

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Bab III Metodologi Penelitian, memaparkan tentang pendekatan dan metode penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, populasi dan sampel, operasional variabel penelitian, dan rancangan pengujian hipotesis. Rancangan pengujian hipotesis dibagi menjadi model sub struktur 1, model sub struktur 2 dan model sub struktur 3.

#### **A. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan dan analisis data hasil penelitian secara eksak dan menganalisis data menggunakan perhitungan statistik. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa dunia merupakan realitas tunggal yang diukur dengan instrumen, bertujuan untuk mencari hubungan dan menjelaskan sebab perubahan fakta sosial (Mc. Millan dan Shumacher).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey explanatory*, dengan teknik uji korelasi. Menurut Kalinger ( Sugiyono, 2003:7) penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis dan psikologis.

Menurut Sukardi (2003:193) penelitian *survey* merupakan kegiatan penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu dengan tiga tujuan penting, yaitu (1) mendiskripsikan keadaan alami yang hidup saat itu, (2) mengidentifikasi secara terukur keadaan sekarang untuk dibandingkan dan (3) menentukan hubungan sesuatu diantara kejadian yang spesifik. Sedangkan *explanatory* yang bersifat korelasi itu bertujuan untuk menjelaskan pemahaman kita mengenai fenomena yang penting melalui identifikasi hubungan dua variabel atau lebih.

## B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan berbagai informasi dan data yang lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dibutuhkan data primer dan data sekunder. Kedua jenis data tersebut dikumpulkan melalui teknik sebagai berikut:

1. Angket, berupa serangkaian pertanyaan yang menuntut jawaban dalam bentuk skala Likert. Angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kesejahteraan guru, kompetensi guru, motivasi berprestasi, dan kinerja guru.
2. Dokumentasi, dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan-catatan tentang hasil penilaian kinerja guru, portofolio guru yang relevan dengan penelitian, dan informasi berupa dokumen lain dari berbagai lembaga yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti.

## C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Untuk menghitung uji validitas butir menggunakan rumus Pearson Product moment sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 X_t) - (\sum X_1)(\sum X_t)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n\sum X_t^2 - (\sum X_t)^2\}}}$$

Dilanjutkan dengan Uji t dengan rumus sebagai berikut:

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

Distribusi (tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ) dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti Valid

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak Valid

### 2. Uji Reliabilitas

Untuk menghitung reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum S_1}{S_t} \right\}$$

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru ilmu-ilmu sosial SMA Negeri di Kabupaten Ciamis yang tersebar pada 18 sekolah yaitu sebanyak 121 orang guru. Sebaran jumlah guru pada masing masing sekolah dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Jumlah Guru Ilmu-ilmu Sosial SMA Negeri di Kabupaten Ciamis

No.	Nama Sekolah	Guru
1	SMAN 1 BANJARSARI	10
2	SMAN 2 BANJARSARI	1
3	SMAN 1 BAREGBEG	11
4	SMAN 1 CIAMIS	8
5	SMAN 2 CIAMIS	10
6	SMAN 3 CIAMIS	11
7	SMAN 1 CIHAURBEUTI	13
8	SMAN 1 CIMARAGAS	2
9	SMAN 1 CISAGA	6
10	SMAN 1 KAWALI	10
11	SMAN 1 LAKBOK	4
12	SMAN 1 LUMBUNG	4
13	SMAN 1 PAMARICAN	5
14	SMAN 1 PANAWANGAN	4
15	SMAN 1 PANJALU	2
16	SMAN 1 RANCAH	9
17	SMAN 1 SINDANGKASIH	6
18	SMAN 1 SUKADANA	5
	<b>JUMLAH</b>	<b>121</b>

### 2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, hal tersebut dilakukan karena peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus (Sugiono, 2005:96).

Dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebanyak 121 orang guru ilmu-ilmu sosial yang berasal dari 18 SMA Negeri di Kabupaten Ciamis.

### **E. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasional variabel adalah proses penentuan ukuran suatu variabel, sehingga data hasil penelitian dapat diukur dengan ukuran tertentu yang telah ditetapkan. Berikut ini operasional variabel penelitian, meliputi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Budaya Sekolah, Kesejahteraan Guru, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru. Operasional variabel meliputi variabel, devinisi konseptual dan devinisi operasional.

