SD Al- Hidayah	5
		SD Al Husainiyyah	5
		SD Suruur	5
		SDK Hidup Baru	1
13	Cicendo	SD Angkasa 1	8
		SD Angkasa 2	2
		SD Angkasa 3	7
		SD Industri	2

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

No	Kecamatan	Unit Kerja	Jumlah Guru
14	Coblong	SD Darul Hikam	1
15	Lengkong	SD BPI	6
		SD Budi Istri	1
		SD Cipaera	2
		SD IRK	2
		SD Kartika X-1	2
		SD Kartika X-2	1
		SD GagasCeria	6
		SD Yayasan Beribu	2
16	Rancasari	SD Asy-Syifa 1	4
		SD Asy-Syifa 2	1
17	Regol	SD Assalaam	8
		SD Dian Kencana	5
		SD Nugraha	6
		SDS. Dewi Sartika	1
18	Sukajadi	SD Al Ikhlas	1
		SD Cemara	1
		SD GIKI	1
		SD Muhammadiyah 4	5
		SD Uchuwwatul Islam	1
19	Sukasari	SDS Miftahul Iman	2
20	Sumur Bandung	SD Kartika XIX – 1	3
		SD Pardomuan	1
		SD Santa Angela	1
<b>Jumlah</b>			<b>194</b>

(Sumber : Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2015)

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

## 2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2014, hlm. 91) memberikan pengertian bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam melakukan penelitian diperkenankan untuk meneliti sebagian dari jumlah populasi apabila peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua subjek pada populasi karena berbagai alasan. Riduwan (2010, hlm. 56) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi, yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Untuk penelitian sosial, pendidikan, ekonomi dan politik yang berkaitan dengan masyarakat yang mempunyai karakteristik heterogen, selain harus memenuhi syarat besarnya sampel, pengambilan sampel juga harus memenuhi syarat *representativeness* (keterwakilan) atau mewakili semua komponen populasi.

Dalam hal ini McMillan dan Schumacher (2001, hlm. 169) menyarankan bahwa sampel harus dipilih dari sekelompok besar orang yang diidentifikasi sebagai populasi. Prosedur yang digunakan untuk sampel dalam studi tertentu adalah sampel acak, sampel manfaat atau sampel bertingkat.

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan jumlah sampel dari sebuah populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 57) dinyatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Alasan penggunaan teknik ini merujuk pada asumsi bahwa setiap sekolah dasar dalam populasi penelitian memiliki strata yang sama, misalnya dilihat dari jenjang pendidikan, populasi haruslah sudah menempuh S1 sebagai syarat mengikuti sertifikasi guru. Begitu pula dengan pengalaman kerja yang telah dilalui, kegiatan sertifikasi mensyaratkan pengalaman mengajar minimal lebih dari 5 tahun. Sehingga, kompetensi guru yang populasi, yaitu guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dapatlah dikatakan memiliki karakteristik yang sama, dan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

Berdasarkan data populasi di atas, di mana jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2010, hlm. 65) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

1 = angka konstan

Dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel guru sekolah dasar swasta bersertifikat pendidik di kota Bandung sebagai berikut:

$$n = \frac{194}{1 + 194(0,1^2)} = \frac{194}{1 + 194(0,01)} = \frac{194}{1 + 1,94} = \frac{194}{2,94} = 65,99 \approx 66$$

Jadi, jumlah sampel guru dalam penelitian ini sebanyak 66 orang (dibulatkan). Jumlah tersebut jika dipersentasekan adalah  $\frac{66}{194} \times 100\% = 34,02\%$ . Untuk menentukan jumlah guru dari tiap sekolah yang akan dijadikan sampel penelitian, dipertimbangkan guru-guru pada sekolah yang memiliki jumlah guru sekolah dasar bersertifikat pendidik minimal sebanyak 2,5% dari populasi (5 orang). Dengan demikian, diperoleh data responden sebagai berikut :

**Tabel 3.0.2 Data Sampel Penelitian**

No	Kecamatan	Unit Kerja	Populasi (Guru)	Jumlah Responden		
				Kepala Sekolah	Guru	Total
1	Antapani	SD Muhammadiyah 7	9	1	9	10
2	Bandung	SD Istiqamah	8	1	8	9
3	Wetan	SD Pertiwi	8	1	8	9

