

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu survei dengan metode penelitian penjelasan (*explanatory survey method*), yaitu suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan dan menerangkan gejala yang telah terjadi (*expo de facto*), yang dialami oleh responden. Permasalahan penelitian berupa hubungan sebab akibat (*causal relationship*) antara variabel – variabel penelitian, yaitu hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen, dan variabel-variabel moderator (*moderating variables*) yang membentuk suatu susunan tertentu. Sesuai dengan susunan yang ada antar-variabel, analisis menggunakan *Multivariat Linear Regression (MLR)*. Alat bantu perhitungan digunakan komputer dengan *software* yang sesuai.

#### B. TEMPAT PENELITIAN.

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi DKI Jakarta, pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Unggulan dan Pendamping Unggulan yang terdapat di lima Kota di Provinsi DKI Jakarta.

Penentuan Provinsi DKI Jakarta, sebagai tempat penelitian, didasarkan pertimbangan bahwa Provinsi DKI Jakarta dengan masyarakat yang kompleks, berasal dari berbagai suku bangsa dengan karakter dan sifat yang berbeda-beda.

Sifat dan karakter tersebut memberikan warna dalam pekerjaan dan aktivitas di lingkup sekolah. Permasalahan lain yang menjadi pertimbangan, yaitu kehidupan masyarakat Provinsi DKI Jakarta, di antaranya: hubungan sosial, kebutuhan ekonomi, permasalahan keluarga, kemacetan lalu lintas, dan lain-lain, yang ikut mempengaruhi setiap aktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Latar belakang pendidikan, jenis pekerjaan masyarakat di lingkungannya, perbedaan status ekonomi dan lain-lain terdapat di Provinsi DKI Jakarta. Keseluruhannya memberikan dampak dalam pengetahuan, kemampuan dan perilaku guru dalam kerjanya.

Keadaan yang diuraikan tersebut menjadikan Propinsi DKI Jakarta sebagai tempat yang menarik untuk diteliti tentang kinerja guru, khususnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi, kepribadian-dasar, kompetensi guru, budaya-mikro dan sumber-kendali.

Pemilihan SMA Unggulan dan Pendamping Unggulan menjadi populasi pada penelitian ini, didasarkan pada pertimbangan bahwa SMA tersebut mempunyai kinerja baik. Berdasarkan kriteria kinerja tersebut, akan diteliti apakah ada hubungan kausal antara kinerja sebagai variabel terikat dengan komitmen organisasi, kepribadian-dasar dan kompetensi guru sebagai variabel bebas; sedangkan budaya-mikro dan sumber-kendali sebagai variabel moderator.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi DKI Jakarta, pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Unggulan dan Pendamping Unggulan, yang

tersebar di Provinsi DKI Jakarta. Penilaian SMA Negeri Unggulan dan Pendamping ditentukan oleh Dinas Pendidikan Menengah dan Tinggi berdasarkan beberapa kriteria, yaitu:

**a. Kriteria SMA Negeri Unggulan.**

SMA Negeri Unggulan dinilai dari Dinas Pendidikan Menengah dan Tinggi dengan kriteria sebagai berikut:

1) Kriteria penampakan:

- a) Bangunan sekolah permanen dengan luas tanah minimal 5000 meter persegi.
- b) Jumlah kelas mencukupi, ruangan guru maupun ruangan Tata Usaha, Kepala Sekolah dan berbagai ruangan untuk aktivitas sekolah.
- c) Ruangan dan sarana laboratorium lengkap untuk biologi, fisika, kimia dan bahasa.
- d) Sarana olah raga, volly, bulu tangkis, basket, dan beberapa jenis olah raga lain yang tidak memerlukan sarana luas, seperti sepak bola.

2) Kriteria pembelajaran:

- a) Nilai rata-rata ketuntasan 7,5 untuk seluruh bidang studi.
- b) Waktu belajar satu *shift*.
- c) Terdapat beberapa keterampilan ekstra kurikuler (komputer, bahasa Inggris, kesenian, dan beberapa keterampilan lain).

**b. Kriteria SMA Negeri Pendamping Unggulan.**

Kriteria seperti di atas, berbeda di bidang:

- 1). Luas tanah minimal 3000 meter persegi.
- 2). Nilai rata-rata ketuntasan 7,0 untuk seluruh bidang studi.

3). Beberapa sarana peralatan laboratorium, kegiatan ekstra kulriker sedikit di bawah kualitas Unggulan.

SMA Negeri Unggulan, dan SMA Negeri Pendamping Unggulan, yang terdapat di Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Nama SMA, Status, Wilayah dan Jumlah Guru yang Digunakan Sebagai Populasi Penelitian.**