Tabel. 3.2 Operasional Variabel dan Item Penilaian

Variabel Penelitian	Konsep	Indikator	Item Penelitian	Skala
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepemimpinan Kepala Sekolah “Kemampuan kepala sekolah dalam melakukan peranannya sebagai <i>educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator</i> dan <i>motivator</i> untuk menciptakan sekolah yang efektif”	<b>1. Educating</b>		Ordinal: Sangat Baik, Baik, Cukup, Sedang, Kurang
		a. Kemampuan membimbing guru	Kemampuan Kepala Sekolah dalam membimbing guru	
		b. Kemampuan membimbing karyawan	Kemampuan kepala sekolah dalam membimbing karyawan	
		c. Kemampuan membimbing siswa.	Kemampuan kepala sekolah dalam membimbing siswa	
		d. Kemampuan mengikuti perkembangan iptek	Kemampuan kepala sekolah dalam mengikuti perkembangan iptek	
		e. Kemampuan memberi contoh mengajar yang baik	Kemampuan kepala sekolah dalam memberi contoh mengajar yang baik.	
		<b>2. Managing</b>	.	
		a. Kemampuan menyusun program	Kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program sekolah	
		b. Kemampuan menyusun organisasi sekolah	Kemampuan kepala sekolah dalam menyusun organisasi sekolah	
		c. Kemampuan menggerakkan guru dan staf sekolah	Kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan guru dan staf sekolah	
		d. Kemampuan mengoptimalkan sumberdaya sekolah	Kemampuan kepala sekolah dalam mengoptimalkan sumber daya sekolah	
		<b>3. Administrating</b>		
		a. Kemampuan mengelola administrasi pembelajaran	Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi pembelajaran	
		b. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan	Kemampuan kepala sekolah dan mengelola administrasi kesiswaan	
		c. Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan	Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi ketenagaan	

		d. Kemampuan mengelola administrasi keuangan	Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi keuangan
		e. Kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana	Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi sarana prasarana
		f. Kemampuan mengolah administrasi persuratan	Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi persuratan
		<b>4. Supervising</b>	
		a. Kemampuan menyusun program supervisi	Kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program supervisi
		b. Kemampuan melaksanakan program supervisi	Kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan program supervisi
		c. Kemampuan menggunakan hasil supervisi	Kemampuan kepala sekolah dalam menggunakan hasil supervisi.
		<b>5. Leading</b>	
		a. Memiliki kepribadian yang kuat	Kepala sekolah memiliki kepribadian yang kuat
		b. Memahami kondisi anak buah dengan baik	Kepala sekolah memahami kondisi anak buah dengan baik
		c. Memiliki kemampuan mengambil keputusan	Kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan
		d. Memiliki kemampuan komunikasi lisan	Kemampuan kepala sekolah dalam komunikasi lisan
		e. Memiliki kemampuan komunikasi tulisan	Kemampuan kepala sekolah dalam komunikasi tulisan
		f. Memiliki kemampuan mempengaruhi	Kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan
		g. Memiliki kemampuan menginspirasi	Kemampuan kepala sekolah dalam memberikan inspirasi
		<b>6. Inovating</b>	
		a. Kemampuan menemukan	Kemampuan kepala sekolah menemukan gagasan

		gagasan baru untuk pembaharuan sekolah	baru untuk pembaharuan sekolah.	
		b. Kemampuan melakukan pembaharuan di sekolah	Kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pembaharuan di sekolah	
		<b>7. Motivating</b>		
		a. Kemampuan menggerakkan karyawan	Kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan bawahannya	
		b. Kemampuan memotivasi	Kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi	
Budaya Sekolah	Budaya Sekolah “Budaya sekolah merupakan suatu asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai masalah.”	<b>1. Visi misi tujuan sekolah</b>		Ordinal: Sangat Baik, Baik, Cukup, Sedang, Kurang
		a. Visi misi dan tujuan sekolah mengarahkan pengembangan budaya sekolah	Sekolah memiliki visi misi dan tujuan sekolah mengarahkan pengembangan budaya sekolah	
		b. Mengembangkan sikap tanggung jawab, kebebasan, dan independensi warga sekolah dalam berinisiatif	Sekolah mengembangkan sikap tanggung jawab, kebebasan, dan independensi warga sekolah dalam berinisiatif	
		<b>2. Komunikasi formal dan informal</b>		
		a. Mengembangkan komunikasi formal dan informal	Sekolah mengembangkan efektifitas komunikasi formal dan informal	
		b. Kepala Sekolah memberikan informasi yang jelas kepada warga sekolah	Kemampuan Kepala Sekolah memberikan informasi yang jelas kepada warga sekolah	
		<b>3. Inovatif dan bersedia mengambil resiko</b>		
		a. Personil sekolah bertindak progresif,	Personil sekolah bertindak progresif, inovatif dan berani mengambil resiko	