Jaenudin, 2016

*KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG*

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

No	Kecamatan	Unit Kerja	Populasi (Guru)	Jumlah Responden		
				Kepala Sekolah	Guru	Total
4		SD YAKESWA	5	1	5	6
5	Cibeunying Kidul	SD Muhammadiyah 3	6	1	6	7
6	Cidadap	SD Muhammadiyah 6	7	1	7	8
7		SD Suruur	5	1	5	6
8	Cicendo	SD Angkasa 1	8	1	8	9
9		SD Angkasa 3	7	1	7	8
10	Lengkong	SD BPI	6	1	6	7
11		SD GagasCeria	6	1	6	7
Jumlah				11	75	86

## B. Definisi Operasional

Seperti telah dijelaskan dalam uraian pendahuluan bahwa penelitian ini bermaksud mendeskripsikan dan membuktikan korelasi tiga variabel, yaitu kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja mengajar guru bersertifikat pendidik pada sekolah dasar swasta. Pengertian dari ketiga variabel tersebut secara ringkas dijelaskan sebagai berikut.

### 1. Kepemimpinan Instruksional

#### a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang kuat dan direktif, pembangun budaya, berorientasi tujuan baik sebagai pemimpin maupun manajer, menggabungkan keahlian dengan karisma (Hallinger dalam Hoy & Miskel, 2014, hlm. 433). Hallinger (dalam Abdullah & Kassim, 2012, hlm. 3) mendefinisikan kepemimpinan instruksional kepala sekolah ke dalam tiga dimensi utama yaitu

Jaenudin, 2016

*KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG*

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

mendefinisikan tujuan sekolah, mengelola program pembelajaran dan menciptakan iklim belajar yang positif di sekolah.

### **b. Definisi Operasional**

Kepemimpinan instruksional yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada konsep kepemimpinan instruksional yang dikemukakan oleh Hallinger, yaitu kepemimpinan yang menekankan pada peningkatan kualitas pengajaran dalam teknis pengelolaan sekolah, membangun budaya iklim sekolah yang positif, serta berorientasi pada tujuan dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan konsep kepemimpinan instruksional yang dikemukakan oleh Hallinger, terdapat tiga dimensi utama dari kepemimpinan instruksional kepala sekolah, yaitu

- (1) mendesain tujuan sekolah, yang diwakili oleh elemen:
  - (a) penyusunan tujuan sekolah,
  - (b) mengomunikasikan tujuan.
- (2) mengelola program pembelajaran diwakili oleh elemen :
  - (a) melakukan pengawasan dan evaluasi pembelajaran,
  - (b) menyelaraskan kurikulum,
  - (c) melakukan pemantauan perkembangan siswa.
- (3) menciptakan iklim belajar yang positif di sekolah meliputi elemen:
  - (a) menjaga waktu pembelajaran,
  - (b) mempertahankan visibilitas yang tinggi,
  - (c) memberikan insentif bagi guru,
  - (d) mendorong pengembangan profesional,
  - (e) menyediakan penghargaan bagi siswa.

## **2. Motivasi Kerja Guru**

### **a. Definisi Konseptual**

Jaenudin, 2016

*KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG*

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

Konsep motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori motivasi dua faktor dari Herzberg (Robbins, 2006, 218) yang meyakini bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu sendiri. Terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yakni (1) faktor motivator yang berhubungan dengan isi pekerjaan, meliputi tanggung jawab (*responsibility*), kesempatan untuk maju (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), keberhasilan dalam menyelesaikan tugas (*achievement*), penghargaan terhadap pekerjaan (*recognition*), serta (2) faktor higiene yang berhubungan dengan konteks dari pekerjaan, meliputi administrasi dan kebijakan (*policy and administration*), upah atau gaji (*salary*), hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*), supervisi (*supervision*) dan kondisi kerja (*working conditions*).

#### **b. Definisi Operasional**

Dengan mengacu pada teori motivasi dua faktor dari Herzberg, penulis mendefinisikan motivasi kerja dalam penelitian ini sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya berupa dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilannya, yang akan menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu sendiri.

Dorongan yang tumbuh bisa berupa kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan kelompok pertemanan yang merupakan kebutuhan penting untuk dipenuhi. Motivasi kerja juga akan bergantung pada hubungan hubungan upaya yang dikeluarkan individu untuk mendorong kinerjanya. kinerja individu yang baik akan mendorong harapan individu untuk mendapatkan imbalan dari tempat ia bekerja. Imbalan yang diberikan

organisasi kepada individu bisa jadi merupakan sebagian sasaran pribadi yang diharapkan individu untuk memperolehnya.