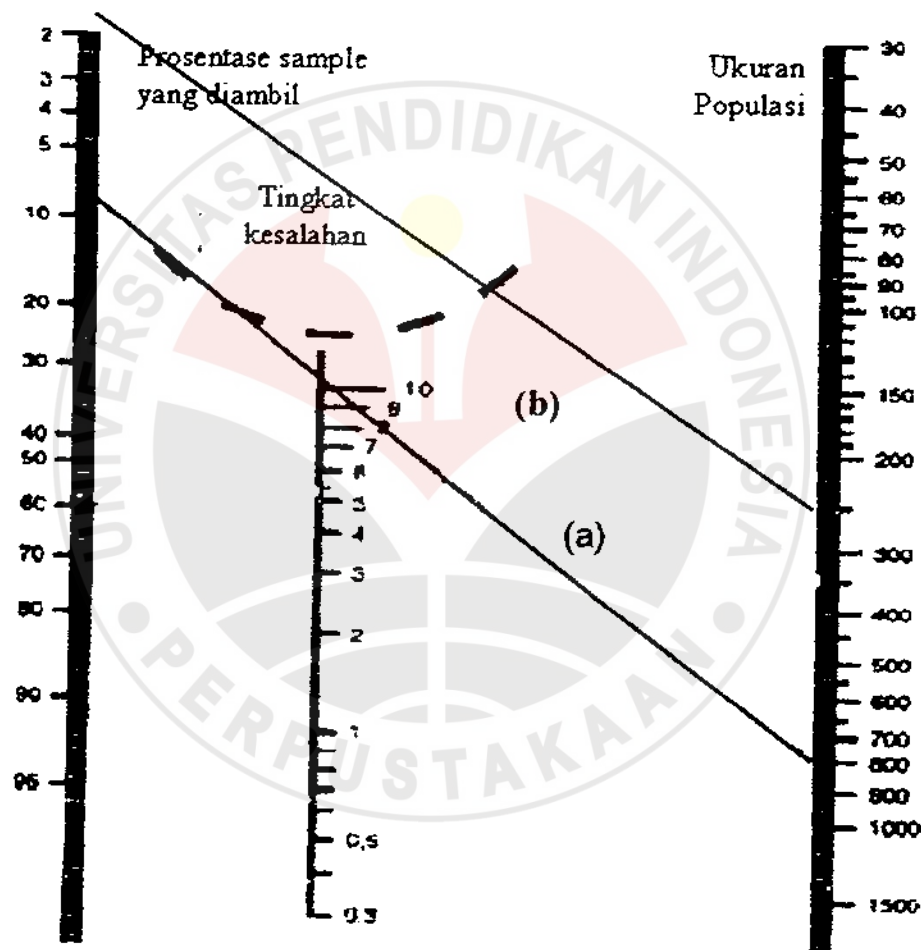
No	Nama	Status	Wilayah Jakarta	Jml guru
1	SMA Negeri 8	Unggulan	Selatan	54
2	SMA Negeri 28	Unggulan	Selatan	51
3	SMA Negeri 70	Pendamping Unggulan	Selatan	60
4	SMA Negeri 34	Pendamping Unggulan	Selatan	64
5	SMA Negeri 78	Unggulan	Barat	61
6	SMA Negeri 33	Pendamping Unggulan	Barat	40
7	SMA Negeri 81	Unggulan	Timur	44
8	SMA Negeri 61	Pendamping Unggulan	Timur	40
9	SMA Negeri 1	Unggulan	Pusat	54
10	SMA Negeri 68	Unggulan	Pusat	54
11	SMA Negeri 30	Pendamping Unggulan	Pusat	53
12	SMA Negeri 13	Unggulan	Utara	52
13	SMA Negeri 15	Pendamping Unggulan	Utara	43
Total				670

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2005

## 2. Metode pengambilan Sampel.

### a. Penentuan Jumlah Sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan Nomogram Harry King yang digambarkan Sugiyono (2001:66) sebagai berikut



**Gambar 7. Nomogram Harry King Untuk Menentukan Ukuran Sampel  
Dari Suatu Populasi Sampai 2.000.**

Penjelasan:

Garis (a) : Contoh data populasi 800, sampel diambil dengan tingkat kesalahan 11 % atau tingkat kepercayaan 89 %. Setelah ditarik garis antara populasi dan prosentase populasi yang diambil dengan melewati tingkat

kesalahan 11 % maka didapatkan nilai sampel 8 % dari populasi, yaitu  $8\% \times 800 = 64$  unit sampel.

Garis (b): Data populasi pada penelitian ini 670, sampel diambil dengan tingkat kesalahan 10 % atau tingkat kepercayaan 90 %. Setelah ditarik garis antara populasi dan prosentase populasi yang diambil dengan melewati tingkat kesalahan 10 % maka didapatkan nilai sampel 12 % dari populasi yaitu  $12\% \times 670 = 80,4$  dibulatkan 80 unit sampel

#### b. Penentuan unit Sampel.

Jumlah populasi 670, dengan menggunakan Nomogram Harry King dengan tingkat kesalahan 10 % diperoleh sampel 12 % dari populasi = 80 sampel.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan "Purposive Cluster Random Sampling" yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan mengelompokkan wilayah, kemudian masing-masing kelompok diambil beberapa sampel dari populasi kelompok bersangkutan.