		inovatif dan berani mengambil resiko	
		b. Mengembangkan pengaturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku warga sekolah	Sekolah mengembangkan pengaturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku warga sekolah
		<b>4. Memiliki strategi yang jelas</b>	
		a. Warga sekolah didorong untuk bekerja secara terkoordinasi	Warga sekolah didorong untuk bekerja secara terkoordinasi
		<b>5. Berorientasi Kinerja</b>	
		a. Budaya sekolah mempermudah pengukuran pencapaian kinerja	Budaya sekolah mempermudah pengukuran pencapaian kinerja
		<b>6. Sistem Evaluasi yang jelas</b>	
		a. Mengembangkan sistem evaluasi secara rutin dan bertahap	Sekolah mengembangkan sistem evaluasi secara rutin dan bertahap
		<b>7. Memiliki Komitmen yang kuat</b>	
		a. Komitmen pimpinan dan warga sekolah menentukan implementasi budaya sekolah	Komitmen pimpinan dan warga sekolah menentukan implementasi budaya sekolah
		<b>8. Keputusan berdasarkan konsensus</b>	
		a. Keputusan konsensus	Keputusan konsensus meningkatkan komitmen



		meningkatkan komitmen warga sekolah dalam melaksanakan keputusan	warga sekolah dalam melaksanakan keputusan	
		<b>9. Sistem Imbalan yang jelas</b>		
		a. Imbalan diberikan berdasarkan atas kriteria prestasi kerja	Sekolah memberikan imbalan berdasarkan atas kriteria prestasi kerja	
		<b>10. Evaluasi diri</b>		
		a. Warga sekolah melakukan evaluasi diri untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi sekolah	Warga sekolah melakukan evaluasi diri untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi sekolah	
Kesejahteraan Guru	Kesejahteraan “Imbalan (kompensasi) materil dan non materil yang diberikan kepada guru karena menjalankan tugasnya”.	<b>1. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.</b>		Ordinal : Selalu, sering, Kadang-kadang, pernah, tidak pernah
		a. Penggajian tepat waktu	Menerima gaji tepat waktu	
		b. Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan hidup	Gaji yang diterima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup	
		c. Menerima tunjangan kesehatan	Menerima tunjangan kesehatan	
		d. Menerima Tunjangan Hari Raya	Menerima tunjangan hari raya	
		e. Menerima Transport kehadiran	Menerima transport kehadiran	
		<b>2. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja</b>		
		a. Menerima penghargaan dan imbalan	Menerima penghargaan dan imbalan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja	
		b. Penghargaan berbasis kinerja	Menerima penghargaan sesuai dengan kinerja	
		c. Imbalan berbasis kinerja	Menerima imbalan sesuai dengan kinerja	

		<b>3. Pembinaan Karier sesuai dengan pengembangan kualitas</b>	
	a. Kesempatan melakukan Pengembangan Diri	Memiliki kesempatan untuk melakukan pengembangan diri	
	b. Kesempatan melaksanakan publikasi ilmiah	Memiliki kesempatan untuk melaksanakan publikasi ilmiah	
	c. Kesempatan menyusun karya inovatif	Memiliki kesempatan untuk menyusun karya inovatif	
	d. Kesempatan mengikuti diklat	Memiliki kesempatan untuk mengikuti diklat	
	e. Kesempatan menduduki jabatan tertentu di sekolah	Memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu di sekolah	
	f. Kesempatan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional	Memiliki kesempatan untuk naik pangkat dan jabatan fungsional	
	g. Kesempatan meraih jabatan karir/struktural	Memiliki kesempatan untuk meraih jabatan karir /struktural	
	h. Mengajar minimal 24 jam pelajaran	Memiliki kesempatan mengajar minimal 24 jam pelajaran	
	i. Mengajar di kelas dengan jumlah siswa minimal 20 orang maksimal 32 orang	Mengajar di kelas jumlah siswa minimal 20 orang dan maksimal 32 orang.	
	<b>4. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual</b>		
	a. Perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif	Mendapat perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif intimidasi dan perlakuan tidak adil dari peserta didik dan orang tua peserta didik	

