

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan pada hakekatnya menempatkan manusia sebagai subyek, bukan obyek. Karena itu pertama-tama yang harus dibangun adalah sumber daya manusia agar dia mampu membangun dirinya, keluarganya dan lingkungan sekitarnya. Seseorang harus memiliki kepintaran, kecerdasan, keterampilan dan keahlian. Ini semua hanya bisa diperoleh lewat pendidikan.

Dalam Undang-undang Dasar 1945 disebutkan bahwa pendidikan adalah hak asasi bagi bangsa Indonesia yang diberikan oleh negara dan diupayakan bersama-sama ketercapaiannya oleh pemerintah dan masyarakat. Bentuk upaya yang dilakukan masyarakat adalah dengan keikutsertaan dalam proses pendidikan, sementara upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan mengelola sistem pendidikan ditingkat mikro, meso dan tingkat makro, Pada tingkat mikro pemerintah mengelola pendidikan melalui satuan pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal, sementara pada tingkat makro pengelolaan pendidikan dilakukan melalui Dinas Pendidikan Nasional yang membawahi Dinas-dinas Pendidikan pada level meso ditingkat Propinsi dan Kabupaten.

Berdasarkan PP no. 25 tahun 2000, pendidikan tidak seluruhnya diserahkan kepada daerah, tetapi ada kewenangan Pemerintah Pusat, ada kewenangan Pemerintah Propinsi dan ada kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota. Dalam Renstra Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta (2002-2006) dikatakan bahwa

secara garis besar fungsi Dinas Pendidikan ditingkat Kabupaten adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugas teknis operasional dibidang pendidikan yang meliputi pra sekolah, sekolah dasar, pendidikan menengah, pendidikan luar sekolah dan pembinaan generasi muda berdasarkan kebijakan Bupati/Walikota di masing- masing Kabupaten/Kota.
2. Penyelenggaraan teknis administrasi ketata usahaan yang meliputi urusan perencanaan, program kerja dinas, keuangan dan umum.
3. Pelaksanaan tugas lain yang dibebankan oleh Bupati.

Fungsi-fungsi tersebut diatas tidak mungkin dapat terlaksana dengan baik tanpa didukung oleh personil yang berkualitas dan kerjasama yang terjalin dengan baik diantara personil dinas pendidikan. Keberadaan seorang pemimpin pendidikan dapat menjadi dinamisor dalam mensinergikan segenap potensi yang ada dalam organisasi pendidikan.

Pada organisasi formal, kepemimpinan efektif seyogyanya memberikan arah kepada semua personil dalam upaya-upaya pencapaian tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, tujuan organisasi dan tujuan perseorangan personil tidak akan bersinergi. Ini bisa membawa kepada situasi dimana personil lebih cenderung mencapai tujuan pribadi daripada mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh *davis* (Oteng Sutisna;301-302).

.... Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi hanyalah sejumlah orang yang kacau. Kepemimpinan ialah kemampuan untuk membujuk orang-orang lain supaya mengejar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan bergairah. Ia adalah faktor manusiawi yang mempersatukan kelompok dan menggerakkannya kearah tujuan-tujuan. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti merencanakan, mengorganisasi, dan membuat keputusan adalah kepongpong tersembunyi sampai saat pemimpin meledakan kekuatan motivasi dalam orang dan membimbing mereka kearah tujuan-tujuan. *Kepemimpinan mengubah potensi menjadi kenyataan.* Ia adalah tindakan akhir yang membawa kepada keberhasilan semua potensi yang ada pada organisasi dan orang-orang.

Para ahli memiliki pandangan yang berbeda mengenai definisi kepemimpinan, misalnya Soepardi (Mulyasa E, 2002;107) Mengemukakan bahwa:

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administratif secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut Prajudi Atmosudiro (Ngalim Purwanto, 1983;83) mendefinisikan kepemimpinan adalah:

suatu seni (*art*), kesanggupan (*ability*) atau teknik untuk membuat sekelompok orang dalam organisasi formal maupun informal mengikuti dan mentaati segala apa yang dikehendakinya dengan antusias, semangat, dan bahkan berkorban untuknya.

Penjelasan diatas menekankan kepemimpinan dipandang sebagai kegiatan yang dilakukan kepada tiap anggota dengan berbagai perilaku dalam mempengaruhi pengikutnya. Lebih lanjut kepemimpinan dipandang sebagai perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara garis besar maka dapat ditetapkan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku yang khas dalam kegiatan mempengaruhi orang lain.