Dimensi motivasi kerja guru pada penelitian ini meliputi :

(1) faktor motivator dengan indikator:

- (a) tanggung jawab (*responsibility*),
- (b) kesempatan untuk maju (*advancement*),
- (c) pekerjaan itu sendiri (*work itself*),
- (d) keberhasilan dalam menyelesaikan tugas (*achievement*),
- (e) penghargaan terhadap pekerjaan (*recognition*);

(2) faktor higiene dengan indikator

- (a) administrasi dan kebijakan (*policy and administration*),
- (b) upah atau gaji (*salary*),
- (c) hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*),
- (d) supervisi (*supervision*)
- (e) kondisi kerja (*working conditions*).

### **3. Kinerja Mengajar Guru Bersertifikat Pendidik**

#### **a. Definisi Konseptual**

Konsep kinerja dalam penelitian ini mengacu kepada teori yang dikemukakan Hasibuan (2007, hlm. 94) yang merumuskan kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman kerja, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru dapat dipengaruhi *knowledge, skill, self concept, traits, dan motives* individu itu sendiri (Spencer & Spencer dalam Hanafi dkk., 2006, hlm. 8). Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor sistem, dan faktor kontekstual/situasional pada lingkungan kerjanya (Armstrong & Baron dalam Wibowo, 2013, hlm. 100).

## **b. Definisi Operasional**

Kinerja mengajar guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman kerja, dan kesungguhan serta waktu, yang dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan guru tersebut, serta faktor kepemimpinan dan sistem sekolah tempat ia bekerja.

Dimensi kinerja mengajar guru dalam penelitian ini mengacu pada konsep keterampilan dalam buku “*Essential Teaching Skill*” (Kyriacou, 2007) menyebutkan beberapa keterampilan dasar dalam mengajar. Indikator-indikator meliputi :

- (1) Perencanaan dan persiapan, meliputi :
  - (a) Menentukan tujuan pendidikan dan materi pembelajaran
  - (b) Menentukan kegiatan keberagaman dan kesesuaian kegiatan
  - (c) Menentukan cara memantau dan menilai kemajuan siswa
  - (d) Menunjukkan kepedulian
  - (e) Melakukan latihan, memeriksa dan membuat *back-up*
- (2) Penyajian proses belajar mengajar, meliputi :
  - (a) Menunjukkan etika guru
  - (b) Kemampuan berbicara guru
  - (c) Penentuan tugas akademik
  - (d) Memahami gaya mengajar dan gaya belajar
  - (e) Menyesuaikan pekerjaan siswa dengan kemampuan dan kebutuhan
- (3) Pengelolaan proses belajar mengajar, meliputi :
  - (a) Mengawali, melakukan transisi, dan mengakhiri pembelajaran
  - (b) Mempertahankan keterlibatan siswa
  - (c) Mengatur ketersediaan alat bahan kelas
  - (d) Mengelola pergerakan dan kebisingan siswa
- (4) Menciptakan iklim kelas untuk belajar

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

- (a) Membangun iklim kelas yang positif
  - (b) Memotivasi siswa
  - (c) Memelihara hubungan guru dengan siswa
  - (d) Meningkatkan harga diri siswa
  - (e) Memperhatikan penampilan dan komposisi kelas
- (5) Disiplin
- (a) Memahami sifat perilaku siswa
  - (b) Membangun otoritas guru
  - (c) Mencegah perilaku negatif siswa
  - (d) Melakukan investigasi dan konseling
  - (e) Memberikan teguran dan hukuman dengan bijak
- (6) Penilaian kemajuan siswa
- (a) Memahami tujuan penilaian
  - (b) Melakukan kegiatan penilaian proses di kelas
  - (c) Memahami prinsip-prinsip penilaian
  - (d) Melakukan pemeriksaan, pencatatan, dan pelaporan
- (7) Refleksi dan evaluasi
- (a) Melakukan evaluasi diri
  - (b) Mengumpulkan data proses pengajaran
  - (c) Penilaian kinerja guru
  - (d) Menangani dengan stres

### **C. Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan bentuk kuesioner yang menggunakan skala Likert. Kuesioner dimaksudkan untuk menjaring data tentang kepemimpinan instruksional kepala sekolah, iklim sekolah, dan kinerja mengajar guru. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 128). Penggunaan

Jaenudin, 2016

*KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG*

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

kuesioner merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data yang efisien dan efektif, karena keadaan responden yang cukup banyak.