		intimidasi dan perlakuan tidak adil dari peserta didik dan orang tua peserta didik		
		b. Perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif intimidasi dan perlakuan tidak adil dari masyarakat	Mendapat perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif intimidasi dan perlakuan tidak adil dari masyarakat	
		c. Perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif intimidasi dan perlakuan tidak adil dari pihak lain	Mendapat perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif intimidasi dan perlakuan tidak adil dari pihak lain	
		d. Perlindungan hukum terhadap hak atas hasil kekayaan intelektual	Mendapat perlindungan hukum terhadap hak atas hasil kekayaan intelektual	
Motivasi Berprestasi	Motivasi Beprestasi “ Motivasi berprestasi diidentifikasi sebagai dorongan untuk mengerjakan sesuatu lebih baik daripada orang lain guna mencapai seperangkat standar, mencoba dengan sangat keras agar berhasil”	<b>1. Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan</b>		Ordinal : Selalu, sering, Kadang-kadang, pernah, tidak pernah
		a. menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin;	Menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin	
		b. bekerja tidak atas dasar untung-untungan;	Bekerja tidak atas dasar untung-untungan	
		c. berfikir dan berorientasi kemasa depan dengan berusaha mengantisipasi hasil kerja secara logik;	Berfikir dan berorientasi kemasa depan dengan berusaha mengantisipasi hasil kerja secara logik;	
		d. menghargai hadiah yang diterimanya;	Menghargai hadiah yang saya terima.	

		<b>2. Bertanggung Jawab</b>	
		a. lebih mementingkan prestasi ketimbang upah yang akan diterima	Lebih mementingkan prestasi ketimbang upah yang akan diterima
		b. realistik dalam menilai diri;	Bertindak realistic dalam menilai diri
		c. tidak borors, tidak konsumtif, melainkan produktif;	Tidak boros, tidak konsumtif, melainkan produktif
		d. merasa menyesal kalau hasil kerjanya jelek, apalagi kalau diperlukan orang lain;	Merasa menyesal kalau hasil kerja saya jelek, apalagi kalau diperlukan orang lain
		e. berprinsip bahwa upah yang diterima hendaknya sepadan dengan kualitas dan prestasi kerjanya;	Berprinsip bahwa upah yang diterima hendaknya sepadan dengan kualitas dan prestasi kerja saya.
		<b>3. Evaluatif</b>	
		a. Membandingkan hasil pekerjaan dengan perencanaan	Membandingkan hasil pekerjaan saya dengan perencanaan
		b. Membandingkan hasil pekerjaan dengan standar	Membandingkan hasil pekerjaan saya dengan standar yang diterapkan
		c. Membandingkan hasil pekerjaan dengan hasil pekerjaan orang lain	Membandingkan hasil pekerjaan saya dengan hasil pekerjaan orang lain
		d. selalu menjadikan pekerjaannya yang lalu sebagai umpan balik bagi penentuan tindakan lanjutan;	Menjadikan pekerjaannya yang lalu sebagai umpan balik bagi penentuan tindakan lanjutan;

		<b>4. Mengambil resiko sedang</b>		
		a. memperhitungkan resiko yang sedang dengan hasil yang dapat diduga, ketimbang resiko besar walaupun hasilnya besar.	Memperhitungkan resiko yang dengan hasil yang dapat diduga.	
		<b>5. Kreatif dan inovatif</b>		
		a. Memanfaatkan kesempatan sekecil apapun untuk membuat inovasi	Memanfaatkan kesempatan sekecil apapun untuk membuat inovasi	
		b. Menciptakan model dan metode baru dalam melaksanakan pekerjaan	Berusaha menciptakan model dan metode baru dalam melaksanakan pekerjaan	
		c. Menciptakan suasana baru dalam melaksanakan pekerjaan	Menciptakan suasana baru dalam melaksanakan pekerjaan	
		<b>6. Menyukai tantangan</b>		
		a. Bersemangat, bekerja keras dan penuh pitalitas;	Bersemangat, bekerja keras dan penuh pitalitas	
		b. tidak gampang menyerah dan merasa bersalah kalau tidak berbuat sebaik mungkin;	Tidak gampang menyerah dan merasa bersalah kalau tidak berbuat sebaik mungkin	
		c. tidak cepat lupa diri kalau mendapat pujian atas prestasinya;	Tidak cepat lupa diri kalau mendapat pujian atas prestasinya	
		d. dengan senang hati menerima kritik atas hasil kerjanya dan bersedia menjalankan petunjuk orang lain selama itu	Dengan senang hati menerima kritik atas hasil kerjanya dan bersedia menjalankan petunjuk orang lain selama itu sesuai dengan gagasannya	