Langkah-langkah penentuan sampel adalah sebagai berikut:

- 1). Menentukan popuiasi, yaitu seluruh guru SMA Negeri Unggulan, dan SMA Pendamping Unggulan, diperoleh populasi 13 SMA. Lebih lanjut SMA Unggulan dan Pendamping Unggulan diasumsikan setingkat (homogen). Dasar pertimbangan yang digunakan yaitu prestasi siswa SMA Unggulan dan Pendamping Unggulan saling berimbang.
- 2). Mengelompokkan (*clustering*) SMA tersebut berdasarkan wilayah yang terbagi menjadi lima Kota, yaitu : Jakarta Selatan, Jakarta Barat, Jakarta Utara, Jakarta Timur dan Jakarta Pusat..
- 3). Menentukan SMA yang dijadikan sampel penelitian dengan cara *simple random sampling*, yaitu masing-masing wilayah diambil 1 SMA per wilayah. Maka diperoleh SMA Negeri 8 Jakarta Selatan,

SMA Negeri 33 Jakarta Barat, SMA Negeri 61 Jakarta Timur, SMA Negeri 68 Jakarta Pusat, dan SMA Negeri 13 Jakarta Utara.

- 4). Menentukan sampel (guru) yang dijadikan responden, dilakukan melalui *simple random sampling* untuk memilih guru SMA yang dijadikan tempat pengambilan sampel.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, maka dapat ditentukan sampel sebagai berikut:

**Tabel 2. Nama SMA, Wilayah dan Jumlah Sampel Penelitian.**

No	Nama SMA	Wilayah	Perhitungan	Sampel
1	SMA Negeri 8	Jakarta Selatan	$80 : 5 =$	16
2	SMA Negeri 33	Jakarta Barat	$80 : 5 =$	16
3	SMA Negeri 61	Jakarta Timur	$80 : 5 =$	16
4	SMA Negeri 68	Jakarta Pusat	$80 : 5 =$	16
5	SMA Negeri 13	Jakarta Utara	$80 : 5 =$	16
Total sampel				80

**c. Sampel Uji coba:**

Uji coba dilaksanakan di wilayah populasi dengan responden di luar sampel yang digunakan penelitian.

Sampel uji coba dilaksanakan di SMA Negeri 28 Jakarta Selatan



## D. VARIABEL PENELITIAN

### 1. Kinerja Guru.

#### a. Definisi konseptual.

Kinerja yang baik adalah kinerja karyawan yang memberikan kontribusi yang positif bagi pencapaian fokus tujuan organisasi (Werther & Davis, 1996:341)

#### b. Definisi operasional

Nilai yang diperoleh dari guru dalam memberikan kontribusi yang positif bagi pencapaian fokus tujuan sekolah.

#### c. Kisi-kisi.

Penjabaran variabel kinerja guru terdiri dari lima dimensi, yaitu: (1) fisiologis, (2) psikologis, (3) sosial, (4) ekonomis dan (5) keseimbangan, yang selanjutnya dijadikan indikator dengan menjabarkannya sesuai dengan jenis pekerjaan sebagai guru.

Tabel 3. Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru.

No	Dimensi	Indikator	Nomor butir soal	Jumlah Butir soal
1	Fisiologis	1. Kuantitas kerja	1,2,3,4	4
		2. Manfaat / aat hasil kerja	5,6,7,8	4
2	Psikologis	3. Memuaskan	9,10,11,12	4
		4. Kualitas kerja	13,14,15,16	4
3	Sosial	5. Kerja sama	17,18,19,20	4
		6. Komunikasi	21,22,23,24	4
4	Ekonomis	7. Efisiensi	25,26,27,28	4
		8. Efektivitas kerja	29,30,31,32	4
5	Keseim- bangan	9. Kesesuaian kurikulum	33,34,35,36	4
		10. Kesesuaian dengan tujuan	37,38,39,40	4
Jml	5 dimensi	10 indikator	1 s/d 40	40



## 2. Komitmen Organisasi.

### a. Definisi konseptual

Komitmen organisasi (*Organizational commitment*) adalah identifikasi diri dan kesetiaan karyawan kepada organisasi, serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi. (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997:186)

### b. Definisi operasional

Komitmen organisasi adalah skor yang diperoleh dari guru terhadap kesetiaan guru kepada sekolah, serta tingkat keterlibatannya dalam sekolah.

### c. Kisi-kisi

Penjabaran komitmen organisasi dalam penelitian ini, mencakup dimensi: (1) identifikasi tujuan yang akan dicapai oleh sekolah; (2) keterlibatannya dalam tugas-tugas yang harus diemban dalam sekolah; serta 3) loyalitasnya terhadap sekolah. Dimensi tersebut dijabarkan dalam bentuk indikator sesuai dengan tugas sebagai guru. Kisi-kisi komitmen organisasi sekolah adalah sebagai berikut:



**Tabel 4. Kisi- kisi Komitmen Organisasi Sekolah.**

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah Butir Soal
1	Identifikasi Tujuan	1. Penentuan tujuan sekolah	1,2,3,4,5	5
		2. Penentuan pencapaian hasil	6,7,8,9,10	5
		3. Perencanaan pencapaian hasil	11,12,13,14,15	5
2	Keterlibatan Tugas	4. Keterlibatan Pembelajaran	16,17,18,19,20	5
		5. Keterlibatan pada organisasi	21,22,23,24,25	5
3	Loyalitas terhadap Organisasi	6. Kepatuhan terhadap peraturan	26,27,28,29,30	5
		7. Kepatuhan terhadap kebijakan sekolah	31,32,33,34,35	5
		8. Kepatuhan terhadap kesepakatan	36,37,38,39,40	5
Jml	3 dimensi	8 indikator	1 s/d 40	40

### 3. Kepribadian-dasar Guru.

#### a. Definisi Konseptual

Kepribadian mengkombinasikan seperangkat karakteristik fisik dan mental yang menggambarkan bagaimana seseorang melihat, berpikir, berbuat dan merasakan (Schermerhorn, *et al.*, 1997: 47)

#### b. Definisi Operasional

Nilai yang diperoleh dari kombinasi seperangkat karakteristik fisik dan mental yang menggambarkan bagaimana guru melihat, berpikir, berbuat dan merasakan.