Riduwan (2010) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, yang kemudian dijabarkan menjadi sub variabel, dan sub variabel dijabarkan menjadi indikator. Dengan indikator yang terukur dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan yang dijawab oleh responden.

Adapun skala opsi dan pembobotan yang digunakan dalam penyusunan kuesioner sebagai instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.0.3 Skala Likert**  
*Pernyataan Positif*

Ragam Alternatif Jawaban				Bobot
Selalu	Sangat mudah	Sangat sesuai	Sangat jelas	5
Sering	Mudah	Sesuai	Jelas	4
Kadang-kadang	Cukup mudah	Cukup sesuai	Cukup jelas	3
Jarang	Sulit	Tidak sesuai	Kurang jelas	2
Tidak pernah	Sangat sulit	Sangat tidak sesuai	Tidak jelas	1

*Pernyataan negatif*

Ragam Alternatif Jawaban				Bobot
Selalu	Sangat mudah	Sangat sesuai	Sangat jelas	1
Sering	Mudah	Sesuai	Jelas	2
Kadang-kadang	Cukup mudah	Cukup sesuai	Cukup jelas	3
Jarang	Sulit	Tidak sesuai	Kurang jelas	4
Tidak pernah	Sangat sulit	Sangat tidak sesuai	Tidak jelas	5

**Tabel 3.0.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Dasar Teori	Dimensi	Indikator	Item
<b>Kepemimpinan Instruksional (X<sub>1</sub>)</b>			
Kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang kuat dan direktif, pembangun budaya, berorientasi tujuan baik sebagai pemimpin maupun manajer, menggabungkan keahlian dengan karisma (Hallinger dalam Hoy & Miskel, 2014, hlm. 433). Kepemimpinan instruksional yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada konsep kepemimpinan instruksional yang dikemukakan oleh Hallinger, yaitu kepemimpinan yang menekankan pada peningkatan kualitas pengajaran dalam teknis pengelolaan sekolah, membangun budaya iklim sekolah yang positif, serta berorientasi pada tujuan dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif.	Mendesain tujuan sekolah	Penyusunan tujuan sekolah	1 – 2
		Mengomunikasikan tujuan sekolah	3 – 4
	Mengelola program pembelajaran	Melakukan pengawasan dan evaluasi pembelajaran,	5 – 6
		Menyelaraskan kurikulum,	7 – 8
		Melakukan pemantauan perkembangan siswa.	9 – 10
	Menciptakan iklim belajar yang positif di sekolah	Menjaga waktu pembelajaran,	11 – 12
		Mempertahankan visibilitas yang tinggi	13 – 14
		Memberikan insentif bagi guru,	15 – 16
		Mendorong pengembangan profesional	17 – 18
		Menyediakan penghargaan bagi siswa.	19 – 20
<b>Motivasi Kerja Guru (X<sub>2</sub>)</b>			
Hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu sendiri (Herzberg dalam Robbins, 2006, 218). Faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi faktor motivator yang berhubungan dengan isi pekerjaan, serta faktor higiene yang berhubungan dengan konteks dari	faktor motivator	tanggung jawab ( <i>responsibility</i> )	1 – 2
		kesempatan untuk maju ( <i>advancement</i> )	3 – 4
		pekerjaan itu sendiri ( <i>work itself</i> )	5 – 6
		keberhasilan dalam menyelesaikan tugas ( <i>achievement</i> )	7 – 8
		penghargaan terhadap pekerjaan ( <i>recognition</i> )	9 – 10
	faktor higiene	administrasi dan kebijakan ( <i>policy and</i>	11 – 12

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

Dasar Teori	Dimensi	Indikator	Item
pekerjaan. Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya berupa dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilannya, yang akan menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu sendiri		<i>administration</i> )	
		upah atau gaji ( <i>salary</i> )	13 – 14
		hubungan interpersonal ( <i>interpersonal relationship</i> )	15 – 16
		supervisi ( <i>supervision</i> )	17 – 18
		kondisi kerja ( <i>working conditions</i> )	19 – 20
<b>Kinerja Mengajar Guru (Y)</b>			
Kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman kerja, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007, hlm. 94). Kinerja guru dapat dipengaruhi <i>knowledge, skill, self concept, traits</i> , dan <i>motives</i> individu itu sendiri (Spencer & Spencer dalam Hanafi dkk., 2006, hlm. 8). Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor individu, faktor	Perencanaan dan persiapan	Menentukan tujuan pendidikan dan materi pembelajaran	1 – 2
		Menentukan keberagaman dan kesesuaian kegiatan	3
		Menentukan cara memantau dan menilai kemajuan siswa	4 – 5
		Menunjukkan kepedulian	6
		Melakukan latihan, memeriksa dan membuat <i>back-up</i>	7
	Penyajian proses belajar mengajar	Menunjukkan etika guru	8
		Kemampuan berbicara guru	9
		Penentuan tugas akademik	10
		Memahami gaya mengajar dan gaya belajar	11 – 12