		sesuai dengan gagasannya;		
		e. Lebih senang bekerja pada tugas-tugas yang sukar, cukup menantang untuk berkreasi, bukan untuk monoton.	Lebih senang bekerja pada tugas-tugas yang sukar, cukup menantang untuk berkreasi, bukan untuk monoton	
		f. gembira secara wajar manakala memenangkan persaingan kerja dengan rekan-rekannya;	Gembira secara wajar manakala memenangkan persaingan kerja dengan rekan-rekannya	
		g. bekerja dalam suasana bersaing (dalam arti positif) dan berusaha meninggalkan rekan-rekan nya jauh di belakang;	Bekerja dalam suasana bersaing (dalam arti positif) dan berusaha meninggalkan rekan-rekan nya jauh di belakang;	
Kompetensi Guru	Kompetensi Guru “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”	<b>1. Kompetensi Pedagogik.</b>		Ordinal: Sangat Baik, Baik, Cukup, Sedang, Kurang
		a. Kemampuan memahami peserta didik.	Mampu memahami peserta didik secara utuh	
		b. Kemampuan merancang pembelajaran	Mampu merancang pembelajaran dengan efektif	
		c. kemampuan melaksanakan pembelajaran	Mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran	
		d. kemampuan melakukan evaluasi hasil belajar	Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran	
		e. Kemampuan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.	Mampu mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.	

		<b>2.Kompetensi Kepribadian</b>	
		a. Kepribadian mantap dan stabil	Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil
		b. Kepribadian yang dewasa	Memiliki kepribadian yang dewasa
		c. Kepribadian arif	Memiliki kepribadian yang arif
		d. Kepribadian berwibawa	Memiliki kepribadian yang berwibawa
		e. Berahlak mulia dan dapat menjadi tauladan	Berahlak mulia dan dapat menjadi tauladan
		<b>3.Komptensi Profesional</b>	
		a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu	Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu
		b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
		c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	Mampu mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
		d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan secara reflektif	Mampu mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan secara reflektif
		e. Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri	Mampu memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri
		<b>4. Kompetensi Sosial</b>	
		a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	Mampu bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif

		b. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.	Mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.	
		c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya	Mampu beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya	
		d. Berkomunikasi dengan lisan dan tulisan.	Mampu berkomunikasi dengan lisan dan tulisan	
"Kinerja Guru"	Kinerja Guru adalah Hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian pembelajaran dan tindak lanjut	<b>1. Perencanaan Pembelajaran</b>		Nominal : Ya, tidak
		a. Memformulasika tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik	1. Tujuan Pembelajaran dirumuskan dan dikembangkan berdasarkan SK/KD yang akan dicapai 2. Tujuan Pembelajaran memuat gambaran proses dan hasil belajar yang dapat dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kebutuhan belajarnya 3. Tujuan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar peserta didik.	
		b. Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir	1. Bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit, dan atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran. 2. Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik . 3. Bahan ajar dirancang dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.	



			4. Bahan ajar dirancang dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik).
		c. Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	<p>1. Strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai/komptensi yang harus dikuasai peserta didik.</p> <p>2. Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik.</p> <p>3. Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif dan psikomotor peserta didik.</p> <p>4. Setiap tahapan pembelajaran diberi alokasi waktu secara proporsional dengan memperhatikan tingkat kompleksitas materi dan atau kebutuhan belajar peserta didik.</p>
		d. Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi	<p>1. Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih dapat dipakai untuk mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang ingin dicapai.</p> <p>2. Sumber belajar /media pembelajaran termasuk TIK yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik.</p> <p>3. Sumber belajar media pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif dan psikomotor peserta didik</p>
		<b>2. Pelaksanaan Pembelajaran</b>	
		a. Memulai pembelajaran dengan efektif	<p>1. Melaksanakan apersepsi</p> <p>2. Menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dalam RPP</p>
		b. Menguasai materi pelajaran	<p>1. Menyajikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran.</p> <p>2. Mengaitkan materi dengan pengetahuan lain</p>

			<p>yang relevan, perkembangan iptek, dan kehidupan nyata</p> <p>3. Menyajikan materi dengan sistematis (mudah ke sulit, konkrit ke abstrak)</p>	
		c. Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif	<p>1. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai.</p> <p>2. Melaksanakan pembelajaran secara runut</p> <p>3. Menguasai kelas</p> <p>4. Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual.</p> <p>5. Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif (<i>nurturant efec</i>)</p>	
		d. Memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran	<p>1. Menunjukkan keterampilan dalam penggunaan sumber belajar/media pembelajaran.</p> <p>2. Menghasilkan pesan yang menarik</p> <p>3. Melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran.</p>	
		e. Memotivasi dan /atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	<p>1. Menumbuhkan partisipasi aktif siswa melalui interaksi guru, siswa, sumber belajar.</p> <p>2. Merespon positif interaksi siswa.</p> <p>3. Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa</p> <p>4. Menunjukkan hubungan antar pribadi yang kondusif</p> <p>5. Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar.</p>	
		f. Menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran	<p>1. Menggunakan bahasa lisan secara jelas dan lancar</p> <p>2. Menggunakan bahasa tulis yang baik dan benar</p> <p>3. Menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai</p>	
		g. Mengakhiri pembelajaran dengan efektif	<p>1. Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa.</p>	