#### c. Kisi-Kisi

Kepribadian-dasar terdiri dari lima dimensi, yaitu (1) *Extroversion*, (2) *Agreeableness*, (3) *Conscientiousness*, (4) *Emotional stability*, dan (5) *Openness*

*to experience*. Selanjutnya dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai guru.

**Tabel 5. Kisi-Kisi Kepribadian-dasar.**

No	Dimensi	Indikator	Nomor butir soal	Jumlah Butir Soal.
1	<i>Extroversion</i>	1. Keramahan	1,2,3,4	4
		2. Keterbukaan	5,6,7,8	4
2	<i>Agreeableness</i>	3. Ketegasan	9,10,11,12	4
		4. Keberanian	13,14,15,16	4
3	<i>Conscientiousness</i>	5. Ketegaran	17,18,19,20	4
		6. Tanggung jawab	21,22,23,24	4
4	<i>Emotional Stability</i>	7. Kepercayaan diri	25,26,27,28	4
		8. Ketenangan	29,30,31,32	4
5	<i>Openness to experience</i>	9. Inovatif	33,34,35,36	4
		10. Sensitivitas	37,38,39,40	4
Jum	5 dimensi	10 indikator	1 s/d 40	40

#### 4. Kompetensi Guru

##### a. Definisi konseptual.

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, melatih, membimbing, dan berkomunikasi (Daft, 2003: 17; Sweeney & McFarlin, 2003: 180-181)

##### b. Definisi operasional

Nilai yang diperoleh dari guru atas kuesioner tentang kemampuan yang dimiliki guru dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, melatih, membimbing, dan berkomunikasi dengan peserta didik.

c. Kisi-kisi.

Variabel kompetensi guru dijabarkan menjadi 3 dimensi, yaitu (1) kompetensi profesional, (2) personal, dan (3) sosial. Selanjutnya dalam penilaian disesuaikan dengan tugas dan fungsinya sebagai guru, dan membaginya menjadi 10 indikator.

**Tabel 6. Kisi-Kisi Kompetensi Guru.**

No	Dimensi	Indikator	Nomor butir soal	Jumlah Butir Soal
1	Profesional	1. Menguasai bahan ajar	1,2,3,4	4
		2. Mengelola program KBM	5,6,7,8	4
		3. Mengelola kelas	9,10,11,12	4
2	Personal	4. Menggunakan media	13,14,15,16	4
		5. Menggunakan landas pendidikan	17,18,19,20	4
		6. Menyelenggarakan administrasi sekolah	21,22,23,24	4
		7. Memahami hasil penelitian	25,26,27,28	4
3	Sosial	8. Mengelola interaksi belajar peserta didik	29,30,31,32	4
		9. Menilai prestasi peserta didik	33,34,35,36	4
		10. Mengenal fungsi program layanan	37,38,39,40	4
Jml	3 dimensi	10 indikator	1 s/d 40	40

**5. Budaya-mikro**

a. Definisi konseptual

Budaya-mikro adalah keseluruhan gaya hidup orang dari sebuah kelompok sosial tertentu, termasuk seluruh gagasan, simbol, preferensi, dan objek-objek material (Franzoi,1996:15)

b. Definisi operasional

Nilai yang diberikan terhadap guru atas keseluruhan gaya hidupnya dalam menghadapi lingkungan di sekolah.

c. Kisi-kisi.

Setiap individu mempunyai perbedaan budaya dalam menghadapi lingkungan, yang dapat dibedakan dalam 4 (empat) dimensi, yaitu (1) *power distance (from small to large)*, (2) *collectivism versus individualism*, (3) *femininity versus masculinity*, dan (4) *uncertainty avoidance (from weak to strong)*"

Untuk mendapatkan nilai sesuai dengan objek yang diteliti, maka indikator-indikator di dalamnya disesuaikan dengan jenis pekerjaan sebagai guru.

Tabel 7. Kisi-Kisi Budaya-mikro.

No	Dimensi	Indikator	Nomor butir soal	Jumlah
1	<i>Power distance (from small to large)</i>	1. Gagasan	1,2,3,4,5	5
		2. Pengaturan	6,7,8,9,10	5
2	<i>Collectivism versus individualism</i>	3. Koordinasi	11,12,13,14,15	5
		4. Kebersamaan	16, 17,18,19,20	5
3	<i>Femininity versus masculinity</i>	5. Kesamaan hak dan kewajiban	21,22,23,24,25	5
		6. Tenggang rasa	26,27,28,29,30	5
4	<i>Uncertainty avoidance (from weak to strong)</i>	7. Optimisme	31,32,33,34,35	5
		8. Semangat	36,37,38,39,40	5
Jml	4 dimensi	8 indikator	1 s/d 40	40