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK**

**SE-KOTA BANDUNG**

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

Dasar Teori	Dimensi	Indikator	Item
<p>kepemimpinan, faktor sistem, dan faktor kontekstual/ situasional pada lingkungan kerjanya (Armstrong &amp; Baron dalam Wibowo, 2013, hlm. 100).</p> <p>Suatu hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman kerja, dan kesungguhan serta waktu, yang dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan guru tersebut, serta faktor kepemimpinan dan sistem sekolah tempat ia bekerja.</p>		Menyesuaikan pekerjaan siswa dengan kemampuan dan kebutuhannya	13 – 14
	Pengelolaan proses belajar mengajar	Mengawali, melakukan transisi, dan mengakhiri pembelajaran	15 – 16
		Mempertahankan keterlibatan siswa	17
		Mengatur ketersediaan alat bahan kelas	18
		Mengelola pergerakan dan kebisingan siswa	19
	Menciptakan iklim kelas untuk belajar	Membangun iklim kelas yang positif	20
		Memotivasi siswa	21
		Memelihara hubungan guru dengan siswa	22
		Meningkatkan harga diri siswa	23
		Memperhatikan penampilan dan komposisi kelas	24
	Disiplin	Memahami sifat perilaku siswa	25
		Membangun otoritas guru	26
		Mencegah perilaku negatif siswa	27
		Melakukan investigasi dan konseling	28
		Memberikan teguran dan hukuman dengan bijak	29
Penilaian kemajuan siswa	Memahami tujuan penilaian	30	
	Melakukan kegiatan penilaian proses di	31	

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

Dasar Teori	Dimensi	Indikator	Item
		kelas	
		Memahami prinsip-prinsip penilaian	32
		Melakukan pemeriksaan, pencatatan, dan pelaporan	33 – 34
	Refleksi dan evaluasi	Melakukan evaluasi diri	35
		Mengumpulkan data proses pengajaran	36
		Penilaian kinerja guru	37
		Menangani dengan stres	38

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

#### **D. Proses Pengembangan Instrumen**

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat langkah-langkah yang ditempuh untuk mengembangkan instrumen penelitian, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Penentuan Alat Pengumpul Data**

Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup, yaitu responden menjawab sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan, di mana pertanyaan tersebut berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti

##### **2. Penyusunan Alat Pengumpul Data**

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan variabel – variabel yang akan diteliti sesuai dengan judul yang telah ditentukan, yaitu Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Kinerja Mengajar Guru ( $Y$ )
- b) Menyusun kisi – kisi angket yang selanjutnya dibuat pertanyaan dan dikembangkan menjadi angket.
- c) Merumuskan kriteria skor untuk setiap item yang sesuai dengan analisis statistis, yaitu menggunakan skala Likert.

##### **3. Uji Instrumen**

Setelah alat pengumpul data selesai disusun, langkah selanjutnya adalah melakukan uji instrumen yaitu berupa kuesioner/angket, di mana angket tersebut disebarkan kepada seluruh responden yang telah ditentukan yaitu guru yang tersebar di 21 Sekolah Dasar Swasta se-Kota Bandung. Dalam uji instrumen digunakan analisis statistik. Uji statistik bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas sehingga dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Adapun Uji Validitas dan Reliabilitas adalah sebagai berikut:

###### **a) Uji Validitas Instrumen**

Validitas instrumen berkenaan dengan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sukmadinata (2007, hlm. 228) menyatakan bahwa validitas instrumen menunjukkan bahwa hasil dari

Jaenudin, 2016

*KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG*

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

suatu pengukuran menggambarkan segi atau aspek yang diukur. Beberapa karakteristik validitas instrumen penelitian menurut Sukmadinata (2010, hlm. 228 - 229) adalah : (1) validitas sebenarnya menunjukkan hasil dari penggunaan instrumen tersebut, bukan pada instrumennya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur aspek yang akan diukur. (2) validitas menunjukkan derajat atau tingkatan, validitasnya tinggi, sedang atau rendah, bukan valid atau tidak valid. (3) validitas instrumen memiliki spesifikasi tidak berlaku umum. Untuk menguji validitas instrumen terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dengan skor total, menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Riduwan, 2010, hlm. 109).