			2. Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bahan remedial/pengayaan.	
		<b>3. Melaksanakan penilaian pembelajaran dan tindak lanjut</b>		
		a. Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat kesesuaian antara teknik dan jenis penilaian (tes lisan, tes tertulis, tes perbuatan) dengan tujuan pembelajaran.</li> <li>2. Alat tes dirancang untuk dapat mengukur kemajuan belajar peserta didik dari aspek kognitif, apaktif, dan atau psikomotor.</li> <li>3. Terdapat rancangan penilaian portofolio peserta didik minimal satu kali persemester.</li> <li>4. Hasil analisis penilaian sebelumnya (UH, UAS, UN) digunakan untuk keperluan program perbaikan (remedial, pengayaan, dan/atau penyempurnaan rancangan, dan atau pelaksanaan pembelajaran).</li> </ol>	
		b. Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan teknik penilaian otentik (kuis, pertanyaan lisan, pemberian tugas) untuk memantau kemampuan belajar peserta didik.</li> <li>2. Menggunakan teknik penilaian (UH, UTS, UAS) untuk mengukur hasil belajar peserta didik dalam aspek kognitif, afektif, dan atau psikomotor.</li> <li>3. Menerapkan penilaian portofolio dalam bentuk berbagai tugas terstruktur.</li> <li>4. Menggunakan alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan materi ajar sebagaimana disusun dalam RPP.</li> </ol>	
		c. Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi topik /kompetensi dasar yang mudah, sedang, dan sulit sehingga diketahui</li> </ol>	

		<p>bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya</p>	<p>kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Menggunakan hasil penilaian untuk penyempurnaan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran.</li> <li>3. Melaporkan kemajuan hasil belajar peserta didik kepada orang tua teman guru, dan bagi peserta didik sebagai refleksi belajarnya.</li> <li>4. Memanfaatkan hasil penilaian secara efektif untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, tantangan dan masalah untuk meningkatkan keprofesian dalam menunjang proses pembelajaran.</li> </ol>	
--	--	---	--	--

## F. Rancangan Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis Data Hasil Penelitian

#### a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi setiap variabel penelitian berdasarkan jawaban responden dalam angket penelitian yang terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan menentukan skor/nilai variabel, skor ideal, nilai rata-rata (*mean*), median, dan modus (*mode*) yang kemudian ditafsirkan berdasarkan hasil perhitungan. Adapun pedoman interpretasi pengukuran kualitas kondisi setiap jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Pedoman Interpretasi Skor Kuisisioner

Interval Nilai/Skor						Kriteria
Kinerja Guru	Kepala Sekolah	Budaya Sekolah	Kesejahteraan Guru	Motivasi Berprestasi	Kompetensi Guru	
39 - 56	61 - 90	65 - 95	51 - 75	65 - 95	65 - 95	Tinggi/ Baik/Kuat
20 - 38	31 - 60	33 - 64	26 - 50	33 - 64	33 - 64	Sedang/Cukup
0 - 19	0 - 30	0 - 32	0 - 25	0 - 32	0 - 32	Rendah/Buruk/ Lemah

#### b. Analisis Prasyarat Parametrik

Teknik analisis menggunakan pendekatan statistik parametrik jika asumsi-asumsi statistiknya terpenuhi dan apabila asumsinya tidak terpenuhi maka data akan dianalisa dengan teknik bebas distribusi atau non parametrik. Untuk menentukan terpenuhi tidaknya asumsi-asumsi dilakukan dengan uji normalitas.

##### 1) Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas data yang akan digunakan dalam menganalisa pengaruh pelatihan dalam jabatan dan kompetensi guru terhadap produktivitas guru menggunakan normalitas uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test, dengan bantuan SPSS 16 for Windows dan Microsoft Excel.

Untuk melengkapi uji normalitas ditentukan pula nilai rata-rata (*mean*), median, modus (*mode*), nilai minimum dan nilai maksimum.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu 1) dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada model regresi, 2) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ), dan 3) dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ). Menurut Santoso (2001), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya

## 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW). dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

- Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

### c. Analisis Jalur ( *Path Analysis* )

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang terutama digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan hubungan tidak langsung diantara variabel. Hal tersebut sejalan dengan tujuan penelitian sosial, yaitu untuk mengetahui adanya hubungan kausal.