## 6. Sumber-kendali.

### a. Definisi konseptual.

Sumber-kendali (*locus of control*) adalah keyakinan seseorang terhadap pengaturan kehidupan mengenai kejadian dan kesempatan yang diperoleh dalam mencapai hidupnya, yang terdiri dari sumber-kendali-internal, dimana pengaturan kehidupan ditentukan oleh diri orang bersangkutan, dan sumber-kendali-eksternal, dimana pengaturan kehidupan ditentukan oleh tekanan dari luar (Stoner, Freeman & Gilbert, 1995:164)

### b. Definisi operasional.

Sumber-kendali (*locus of control*) adalah nilai yang diberikan kepada guru atas keyakinannya terhadap pengaturan kehidupan mengenai kejadian dan kesempatan yang diperoleh dalam mewujudkan kinerjanya, yang terdiri dari sumber-kendali-internal, dimana pengaturan kehidupan ditentukan oleh diri guru bersangkutan, dan sumber-kendali-eksternal, dimana pengaturan kehidupannya ditentukan oleh kekuatan dari luar.

### c. Kisi-kisi

Sumber-kendali terdiri dari dua hal, yaitu (1) sumber-kendali dari diri sendiri (*internal locus of control*) dan (2) sumber-kendali dari luar dirinya (*external locus of control*). Sedangkan pengembangan indikator disesuaikan dengan pekerjaan sebagai guru.

Tabel 8. Kisi-kisi Variabel Sumber-kendali (*locus of control*).

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah Butir Soal
1	Pengaruh internal	1. Pengendalian terhadap gagasan	1,2,3,4,5	5
		2. Pengendalian terhadap pengaruh keinginan	6,7,8,9,10	5
		3. Pengendalian terhadap pengaruh harapan	11,12, 13,14,15	5
		4. Pengendalian terhadap pengaruh sikap	16,17,18, 19,20	5
2	Pengaruh eksternal	5. Pengendalian diri dari pengaruh manusia	21,22,23,24,25	5
		6. Pengendalian diri dari pengaruh materi.	26,27,28,29,30	5
		7. Pengendalian diri dari pengaruh keuangan	31,32,33,34,35	5
		8. Pengendalian diri dari pengaruh tata cara	36,37,38,39,40	5
Jml	2 dimensi	8 indikator	1 s/d 40	40

## E. KALIBRASI PENELITIAN.

### 1. Skala Penilaian

Pilihan jawaban dengan menggunakan skala Likert dengan lima pilihan.

*"The most widely used example is the Likert scale. The scale is used to elicit descriptive reactions toward a concept or object"* (McMillan & Schumacher, 2001:262-263). *"A five point scale ring from "strongly disagree" to "strongly agree" are common type of attitude scale"* (Gall, Gall & Borg, 2003:229)



Lima pilihan untuk pertanyaan positif dengan nilai: Selalu (SL) = 5, Sering (SR) = 4, Kadang (KD) = 3, Sekali-sekali (SS) = 2 dan Tidak Pernah (TP) = 1. Sedangkan untuk kuesioner yang sifatnya negatif, nilai yang diberikan adalah: Selalu (SL) = 1, Sering (SR) = 2, Kadang (KD) = 3, Sekali-sekali (SS) = 4 dan Tidak Pernah (TP) = 5.

## 2. Uji Validitas Butir Soal.

Uji Validitas yang diukur adalah validitas *internal consistency*, dengan maksud, untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Analisis Uji Validitas menggunakan rumus Product Moment. Jika hasil korelasi butir soal  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka valid. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka didrop.

## 3. Uji Reliabilitas Instrumen.

Reliabilitas instrumen merupakan penilaian instrumen apakah reliabel atau tidak. Reliabilitas data yaitu suatu data dapat diterima akal dan diterima berdasarkan statistik. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus Alfa Cronbach. Koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan adalah tingkatan dari instrumen tersebut reliabel.

## F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari pihak pertama, dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan pengamatan (observasi) pada lokasi penelitian. Adapun data sekunder, yaitu

data yang diperoleh dari beberapa perpustakaan dan Dinas Pendidikan Menengah dan Tinggi Provinsi DKI Jakarta. Data penelitian yang diperoleh dengan kuesioner bersifat tertutup, yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Likert (*Likert type items*) ditabulasikan untuk setiap variabel atau sub-variabel dalam suatu tabel kerja (*working table*).

Adapun Uji Coba alat pengumpul data dilakukan sebagai berikut.

### 1. Uji Validitas Data.

Uji validitas adalah analisis butir soal untuk mengetahui apakah butir soal dalam suatu instrumen penelitian valid atau tidak.

Prosedur menyusun instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Menjabarkan variabel menjadi sub-variabel, indikator dan deskriptor, sampai membuat kisi-kisi yang menunjukkan banyaknya butir untuk setiap butir untuk setiap variabel.
  - b. Merumuskan butir pertama dari instrumen A kisi-kisi dan sekaligus merumuskan butir pertama instrumen B yang ekuivalen.
  - c. Merumuskan butir-butir berikutnya untuk instrumen A, sekaligus diikuti dengan merumuskan butir-butir ekuivalennya untuk instrumen B.
  - d. Melengkapi setiap instrumen dengan petunjuk untuk mengerjakan.
- (Suharsimi, 2000:224).