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

di mana :

$r_{hitung}$  : Koefisien Korelasi

N : Jumlah Responden

$\sum XY$ : Jumlah produk pasangan skor X dan Y

$\sum X$ : Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ : Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ : Jumlah skor kuadrat dalam distribusi X

$\sum Y^2$ : Jumlah skor kuadrat dalam distribusi Y

Kemudian jumlah kalkulasi T-tes dengan rumus:

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

di mana:

t: Kalkulasi Nilai T-Tes

r: Koefisien Korelasi

n: Total Responden

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

Untuk nilai-nilai kritis dari distribusi t (Tabel t),  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df = n - 2$ ), maka panduan untuk menguji keabsahan instrumen diputuskan sebagai berikut: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya bahwa instrumen valid dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya bahwa instrumen tidak valid. Untuk perhitungan digunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 19 yang berfungsi mengukur tingkat validitas dari setiap item kuesioner yang dijadikan sebagai alat ukur penelitian. Untuk melihat sejauh mana tingkat validitas instrumen tersebut, dilakukan pengklasifikasian terhadap koefisien validitas yang dihitung berdasarkan kriteria yang dimodifikasi dari Guilford (Suherman, 2003, hlm. 113) berikut ini:

$0,90 < r < 1,00$  validitas sangat tinggi (sangat baik)

$0,70 < r < 0,90$  validitas tinggi (baik)

$0,40 < r < 0,70$  validitas sedang (cukup)

$0,20 < r < 0,40$  validitas rendah (kurang)

$0,00 < r < 0,20$  validitas sangat rendah, dan

$r < 0,00$  tidak valid

Untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 30 - 2 = 28$ , diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,70113$ , sehingga hasil pengolahan data hasil uji coba instrumen mengenai validitas instrumen sebagai berikut:

**Tabel 3.0.5 Validitas Instrumen Penelitian untuk Variabel X<sub>1</sub>**

Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )				
Item	Nilai r	Nilai t <sub>hitung</sub>	Validitas	Kategori Guilford
1	0,514	3,172	valid	validitas sedang
2	0,684	4,956	valid	validitas sedang
3	0,372	2,121	valid	validitas rendah
4	0,661	4,658	valid	validitas sedang
5	0,609	4,060	valid	validitas sedang
6	0,759	6,167	valid	validitas tinggi
7	0,507	3,112	valid	validitas sedang
8	0,716	5,429	valid	validitas tinggi
9	0,782	6,638	valid	validitas tinggi

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

10	0,783	6,664	valid	validitas tinggi
11	0,630	4,289	valid	validitas sedang
12	0,748	5,963	valid	validitas tinggi
13	0,635	4,350	valid	validitas sedang
14	0,537	3,368	valid	validitas sedang
15	0,333	1,869	valid	validitas rendah
16	0,427	2,501	valid	validitas sedang
17	0,425	2,484	valid	validitas sedang
18	0,606	4,029	valid	validitas sedang
19	0,335	1,884	valid	validitas rendah
20	0,380	2,173	valid	validitas rendah

**Tabel 3.0.6 Validitas Instrumen Penelitian untuk Variabel X<sub>2</sub>**

<b>Motivasi Kerja Guru (X<sub>2</sub>)</b>				
<b>Item</b>	<b>Nilai r</b>	<b>Nilai t<sub>hitung</sub></b>	<b>Validitas</b>	<b>Kategori Guilford</b>
1	0,519	3,213	valid	validitas sedang
2	0,634	4,340	valid	validitas sedang
3	0,536	3,360	valid	validitas sedang
4	0,434	2,549	valid	validitas sedang
5	0,667	4,734	valid	validitas sedang
6	0,428	2,503	valid	validitas sedang
7	0,571	3,684	valid	validitas sedang
8	0,697	5,144	valid	validitas sedang
9	0,675	4,847	valid	validitas sedang
10	0,504	3,088	valid	validitas sedang
11	0,741	5,831	valid	validitas tinggi
12	0,529	3,295	valid	validitas sedang
13	0,663	4,680	valid	validitas sedang
14	0,473	2,840	valid	validitas sedang
15	0,541	3,406	valid	validitas sedang
16	0,540	3,393	valid	validitas sedang
17	0,507	3,111	valid	validitas sedang
18	0,496	3,021	valid	validitas sedang
19	0,523	3,250	valid	validitas sedang
20	0,517	3,194	valid	validitas sedang