Analisis jalur merupakan sarana yang dapat membantu peneliti dengan menggunakan data kuantitatif yang bersifat korelasional untuk menjelaskan proses yang bersifat kausal. Analisis jalur juga memperkirakan besarnya pengaruh antara variabel yang satu terhadap variabel lain dalam suatu hipotesa kausal (Sandjojo 2011).

Dalam penelitian ini dapat dilihat hubungan kausal antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Budaya Sekolah ( $X_2$ ), Kesejahteraan Guru ( $X_3$ ), Motivasi Berprestasi ( $X_4$ ), Kompetensi Guru ( $X_5$ ) terhadap Variabel Kinerja Guru ( $Y$ ). Kerangka analisis jalur antara lain  $X_1$  terhadap  $X_4$ ,  $X_2$  terhadap  $X_4$ ,  $X_3$  terhadap  $X_4$ ,  $X_1$  terhadap  $X_5$ ,  $X_2$  terhadap  $X_5$ ,  $X_3$  terhadap  $X_5$ ,  $X_4$  terhadap  $X_5$ ,  $X_1$  terhadap  $Y$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$ ,  $X_4$  terhadap  $Y$ ,  $X_5$  terhadap  $Y$ . Analisis jalur disusun dengan persamaan struktural sebagai berikut :

#### 1) Persamaan Model Sub-Struktur 1

- $X_4 : X_4 = f(X_1.X_2.X_3)$
- $X_4 = \rho_{x_4x_1}.X_1 + \rho_{x_4x_2}.X_2 + \rho_{x_4x_3}.X_3 + e_1$

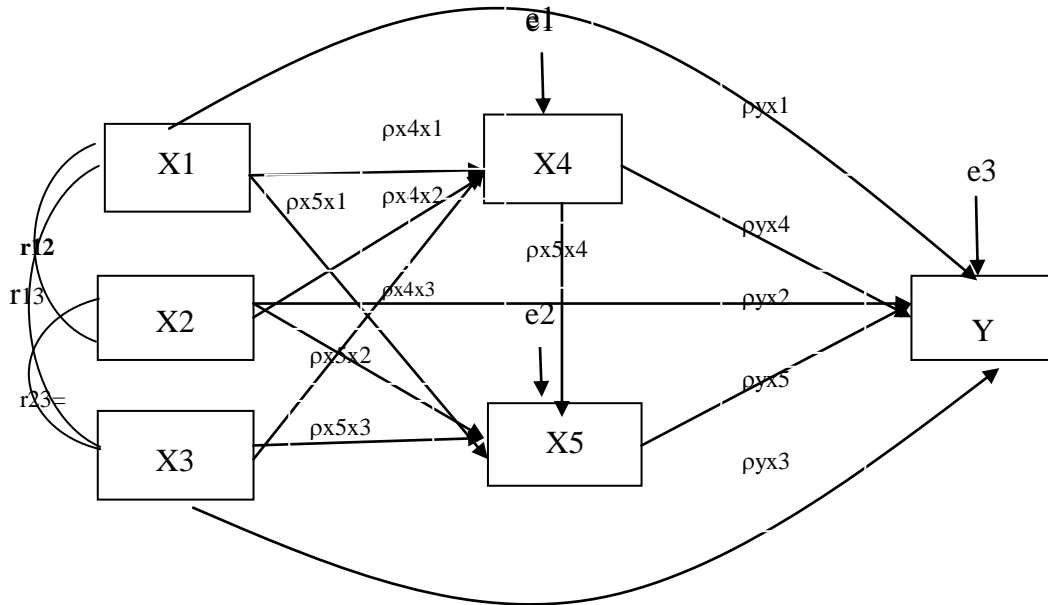
#### 2) Persamaan Model Sub-Struktur 2

- $X_5 : X_5 = f(X_1.X_2.X_3.X_4)$
- $X_5 = \rho_{x_5x_1}.X_1 + \rho_{x_5x_2}.X_2 + \rho_{x_5x_3}.X_3 + \rho_{x_5x_4}.X_4 + e$

#### 3) Persamaan Model Sub-Struktur 3

- $Y : Y = f(X_1.X_2.X_3.X_4.X_5)$
- $Y = \rho_{yx_1}.X_1 + \rho_{yx_2}.X_2 + \rho_{yx_3}.X_3 + \rho_{yx_4}.X_4 + \rho_{yx_5}.X_5 + e_3$