Sesudah instrumen selesai disusun lalu diujicobakan masing-masing satu kali, responden yang sama. Hasil atau skor dari kedua instrumen untuk tiap-tiap subjek dipasangkan, kemudian dihitung dengan korelasi *product moment*. Adapun rumus Pearson dimaksud adalah sebagai berikut (Suharsimi, 2000:224-225).

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

dengan keterangan:

- X = skor dari tes pertama (instrumen A)  
 Y = skor dari tes kedua (instrumen B)  
 XY = hasil kali skor X dengan Y untuk setiap responden  
 X<sup>2</sup> = kuadrat skor instrumen A  
 Y<sup>2</sup> = kuadrat skor instrumen B  
 Σ = tanda jumlah

## 2. Uji Reliabilitas.

Analisis reliabilitas butir soal digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen penelitian. Data yang dianalisis adalah data uji coba yang jawabannya lebih dari 2 opsi. Analisis data dilakukan setelah data drop dihilangkan. Perhitungan menggunakan rumus Alfa Cronbach. Rumus untuk menghitung nilai alfa ( $\alpha$ ) adalah sebagai berikut: (Suharsimi, 2000:236; Sugiyono, 1999:282-283), yaitu:

Rumus :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

dengan keterangan :

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen  
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma\sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Alat pengumpul data ( kuesioner ) sebelum digunakan sebagai perangkat penelitian, terlebih dahulu diujicobakan terhadap 30 responden yang ada dalam populasi tersebut. Tujuan diadakan uji coba untuk mengetahui validitas butir soal dan reliabilitas alat pengumpul data (kuesioner) yang digunakan.

Data yang terkumpul sebagian besar bersifat data ordinal, namun karena adanya rancangan uji hipotesis yang digunakan adalah *multivariate analysis*, yang mensyaratkan data minimal bersifat interval, maka data penelitian yang bersifat ordinal ditransformasikan pengukurannya menjadi data interval melalui "*method of Successive Intervals*" dengan langkah sebagai berikut:

- a) Pada setiap item dihitung frekuensinya (f) atau banyaknya responden yang memberikan respons yang ada pada tiap-tiap skor.
- b) Menghitung proporsi (p), yaitu, nilai setiap frekuensi dibagi dengan jumlah banyaknya responden (n).
- c) Menghitung proporsi kumulatif (pk), yaitu menjumlahkan proporsi (p) secara berurutan untuk setiap respons.
- d) Dikarenakan proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku, maka bisa ditentukan nilai Z untuk setiap kategori.
- e) Menghitung nilai skala atau *scale value* (SV) dengan rumus:

$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area below upper limit} - \text{Area below under limit}}$
--

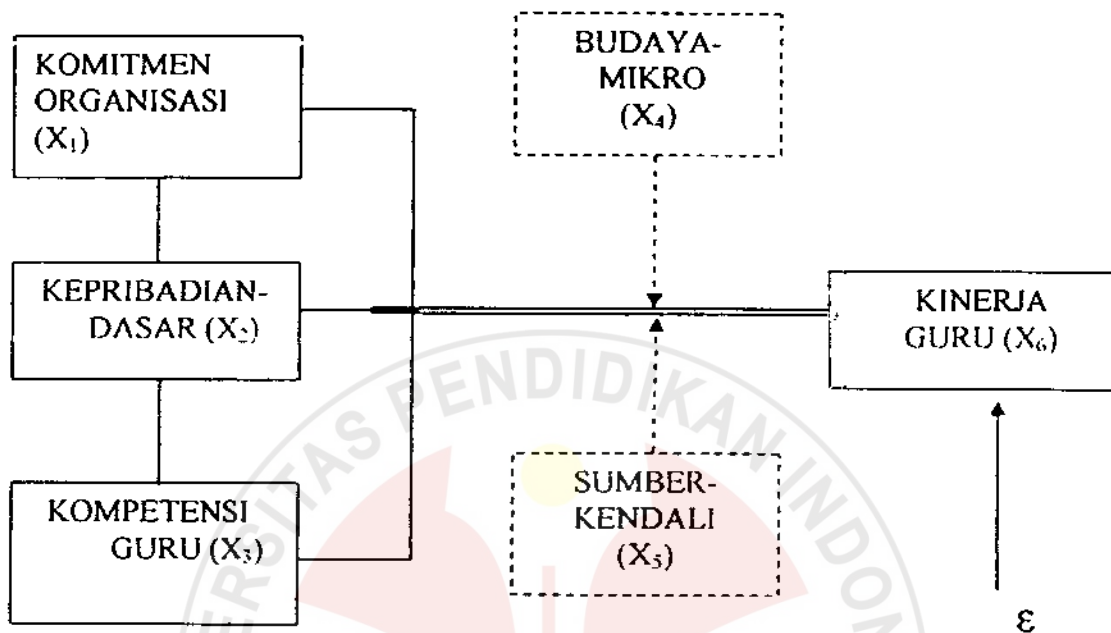
- f) Menstranformasikan nilai skala dengan cara  $Y = SV + |SV_{Min}|$ , dengan catatan, SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu (=1).

## G. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan berkenaan dengan masalah hubungan antar variabel, yaitu mengkaji hipotesis dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian yang telah diidentifikasi.