Dalam berbagai literatur banyak dirumuskan mengenai definisi kepemimpinan, Tidak ada defnisi tunggal untuk kepemimpinan, beberapa definisi atau keyakinan mengenai kepemimpinan, penulis mengambil garis besarnya sebagai berikut:

1. Pemimpin adalah pimpinan yang ditunjuk dalam suatu kelompok, tim atau organisasi.
2. Pemimpin adalah sosok karismatik yang mampu membuat keputusan yang baik dan mengilhami orang lain untuk mencapai tujuan.
3. Pemimpin adalah kekuatan untuk berkomunikasi dengan tegas dan mengilhami orang lain.
4. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.

Dalam rangka mencapai tujuan, pemimpin pendidikan harus dapat membantu para stafnya secara kooperatif untuk menciptakan mutu kehidupan kerja yang tinggi. Karena para staf menginginkan kepala Dinas Pendidikan yang bukan hanya memenuhi syarat-syarat diatas kertas, tetapi yang terpenting adalah penerapannya melalui perilaku nyata yang benar-benar dirasakan dan dapat memberi pengaruh terhadap mutu kehidupan kerja.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk dapat menciptakan mutu kehidupan kerja yang tinggi adalah dengan memberikan kesempatan kepada para staf untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, memberikan ganjaran yang pantas, dan kondisi kerja yang mendukung serta rekan kerja yang mendukung. seperti yang dikemukakan oleh Gary Dessler yang dikutip Agus Darma (1995:476) Bahwa ciri-ciri kehidupan mutu adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang fair dan adil terhadap anggota.
2. Kesempatan bagi tiap anggota untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
3. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua anggota.

4. Kesempatan bagi semua anggota untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan yang penting yang melibatkan mereka.
5. Kompensasi yang cukup adil dan fair
6. Lingkungan yang aman dan sehat.

Anggota pada dasarnya menginginkan organisasi tempat ia bekerja dapat memberikan kondisi kerja yang nyaman dan aman sehingga menunjang terhadap gairah kerja anggota yang akhirnya akan memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi nyaman dan amannya suatu lingkungan kerja salah satunya sangat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan organisasi yang diterapkan oleh pimpinan organisasi. Hal tersebut menuntut seorang pimpinan untuk dapat mengelola dengan baik kondisi mutu kehidupan kerja dalam organisasinya agar tercipta keharmonisan antara atasan dan bawahan serta sesama anggota. Dengan demikian diharapkan kinerja staf Dinas Pendidikan dalam mengelola pendidikan dapat sesuai dan sejalan dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan pendidikan. pendidikan dapat sesuai dan sejalan dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan pendidikan. Adapun prinsip-prinsip penyelenggaraan pendidikan menurut Departemen Pendidikan Nasional (2003) dalam Petunjuk Teknis Pelaksanaan Otonomi Pendidikan di Daerah adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.
2. Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna.
3. Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat.
4. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

5. Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat.
6. Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Pimpinan yang bijaksana akan berusaha untuk menciptakan suasana yang sehat, sehingga menimbulkan suasana kekeluargaan yang akrab dan penuh gairah. Suasana yang dimaksud menyangkut hubungan kemanusiaan dengan bawahan yang menjadikan bawahan merasa senang dalam melakukan tugasnya, karena satu sama lain erat hubungannya dengan keahlian dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