**Tabel 3.0.7 Validitas Instrumen Penelitian untuk Variabel Y**

**Kinerja Mengajar Guru (Y)**

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

Item	Nilai $r$	Nilai $t_{hitung}$	Validitas	Kategori Guilford
1	0,618	4,156	valid	validitas sedang
2	0,709	5,319	valid	validitas tinggi
3	0,573	3,699	valid	validitas sedang
4	0,512	3,155	valid	validitas sedang
5	0,570	3,671	valid	validitas sedang
6	0,660	4,652	valid	validitas sedang
7	0,492	2,990	valid	validitas sedang
8	0,823	7,664	valid	validitas tinggi
9	0,770	6,389	valid	validitas tinggi
10	0,782	6,649	valid	validitas tinggi
11	0,564	3,617	valid	validitas sedang
12	0,589	3,860	valid	validitas sedang
13	0,649	4,511	valid	validitas sedang
14	0,437	2,574	valid	validitas sedang
15	0,652	4,552	valid	validitas sedang
16	0,454	2,693	valid	validitas sedang
17	0,577	3,739	valid	validitas sedang
18	0,541	3,408	valid	validitas sedang
19	0,467	2,797	valid	validitas sedang
20	0,649	4,513	valid	validitas sedang
21	0,649	4,516	valid	validitas sedang
22	0,754	6,081	valid	validitas tinggi
23	0,485	2,932	valid	validitas sedang
24	0,458	2,724	valid	validitas sedang
25	0,646	4,482	valid	validitas sedang
26	0,404	2,336	valid	validitas sedang
27	0,643	4,441	valid	validitas sedang
28	0,588	3,846	valid	validitas sedang
29	0,605	4,021	valid	validitas sedang
30	0,605	4,025	valid	validitas sedang
31	0,460	2,738	valid	validitas sedang
32	0,688	5,015	valid	validitas sedang
33	0,565	3,627	valid	validitas sedang
34	0,415	2,410	valid	validitas sedang
35	0,486	2,942	valid	validitas sedang
36	0,321	1,791	valid	validitas rendah
37	0,390	2,244	valid	validitas rendah

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

Kinerja Mengajar Guru (Y)				
Item	Nilai $r$	Nilai $t_{hitung}$	Validitas	Kategori Guilford
38	0,641	4,418	valid	validitas sedang

### b) Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan dan ketetapan hasil pengukuran. (Sukmadinata, 2007, hlm. 229). Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, jika instrumen tersebut digunakan untuk mengukur aspek yang diukur beberapa kali menghasilkan nilai ukur yang sama dan tetap. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan metode belah dua (*Split Half Method*) dan dilakukan analisis dengan rumus Spearman Brown:

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

di mana:

$r_{11}$  = Reliabilitas Internal Seluruh Instrumen

$r_b$  = Korelasi Product Moment antara Belahan Pertama dan Kedua

Distribusi  $r$  untuk  $\alpha = 0,05$  dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ), sehingga di dapat  $r_{tabel}$  dengan kaidah keputusan:

Jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$  berarti reliabel

$r_{hitung} < r_{kritis}$  berarti tidak reliabel

Dari hasil perhitungan, dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 28$ , diperoleh  $r_{kritis} = 1,70113$ , sehingga diperoleh reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.0.8 Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Instrumen	$r_b$	$r_{11}$	Reliabilitas	Kategori Guilford
Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah ( $X_1$ )	0,884	0,939	Reliabel	Reliabilitas sangat tinggi
Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ )	0,783	0,878	Reliabel	Reliabilitas tinggi

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

Kinerja Mengajar Guru (Y)	0,925	0,961	Reliabel	Reliabilitas sangat tinggi
---------------------------	-------	-------	----------	----------------------------

#### 4. Pengujian Persyaratan Analisis

##### a) Uji *Weighted Means Scored*

Kegiatan ini merupakan pemberian skor pada setiap alternatif jawaban yang diberikan oleh responden sesuai dengan bobot yang telah ditetapkan. Setiap pernyataan dalam ketiga variabel memiliki 5 kriteria jawaban dengan pemberian skor dimulai dari 1, 2, 3, 4, dan 5 dengan ketentuan untuk pernyataan yang dihitung dengan hasil perhitungan deskriptif. Perhitungan angka persentase dari setiap variabel bertujuan untuk mengetahui kecenderungan umum jawaban responden terhadap variabel yaitu Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ), dan Kinerja Mengajar Guru (Y). Angka persentase variabel dihitung dengan menggunakan rumus berikut.

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

Keterangan :

$\bar{X}$  : Nilai rata-rata yang dicari

X : Jumlah skor gabungan (frekuensi jawaban dikalikan bobot untuk setiap alternatif kategori)

N : Jumlah responden

Menentukan kriteria pengelompokan *Weighted Means Scored* (WMS) untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban, sebagai berikut:

**Tabel 3.0.9 Kriteria Pengelompokan WMS**

Rentang Nilai	Kriteria	Variasi Penafsiran Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y			
4,01 – 5,00	Sangat baik	Selalu	Sangat mudah	Sangat sesuai	Sangat jelas
3,01 – 4,00	Baik	Sering	Mudah	Sesuai	Jelas
2,01 – 3,00	Cukup	Kadang-	Cukup	Cukup	Cukup

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

		kadang	mudah	sesuai	jelas
1,01 – 2,00	Rendah	Jarang	Sulit	Tidak sesuai	Kurang jelas
0,01 – 1,00	Sangat Rendah	Tidak pernah	Sangat sulit	Sangat tidak sesuai	Tidak jelas

### b) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data hasil penelitian normal atau tidak yang akan mempengaruhi pengolahan data dalam penelitian ini, menggunakan analisis parametrik atau nonparametrik. Dalam penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat ( $\chi^2$ ) sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Keterangan :

$\chi^2$  = Chi-kuadrat

$f_0$  = Frekuensi hasil pengamatan

$f_e$  = Frekuensi yang diharapkan

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

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

Jika  $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$ , artinya Data Berdistribusi Normal.

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis parametrik atau nonparametrik. Untuk mengujinya digunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 19.

### c) Uji Homogenitas

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang bersumber dari kepala sekolah dan data yang bersumber dari guru mempunyai variansi yang homogen atau tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap data hasil angket kepemimpinan instruksional kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja mengajar guru SD bersertifikat pendidik. Untuk mengujinya digunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 19. Hipotesis yang diujikannya adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

dengan kriteria pengujian: Tolak  $H_0$  jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

#### **d) Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel dependen  $Y$ . Uji linieritas antara variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel dependen  $Y$  memanfaatkan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 19. Suatu data dikatakan linier jika nilai signifikasinya  $(p) < 0.05$ .

### **5. Analisis Data untuk Pengujian Hipotesis Penelitian**

#### **a) Analisis Korelasi**

Sesuai dengan metode penelitian yang ditentukan, maka rencana pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* ( $r$ ) yang dikemukakan oleh Karl Pearson (1990). Teknik korelasi *Pearson Product Moment* merupakan teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan rasio dengan persyaratan tertentu seperti: data dipilih secara random, berdistribusi normal, berpola linier, mempunyai pasangan yang sama dengan subyek yang sama.

Jaenudin, 2016

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK SE-KOTA BANDUNG**

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

Rumus yang digunakan adalah :

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

hal ini karena untuk menguji hipotesis asosiatif/hubungan dan data yang dikumpulkan dalam bentuk data interval dan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013, hlm. 215) yang mengemukakan bahwa : untuk menguji hipotesis asosiatif/hubungan dengan data interval atau rasio, digunakan Korelasi Product Moment, untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependent.

#### **b) Analisis Regresi**

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linear sederhana dapat dihitung dengan rumus berikut.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_i X_i$$

Keterangan:

$Y_i$  : adalah nilai variabel tak bebas dalam pengamatan ke- $i$

$\beta_0$  dan  $\beta_i$  : adalah parameter

$X_i$  : adalah konstanta yang diketahui, yaitu nilai variabel bebas dari pengamatan ke- $i$

Untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas digunakan rumus Regresi Ganda (Riduwan. (2010, hlm. 154) yaitu:  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$

Jaenudin, 2016  
*KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU  
TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR SWASTA BERSERTIFIKAT PENDIDIK  
SE-KOTA BANDUNG*  
Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)