Konstalasi permasalahan diprediksikan bahwa variabel dependen, yaitu kinerja guru, berhubungan erat dengan variabel-variabel independen, yang terdiri dari komitmen organisasi, kepribadian-dasar dan kompetensi guru, serta adanya interaksi komitmen organisasi dengan sumber-kendali, interaksi komitmen organisasi dengan budaya-mikro, interaksi kepribadian-dasar dengan sumber-kendali dan interaksi kepribadian-dasar dengan budaya-mikro, serta adanya interaksi kompetensi guru dengan sumber-kendali dan interaksi kompetensi guru dengan budaya-mikro.

Konstalasi permasalahan tersebut digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 8 Konstalasi Permasalahan Antar Variabel**

Berdasarkan permasalahan yang ada dan dilihat konstalasi dalam kerangka berpikir, maka pada penelitian ini dilakukan beberapa tahapan analisis yang meliputi: a) analisis diskriptif, terdiri dari mean, median, standar deviasi, distribusi frekuensi per kelas, b) analisis interpretasi dengan regresi ganda (*multiple regression*). Sebelum diadakan analisis tersebut, dilakukan dahulu uji prasyarat analisis yang terdiri dari a) uji normalitas dan b) uji homogenitas data.

Pengolahan data atau analisis, digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk analisis penelitian sosial yang kaitannya dengan hubungan *multivariate analysis* digunakan regresi ganda.

### 1. Uji Prasyarat Analisis Data.

Uji prasyarat analisis data perlu dilakukan uji normalitas data dan uji homogenitas data antar variabel.

- a. *Uji normalitas*, untuk menentukan apakah data dari lapangan tersebut berdistribusi normal, menggunakan uji normalitas Lilliefors. Hasil perhitungan dengan uji lilliefors ( $L_{hitung}$ ) dengan menggunakan tabel ( $L_{tabel}$ ). Apabila  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , maka data tidak berdistribusi normal, sebaliknya apabila  $L_{hitung} > L_{tabel}$ , maka data berdistribusi normal.
- b. *Uji homogenitas* untuk menentukan apakah data dari lapangan tersebut homogen, uji ini menggunakan uji homogenitas Barlet.
- c. Jika nilai Barlet hitung atau  $\chi^2_{hitung} < \text{Barlet table}$  atau  $\chi^2_{tabel}$ . Hasil tersebut dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis nol diterima, berarti varians populasi bersifat homogen.

### 2. Statistik Dasar.

Uji analisis data diawali dengan menghitung perhitungan statistik dasar, seperti: (a) Distribusi frekuensi (b) Mean, (c) Median, (d) Modus, (e) Standar Deviasi.

### 3. Uji Interaksi.

Penggunaan model interaksi ini diharapkan mampu memenuhi ekspektasi peneliti mengenai:

- a. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan dukungan interaksi komitmen organisasi dan budaya-mikro, serta interaksi komitmen organisasi dan sumber-kendali.



- b. Hubungan kepribadian-dasar terhadap kinerja guru dengan dukungan interaksi kepribadian-dasar dan budaya-mikro, interaksi kepribadian-dasar dan sumber-kendali.
- c. Hubungan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan dukungan interaksi kompetensi guru dan budaya-mikro, serta interaksi kompetensi guru dan sumber-kendali.
- d. Hubungan komitmen organisasi, kepribadian-dasar dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan dukungan interaksi komitmen organisasi dan budaya-mikro, interaksi komitmen organisasi dan sumber-kendali, interaksi kepribadian-dasar dan budaya-mikro, interaksi kepribadian-dasar dan sumber-kendali, interaksi kompetensi guru dan budaya-mikro, serta interaksi kompetensi guru dan sumber-kendali.

Untuk mengetahui keempat hubungan di atas, maka digunakan analisis

*Multivariate Linear Regression* sebagai berikut:

Ad a. Analisis data pada regresi 1.

^

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_5 + \beta_4 I(X_1 - X_4) + \beta_5 I(X_1 - X_5) + e$$

Y = Kinerja guru

X<sub>1</sub> = Komitmen organisasi

X<sub>4</sub> = Budaya-mikro

$X_5$  = Sumber-kendali

$|X_1 - X_4|$  = Nilai absolut perbedaan antara  $X_1$  dengan  $X_4$  yang mewakili interaksi antara komitmen organisasi dengan budaya-mikro.

$|X_1 - X_5|$  = Nilai absolut perbedaan antara  $X_1$  dengan  $X_5$  yang mewakili interaksi antara komitmen organisasi dan sumber-kendali.

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  = Koefisien regresi parsial untuk  $X_1, X_4, X_5$ , interaksi  $X_1$  dan  $X_4$ , interaksi  $X_1$  dan  $X_5$ .

$e$  = Epilepson (kesalahan pengganggu/ *disturbance's error*)

#### Ad b. Analisis data pada regresi 2.

---

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_5 + \beta_4 |X_2 - X_4| + \beta_5 |X_2 - X_5| + e$$


---

$Y$  = Kinerja guru

$X_2$  = Kepribadian-dasar.

$X_4$  = Budaya-mikro

$X_5$  = Sumber-kendali

$|X_2 - X_4|$  = Nilai absolut perbedaan antara  $X_2$  dengan  $X_4$  yang mewakili interaksi antara kepribadian-dasar dengan budaya-mikro.