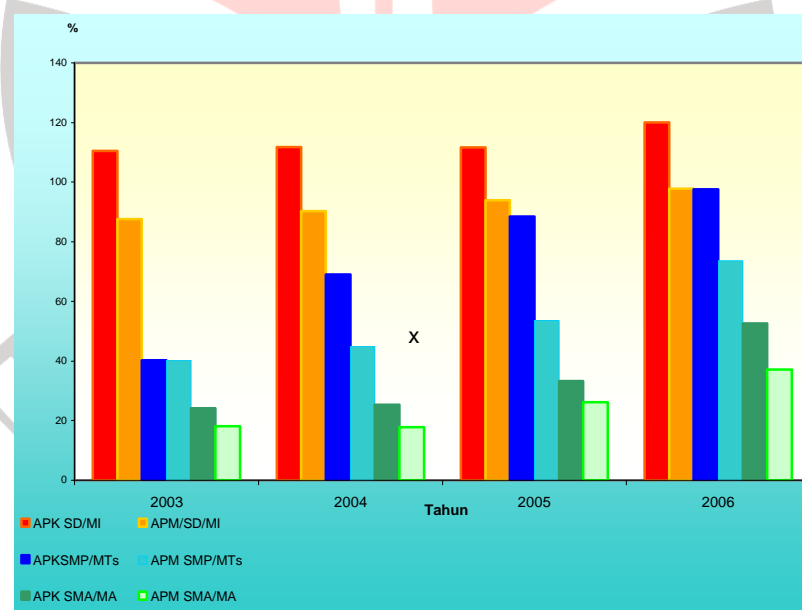
Kabupaten Purwakarta sebagai satu kesatuan wilayah pemerintahan, mempunyai arah dan tujuan tertentu yang harus dicapai melalui pembangunan disegala bidang, termasuk bidang pendidikan. Dalam tiga tahun terakhir perkembangan pendidikan di Kabupaten Purwakarta mengalami peningkatan yang cukup signifikan hal ini terlihat dari meningkatnya angka melek huruf dari 95,2% Tahun 2003 menjadi 96,8% Tahun 2004. Sedangkan rata-rata lama sekolah meningkat dari 7,0 Tahun 2003 menjadi 7,2 pada Tahun 2004, sehingga terjadi peningkatan indeks pendidikan. Selain itu juga dalam dua tahun terakhir, Kabupaten Purwakarta mendapatkan penghargaan di bidang pengelolaan pendidikan. Kehormatan yang diterima pada awal Tahun 2007 adalah penghargaan sebagai Kota/Kabupaten Tuntas Paripurna Wajib Belajar Pendidikan Dasar (wajardikdas) 9 tahun, setelah sebelumnya Bupati menerima penghargaan Widya Krama pada bulan Mei Tahun 2006.

Statistik lain yang dapat dijadikan ukuran dalam mengukur berhasil tidaknya pendidikan suatu daerah adalah dengan melihat indeks angka partisipasi kasar (APK) dan angka partisipasi murni (APM). Di bawah ini adalah data mengenai APK dan APM Kabupaten Purwakarta.

Tabel 1.1  
Angka Partisipasi Kasar (APK) dan Angka Partisipasi Murni (APM)  
Kabupaten Purwakarta Tahun 2003-2006

	2003		2004		2005		2006	
	APK	APM	APK	APM	APK	APM	APK	APM
SD/MI	110,43	87,65	111,69	90,32	111,61	93,97	120,04	97,76
SMP/ MTs	40,26	40,26	68,94	44,99	88,47	53,56	97,62	73,63
SMA/MA	24,06	18,08	25,25	17,79	33,36	26,12	52,64	37,19

Sumber: Studi Dokumentasi Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.



Gambar 1.1  
Perkembangan APK dan APM SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA  
Kabupaten Purwakarta Tahun 2003-2006

Dari data diatas terlihat bahwa indeks APK dan APM Kabupaten Purwakarta mengalami peningkatan terus menerus antara Tahun 2003-2006 disemua jenjang pendidikan. Prestasi tersebut tidak mungkin tercapai tanpa adanya kerja keras dari semua pihak. Peran Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta sebagai sentral pengelolaan pendidikan di Kabupaten Purwakarta memberi andil yang sangat besar dalam mencapai prestasi tersebut. Itu semua tidak terlepas dari peran Kepala dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta sebagai pemimpin yang mengorganisasi lembaga bersama-sama dengan para stafnya. Untuk mencapai semua itu tentu banyak hal yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta yang terkait dengan perilaku kepemimpinan yang ia terapkan sehingga terciptanya mutu kehidupan kerja yang mampu menunjang ketercapaian prestasi. Perilaku kepemimpinan yang dimaksud terkait dengan tindak tanduk pimpinan dalam memperlakukan bawahannya baik dari segi pemberian tiugas maupun dari segi hubungan interpersonal dengan bawahannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap mutu kehidupan kerja di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini masalah pokok yang dibahas adalah pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap mutu kehidupan kerja di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.

Secara lebih rinci permasalahan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:



1. Bagaimana gambaran mengenai perilaku kepemimpinan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta?
2. Bagaimana gambaran mengenai mutu kehidupan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta?
3. Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap mutu kehidupan kerja di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta?

### **C. Pentingnya Masalah**

Pentingnya masalah disebut juga sebagai manfaat penelitian merupakan masukan-masukan yang berarti untuk menjawab mengapa perilaku kepemimpinan, mutu kehidupan kerja dan pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap mutu kehidupan kerja perlu diteliti.

Berdasarkan masalah yang dirumuskan, selanjutnya penulis beranggapan bahwa masalah tersebut perlu diteliti karena:

#### **1. Segi Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya bidang kajian kepemimpinan pendidikan dan mutu kehidupan kerja. Sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian dan sumber analisis lebih lanjut dalam upaya memperoleh konsep-konsep baru yang lebih tepat bagi pengembangan mutu pendidikan di masa yang datang.

## **2. Segi Operasional**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan penulis khususnya, mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap mutu kehidupan kerja di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tersendiri bagi peneliti untuk memperluas pengetahuan mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap mutu kehidupan kerja baik secara teoritik maupun empirik.

### **D. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan kepala Dinas Pendidikan terhadap mutu kehidupan kerja di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.

#### **2. Tujuan khusus**

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai perilaku kepemimpinan di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.
- b. Untuk memperoleh data dan informasi mengenai mutu kehidupan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.

- c. Untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap mutu kehidupan kerja di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.

### **E. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar merupakan suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti dalam hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (2003) bahwa : “Anggapan dasar atau *postulat* adalah suatu titik pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”.

Adapun yang menjadi anggapan dasar bagi peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mutu kehidupan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi.
2. Mutu kehidupan kerja yang tinggi menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan aman.
3. Kepala Dinas merupakan pemegang kunci utama keberhasilan organisasi dan salah satu komponen penting yang dapat mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya yang tersedia serta mendorong organisasi untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasarannya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

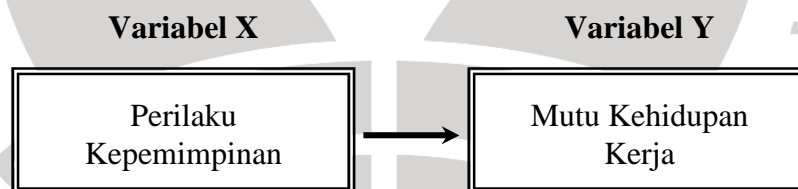
4. Kepala Dinas mempunyai keleluasaan dan kekuasaan untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan aman.

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang perlu diuji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2001 : 39) bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan pendapat tersebut hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian adalah:

***“Terdapat Pengaruh Yang Positif Antara Perilaku Kepemimpinan Terhadap Mutu Kehidupan Kerja Di Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta”.***

Hubungan dari kedua variabel tersebut diatas digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2  
Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Terhadap Variabel Y

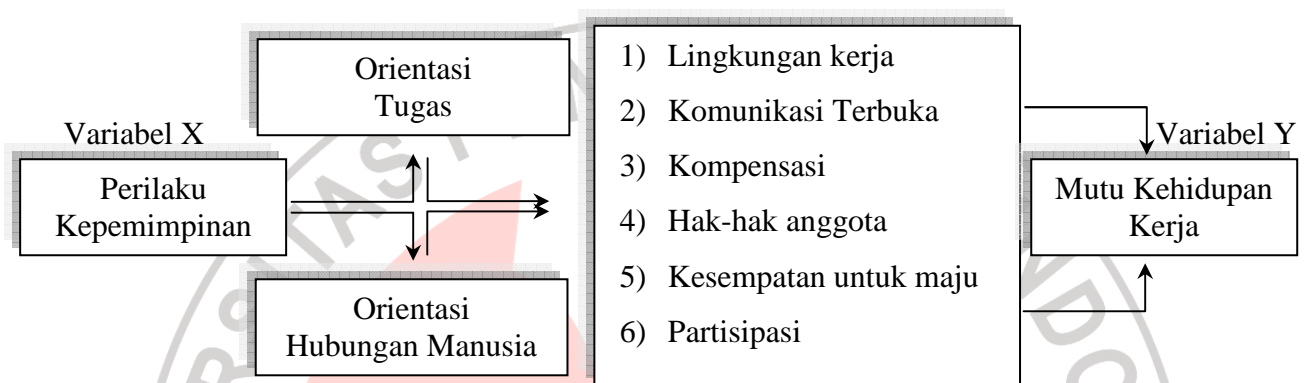
## G. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah pola pikir atau pemetaan pikiran dalam melakukan penelitian. Sugiono (1992:25) menyatakan bahwa:

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pandangan atau model atau pola pikir yang dapat menjabarkan berbagai variabel yang akan diteliti kemudian membuat suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitiannya,

pemilihan teori yang relevan, rumusan hipotesis yang diajukan, metode atau strategi penelitian, instrumen penelitian, teknik analisa yang akan digunakan serta kesimpulan yang diharapkan.

Maka paradigma berpikir yang ditetapkan oleh peneliti digambarkan dengan gambar dibawah ini:



Gambar 1.3  
Paradigma Penelitian  
“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Mutu Kehidupan Kerja”

Adapun indikator untuk variabel tersebut diatas adalah sebagai berikut:

#### **Variabel X (Perilaku Kepemimpinan)**

1. Orientasi Tugas meliputi; Tujuan yang ingin dicapai lembaga, Pengorganisasian, Batas waktu pengerjaan tugas, Pengarahan dan Pengendalian.
2. Orientasi hubungan manusia meliputi; Komunikasi, Dukungan dan dorongan, Partisipasi, Pujian dan penghargaan, Aktif menyimak, Konflik, Perbedaan individu.

#### **Variabel Y (Mutu Kehidupan Kerja)**

1. Lingkungan kerja
2. Komunikasi Terbuka

3. Kompensasi
4. Hak-hak Pegawai
5. Kesempatan untuk maju
6. Partisipasi

## H. Metode Penelitian

Untuk melakukan suatu penelitian, seorang peneliti perlu menetapkan metode apa yang akan dipakai sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar. Metode merupakan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sesuai dengan yang dikemukakan Winarno surakhmad (1998:131) bahwa:

Metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu suatu metode yang memfokuskan penelitiannya kepada masalah aktual yang terjadi saat ini, yang dapat memberikan pemahaman yang berarti sehingga menimbulkan pemikiran-pemikiran yang kritis. Sementara itu pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu dengan cara mengukur indikator-indikator variabel sehingga dapat diperoleh gambaran umum, mengumpulkan data, dan kesimpulan masalah penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Ali (1984 : 54) adalah “Suatu cara untuk memperoleh pengetahuan atau memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi”.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Teknik studi dokumentasi; merupakan bagian teknik pengumpulan data tentang keadaan lembaga atau instansi dengan cara mengamati, mempelajari catata-catatan dan berbagai dokumen yang ada di lembaga ataupun instansi tersebut. .
2. Teknik observasi; merupakan kegiatan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian
3. Teknik penyebaran angket; yang bertujuan untuk memperoleh keterangan atau informasi tentang fakta yang diketahui pegawai sesuai masalah yang diteliti.

Penjelasan selengkapnya mengenai metode penelitian ini akan dibahas pada bab III.

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

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta yang beralamat di Jl. Surawinata No. 30A Purwakarta.

### **2. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah sekelompok objek yang dijadikan sumber data dalam penelitian yang bentuknya dapat berupa manusia, benda-benda, dokumen-dokumen dan sebagainya. Maka berdasarkan apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakartayang seluruhnya berjumlah 115 orang..

### 3. Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data yang dianggap mewakili seluruh populasi secara representatif. Seperti yang dikemukakan Sugiono (2001:57) bahwa sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Untuk mendapatkan jumlah sampel yang dapat mewakili populasi tersebut, diperlukan teknik pengambilan sampel yang tepat, agar tidak terjadi kesalahan pengambilan keputusan sehingga akan berakibat terhadap penafsiran hasil penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* atau sampel secara acak atau dapat juga disebut *Stratified Proportional Random Sampling* dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Yamane (Jalaludin Rahmat, 1993:83) yaitu:

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

Keterangan:

$n_i$  : Ukuran sampel yang harus diambil pada stratum ke-1

$N_i$  : Ukuran stratum ke-1

$n$  : Ukuran sampel keseluruhan yang dialokasikan

$N$  : Ukuran Populasi

Penjelasan selengkapnya mengenai metode penelitian ini akan dibahas pada bab III.