▪ **Model Sub Struktur**



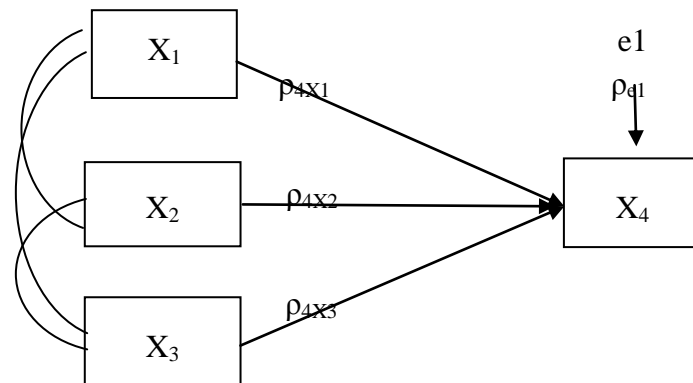
Gambar. 3.2 Hubungan kausal  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  terhadap Y

**Keterangan :**

- X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X2 = Budaya Sekolah
- X3 = Kesejahteraan Guru
- X4 = Motivasi Berprestasi
- X5 = Kompetensi Guru
- Y = Kinerja Guru
- $\rho$  = Koefisien Jalur
- e = Variabel Residu

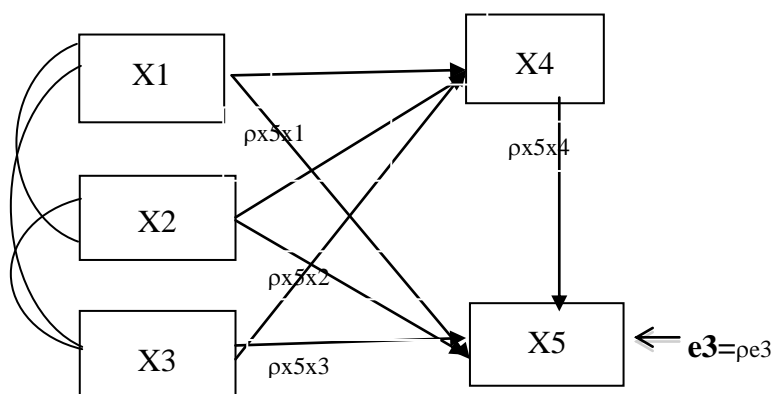


▪ **Model Sub-Struktur 1 (Hipotesis 1)**



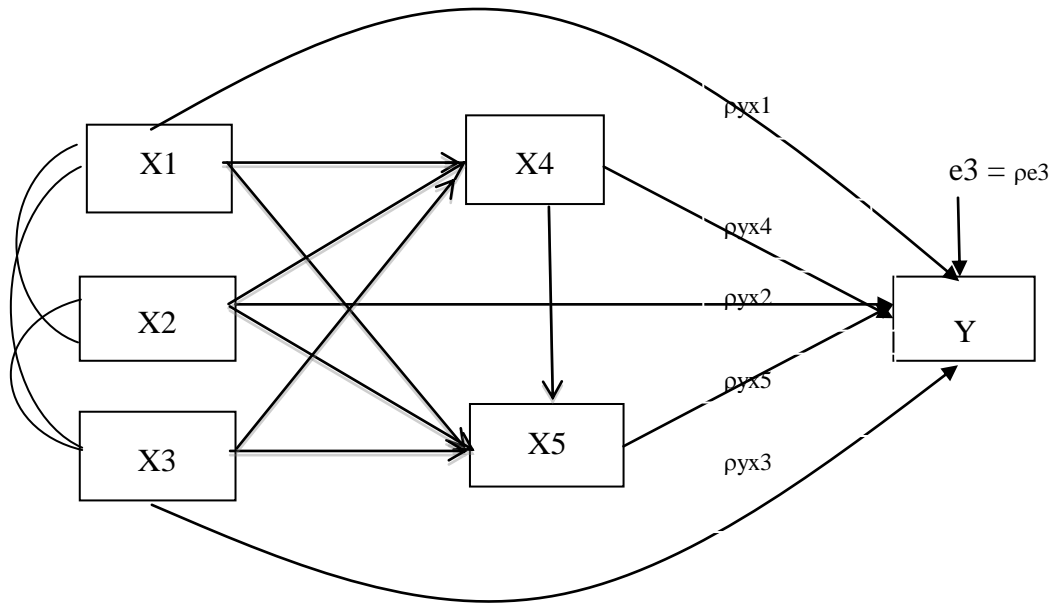
Gambar 3.3 Diagram Jalur Model Sub-Struktur 1

▪ **Model Sub-Struktur 2 (Hipotesis 2)**



Gambar 3.4 Diagram Jalur Model Sub-Struktur 2

▪ **Model Sub-Struktur 3 (Hipotesis 3)**



Gambar. 3.5 Diagram Model Sub-Struktur 3