$|X_2 - X_5|$  = Nilai absolut perbedaan antara  $X_2$  dengan  $X_5$  yang mewakili interaksi antara kepribadian-dasar dan sumber-kendali.

**Ad c. Analisis data pada regresi 3.**

---


$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_5 + \beta_4 |X_1 - X_4| + \beta_5 |X_1 - X_5| + e$$


---

Y = Kinerja guru

X<sub>3</sub> = Kompetensi guru

X<sub>4</sub> = Budaya-mikro

X<sub>5</sub> = Sumber-kendali

|X<sub>3</sub>-X<sub>4</sub>| = Nilai absolut perbedaan antara X<sub>3</sub> dengan X<sub>4</sub> yang mewakili interaksi antara kompetensi guru dengan budaya-mikro.

|X<sub>3</sub>-X<sub>5</sub>| = Nilai absolut perbedaan antara X<sub>3</sub> dengan X<sub>5</sub> yang mewakili interaksi antara kompetensi guru dengan sumber-kendali.

**Ad d. Analisis data pada regresi 4.**

---


$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 |X_1 - X_4| + \beta_5 |X_1 - X_5| + \beta_6 |X_2 - X_4| + \beta_7 |X_2 - X_5| + \beta_8 |X_1 - X_4| + \beta_9 |X_1 - X_5| + e$$


---

Y = Kinerja guru

X<sub>1</sub> = Komitmen organisasi

$X_2$	=	Kepribadian-dasar
$X_3$	=	Kompetensi guru
$X_4$	=	Budaya-mikro
$X_5$	=	Sumber-kendali
$ X_1 - X_4 $	=	Nilai absolut perbedaan antara $X_1$ dengan $X_4$ yang mewakili interaksi antara komitmen organisasi dengan budaya-mikro.
$ X_1 - X_5 $	=	Nilai absolut perbedaan antara $X_1$ dengan $X_5$ yang mewakili interaksi antara komitmen organisasi dan sumber-kendali.
$ X_2 - X_4 $	=	Nilai absolut perbedaan antara $X_2$ dengan $X_4$ yang mewakili interaksi antara kepribadian-dasar dengan budaya-mikro.
$ X_2 - X_5 $	=	Nilai absolut perbedaan antara $X_2$ dengan $X_5$ yang mewakili interaksi antara kepribadian-dasar dan sumber-kendali.
$ X_3 - X_4 $	=	Nilai absolut perbedaan antara $X_3$ dengan $X_4$ yang mewakili interaksi antara kompetensi guru dengan budaya-mikro.
$ X_3 - X_5 $	=	Nilai absolut perbedaan antara $X_3$ dengan $X_5$ yang mewakili interaksi antara kompetensi guru dengan sumber-kendali.

#### 4. Uji Korelasi.

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel di dalam penelitian. Sesuai dengan hubungan permasalahan pada penelitian ini berdasarkan hipotesis penelitian, maka korelasi yang dicari adalah:

- $R_{y1.45}$  = Korelasi antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) yang didukung budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ )

- b.  $R_{y_{2.45}}$  = Korelasi kepribadian-dasar ( $X_2$ ) yang didukung budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).
- c.  $R_{y_{3.45}}$  = Korelasi kompetensi guru ( $X_3$ ) yang didukung budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).
- d.  $R_{y_{123.45}}$  = Korelasi komitmen organisasi ( $X_1$ ), kepribadian-dasar ( $X_2$ ) dan kompetensi guru ( $X_3$ ) yang didukung budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).

## H. HIPOTESIS STATISTIK

1.  $H_0 : R_{y_{1.45}} = 0$

$H_1 : R_{y_{1.45}} > 0$

**Keterangan :**

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan nyata antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) yang didukung dengan budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ )

$H_1$  : Terdapat hubungan nyata antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) yang didukung dengan budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ )

2.  $H_0 : R_{y_{2.45}} = 0$

$H_1 : R_{y_{2.45}} > 0$

**Keterangan:**

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan nyata antara kepribadian-dasar ( $X_2$ ) yang didukung dengan budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).

$H_1$  : Terdapat hubungan nyata antara kepribadian-dasar ( $X_2$ ) yang didukung dengan budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ )

3.  $H_0 : R_{y_{3,45}} = 0$

$H_1 : R_{y_{3,45}} > 0$

**Keterangan:**

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan nyata antara kompetensi guru ( $X_3$ ) yang didukung budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ )

$H_1$  : Terdapat hubungan nyata antara kompetensi guru ( $X_3$ ) yang didukung budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).

4.  $H_0 : R_{y_{123,45}} = 0$

$H_1 : R_{y_{123,45}} > 0$

**Keterangan:**

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan nyata antara komitmen organisasi ( $X_1$ ), kepribadian-dasar ( $X_2$ ) dan kompetensi guru ( $X_3$ ) yang didukung budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ )

$H_1$  : Terdapat hubungan nyata antara komitmen organisasi ( $X_1$ ), kepribadian-dasar ( $X_2$ ) dan kompetensi guru ( $X_3$ ) yang didukung budaya-mikro ( $X_4$ ) dan sumber-kendali ( $X_5$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ )