

BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Riset/penelitian adalah satu sarana ilmu pengetahuan dalam memahami gejala alam dan gejala sosial. Penelitian merupakan kegiatan atau prosedur untuk mendapatkan ilmu lewat metode ilmiah dan bukti-bukti empirik.

Metode ilmiah merupakan ekspresi dari cara kerja pikiran/alur pikir. Alur pikir yang tercakup dalam metode ilmiah dapat dijabarkan ke dalam beberapa langkah yang mencerminkan tahapan kegiatan ilmiah. Tahapan kegiatan ilmiah tersebut adalah: a) Perumusan Masalah, b) Penyusunan kerangka pikir, c) Perumusan hipotesis, d) Pengujian hipotesis, dan e) Penarikan Kesimpulan.

Dalam rangka mengkaji dan mengembangkan teori-teori dalam berbagai komponen ilmu pendidikan, digunakan berbagai pendekatan baik secara deduktif maupun induktif. Pendekatan deduktif diterapkan dalam penetapan konsep dan cara-cara kependidikan yang bersifat umum dan mendasar. Sedangkan pendekatan induktif diterapkan dalam rangka pengkajian dan pengembangan konsep dan cara-cara kependidikan yang bersifat khusus dan teknik. Penerapan pendekatan induktif/empirik dapat berupa pengujian hipotesis (positivistik), *grounded research* atau naturalistik serta studi pengembangan. Bagaimana metode kerja yang dapat diterapkan dalam pengembangan ilmu pendidikan, dapat digunakan berbagai metode seperti *content analisis*, *fenomenologis*, *ex-post facto*, *eksperimen*, *analisis masalah*, *studi kasus* dan *field testing*.

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang (masalah aktual). Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memotret peristiwa yang menjadi pusat perhatiannya kemudian dilukiskan sebagaimana adanya. Masalah yang diteliti adalah masalah yang terjadi pada saat penelitian dilaksanakan, sehingga pemanfaatan temuan penelitian ini berlaku pada saat itu dan belum tentu relevan jika digunakan dimasa yang akan datang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk membuat pencarian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

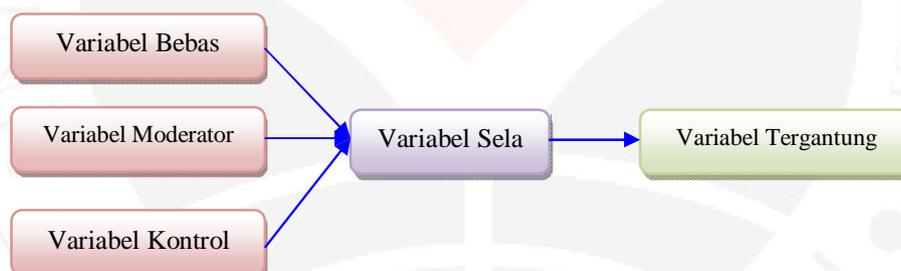
Langkah-langkah pokok dalam penelitian deskriptif meliputi; 1) Perumusan masalah, yaitu diawali dengan pengajuan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang jawabannya harus dicari di lapangan. 2) Menentukan jenis informasi/data yang diperlukan apakah data kualitatif atau data kuantitatif. 3) Menentukan prosedur pengumpulan data. Dalam hal ini ada dua unsur pokok yaitu instrumen dan sumber data atau sampel dari mana informasi diperoleh. Dalam penelitian ada sejumlah instrumen yang dapat dipergunakan antara lain: tes, wawancara, observasi, angket/kuesioner, sosiometri. Sedangkan sumber data dapat dibagi dua yaitu: data yang bersumber dari lapangan dan data yang bersumber dari dokumen. Beberapa langkah penting dalam pengumpulan data yaitu: (a) seleksi data (memilih data yang valid), (b) mendapatkan sumber pertama/asli, dan (c) meninjau dan menginterpretasikan data. 4) Menentukan prosedur pengolahan data, khususnya dalam pengolahan data kuantitatif, pengolahan memerlukan statistik, seperti persen, kuartil, modus, mean, media, simpangan baku atau

korelasi. Prosedur yang digunakan yaitu: (a) pemeriksaan data, (b) klasifikasi data, (c) tabulasi data, (d) menghitung data, (e) perhitungan statistik tertentu, (f) visualisasi (dalam bentuk bagan, tabel, diagram atau grafik), (g) menafsirkan data sesuai dengan pertanyaan penelitian. 5) Menarik Kesimpulan, yang dilakukan dengan cara menjawab pertanyaan penelitian dan mensintesis semua jawaban dalam satu kesimpulan.

Dalam pelaksanaan penelitian deskriptif memiliki rancangan seperti di bawah ini:



Gambar 3.1
Bagan Rancangan Deskriptif Sederhana



Gambar 3.2
Bagan Rancangan Deskriptif Multi Variabel

Penjelasan:

- 1) Variabel Bebas, yaitu variabel yang ingin diketahui pengaruhnya terhadap variabel lain.
- 2) Variabel moderator, yaitu variabel yang dimanipulasi sedemikian rupa dan mungkin berpengaruh terhadap variabel tergantung.
- 3) Variabel kontrol, yaitu variabel yang dikendalikan dengan mengasumsikan bahwa variabel yang dikontrol adalah sama pada setiap individu.
- 4) Variabel sela, yaitu variabel yang diakui pengaruhnya, tetapi tidak dapat diamati atau dikendalikan.
- 5) Variabel tergantung, yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas (antiseden).

B. Tahapan Penelitian

Penelitian tentang Kepemimpinan Berbasis Nilai (*Value-Based Leadership*) dalam Pencapaian Tujuan Sekolah melalui Budaya Kerja di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Sumedang ini dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah penelitian sebagai berikut:

1. Desk Study dan Studi Pendahuluan.

Langkah pertama melalui studi pendahuluan ini dilakukan guna memperoleh informasi yang jelas tentang permasalahan penelitian. Selanjutnya, diperjelas dan dipertegas pemahaman atas permasalahan tersebut melalui studi literasi dengan menggali konsep dan teori tentang kepemimpinan dan hasil-hasil penelitian yang sudah dilakukan yang kemudian menjadi landasan bagi peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Penyusunan dan Pengembangan Instrumen Penelitian.

Langkah kedua dilakukan penyusunan dan pengembangan instrumen penelitian, pada langkah ini diskusi dengan pakar pendidikan, para promotor dan pelaku pendidikan di lapangan (Kepala Sekolah) dilakukan untuk memperoleh kerangka dasar instrumen yang baik dan tepat digunakan, juga kajian teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya menjadi pegangan. Hal-hal yang diperhatikan dalam penyusunan instrumen meliputi: 1) Indikator variabel harus jelas dan spesifik, 2) Sumber data baik jumlah maupun keragamannya harus diketahui terlebih dahulu, 3) Jenis data yang diharapkan dari instrumen tersebut harus jelas (data nominal, interval, ordinal, rasio), 4) Reliabilitas dan validitas instrumen.

Adapun prosedur yang ditempuh dalam penyusunan instrumen guna memperoleh instrumen yang baik adalah meliputi: 1) Merumuskan aspek-aspek, sub variabel yang jelas, sehingga indikator tersebut bisa diukur, 2) Menetapkan jenis instrumen yang digunakan. 3) Menyusun kisi-kisi atau layout instrumen, 4) Penulisan butir-butir pertanyaan sesuai dengan kisi-kisi, 5) Uji coba instrumen, untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas, dan 6) Penyusunan instrumen dalam format yang memadai.

3. Uji Coba Instrumen Penelitian.

Uji coba instrumen dilakukan untuk memperoleh nilai validasi dan reliabilitas instrumen yang akan dipergunakan dalam penelitian. Sebelum proses uji coba dilakukan instrumen dibangun dengan memperhatikan variabel konstruk yang dikembangkan melalui proses penelusuran teori-teori sehingga indikator yang menjelaskan variabel memiliki konstruk yang kuat.

4. Pelaksanaan Penelitian.

Tahap keempat setelah diperoleh validasi dan nilai reliabilitas atas instrumen yang dipergunakan melalui proses uji coba, peneliti melaksanakan penelitian dengan menyebarkan instrumen yang teruji kepada subjek/objek yang menjadi sumber data.

5. Pengolahan Data.

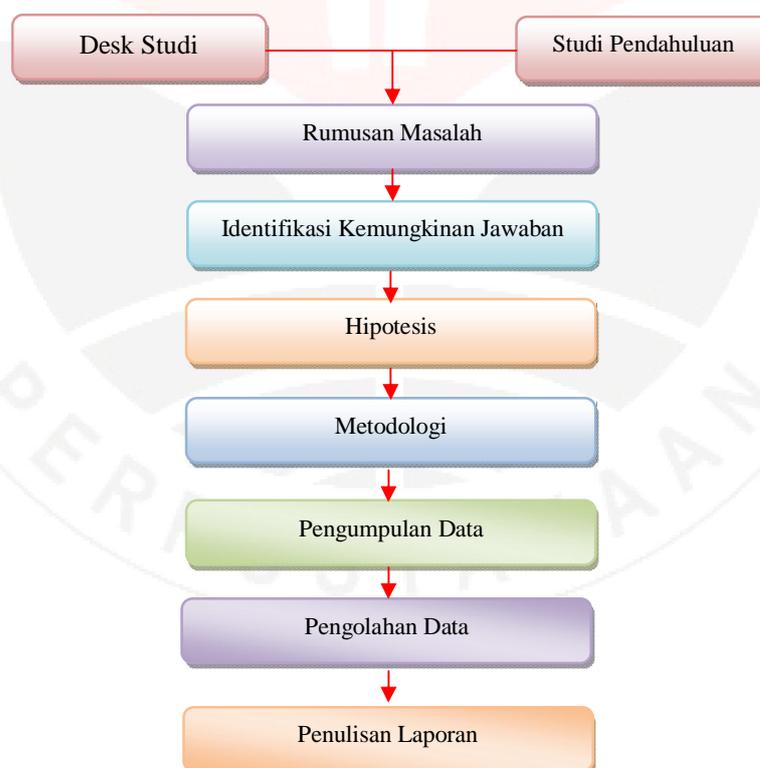
Tahap kelima adalah proses pengolahan data, pengolahan data artinya mengubah data mentah menjadi data halus sehingga memberi arah untuk mengkaji lebih lanjut. Langkah pokok yang dilakukan yaitu: 1) Pemeriksaan hasil pengukuran, 2) Tabulasi data, tabulasi skor hasil pengukuran melalui tabel-tabel

distribusi frekuensi skor dan frekuensi jawaban, untuk kuesioner yang menghasilkan data nominal, ordinal dan interval, 3) Melakukan kajian terhadap tabel distribusi sesuai dengan kepentingan penelitian dan jenis data. Dari kajian tersebut diharapkan mendapatkan besaran variabel yang diteliti.

6. Penarikan Kesimpulan.

Tahap keenam adalah pengambilan kesimpulan, dari data-data yang sudah diolah selanjutnya dilakukan analisa, hasil analisa yang diperoleh dipergunakan untuk menarik kesimpulan, kesimpulan adalah jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dikembangkan oleh peneliti.

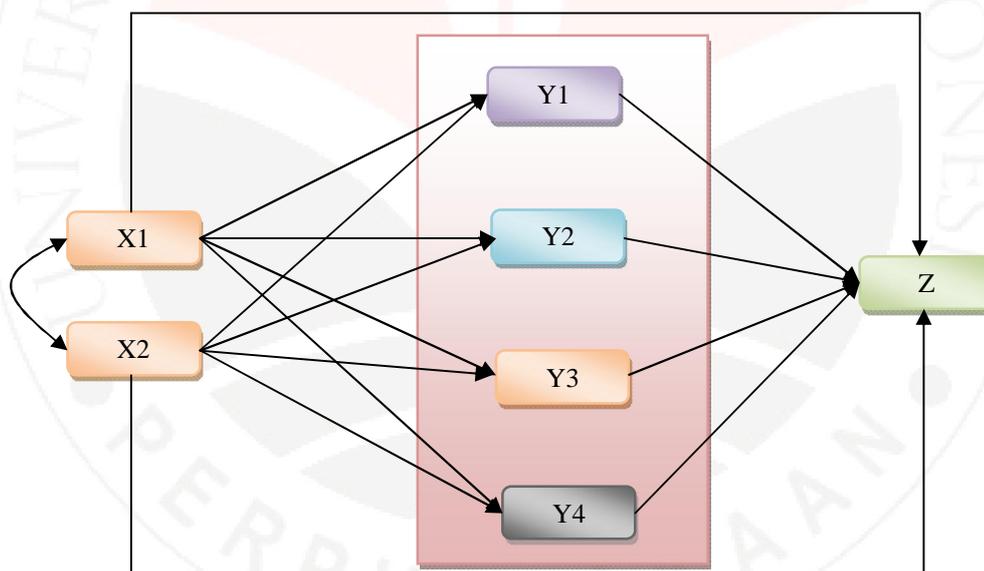
Untuk lebih jelasnya langkah-langkah tersebut perhatikan gambar 3.3:



Gambar 3.3
Alur Penelitian

C. Desain Penelitian

Pengembangan model dalam penelitian adalah upaya untuk memposisikan masing-masing variabel sesuai dengan struktur yang dibangun peneliti dari kajian teori dan kajian hasil penelitian terdahulu sehingga menggambarkan secara utuh pemikiran dan alur model keterkaitan masing-masing variabel penelitian yang diteliti. Posisi masing-masing variabel secara rasional dikembangkan dari berbagai teori dasar dan teori-teori pendukung serta pemikiran yang dikembangkan oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan peneliti dalam memecahkan permasalahan yang ditemukan. Adapun model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.4
Desain Penelitian

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan pencermatan, penyelidikan atau istilah lainnya berkaitan dengan keingintahuan mengenai sesuatu yang menarik

perhatian. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel-variabel yang akan dianalisis yaitu Kepemimpinan Berbasis Nilai (*Value-Based Leadership*), Budaya Kerja, dan Pencapaian Tujuan. Secara rinci variabel-variabel tersebut akan dijelaskan menggunakan definisi operasional. Moh Nazir (2003:126) mengemukakan bahwa: “Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.”

Agar tidak menimbulkan kesalahan persepsi mengenai masalah yang akan diteliti, serta dapat menjadi arah bagi penelitian, maka diperlukan penjelasan mengenai pengertian dan makna dari istilah yang digunakan dalam penelitian ini, adapun istilah-istilah/definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Berbasis Nilai (*Value-Based Leadership*)

Nilai-nilai pribadi (*values*) yang menjadi dasar dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, semua kepala sekolah harus memiliki nilai dasar (*core values*) dalam melaksanakan kepemimpinannya. *Core values* akan menjadi bekal bagi pimpinan (kepala sekolah), memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya, dan tauladan adalah *core values* bagi seorang pimpinan. Semuanya bisa dan ada dalam diri setiap orang berupa potensi, hanya kadang ketika dimunculkan dalam bentuk *instrumental values* (transfaran, akuntabilitas, demokrasi, *empowerment*, *decision making*, dan *sharing authority*) tidak memperlihatkan adanya *core values*, manajemen keuangan sekolah tidak terbuka,

pertanggungjawaban tidak terjadi, pemberdayaan tenaga guru tidak ada, pengambilan keputusan yang sentralistik, dan pembagian kewenangan masih terkesan dibatasi karena kurang mempercayai guru.

a. Nilai Perseorangan (Personal Values)

“... a conception explicit or implicit, distinctive of an individual or characteristic of a group, of the desirable which influence the selection from available modes, means and ends of action.” (Kluckhohn dalam Zavalloni, 1975).

Ditegaskan bahwa nilai-nilai individual atau *Personal Values* adalah sebuah nilai etika yang relatif dimana dalam implementasinya dapat diperkirakan kemungkinan-kemungkinannya.

Adapun dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan *Personal Values* adalah sebagai nilai-nilai dasar yang menjadi pegangan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya.

b. Komitmen

Porter (Mowday, dkk, 1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Sedangkan *Richard M. Steers (1985)* mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. *Steers* berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan,

nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan komitmen adalah daya penerimaan kepala sekolah terhadap nilai-nilai organisasi dan tingkat keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Budaya Kerja

Budaya menurut pendapat beberapa orang memiliki pengertian seperti dikemukakan oleh *Davies & Newstrom* (1997): Budaya secara sederhana dapat diartikan sebagai lingkungan kepercayaan adat istiadat, pengetahuan dan praktik penciptaan manusia, yang tercermin dalam perilaku konvensional masyarakatnya dan mempunyai pengaruh yang kuat atas tindakan-tindakan anggota masyarakat, meskipun seringkali tidak disadarinya. *Young Pai* (1990) mengatakan budaya sebagai: *"culture is most commonly in viewed as that pattern of knowledge, skills, behaviors, attitudes and belifs, as well as material artifacts produced by a human society and transmited from one generation to another"*.

Budaya kerja adalah suatu nilai-nilai yang menjadikan pedoman SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi permasalahan-permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka

harus bertindak dan berperilaku. Budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu.

Jadi budaya kerja dalam penelitian ini adalah nilai-nilai yang dipegang dalam sekolah yang mengikat seluruh anggota sekolah yang diperlihatkan dalam bentuk nyata dalam bekerja (Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, dan Hubungan Kerja) dan bergerak kearah pencapaian tujuan sekolah.

a. Sikap Kerja

Sikap bisa kita artikan sebagai kecenderungan reaksi penilaian terhadap segala sesuatu di dunia ini. Bisa saja sesuatu itu orang lain, peristiwa atau masalah, ide-ide maupun suatu keadaan fisik. Di dalam sikap terkandung aspek afeksi (emosi atau perasaan), aspek kognisi (keyakinan), dan aspek perilaku (perilaku dalam bentuk nyata ataupun kecenderungan berperilaku).

Struktur pergaulan dalam organisasi dibatasi dengan nilai dasar yang menjadi acuan bagi setiap orang yang ada di dalamnya, dan orang-orang yang baru memasuki suatu organisasi, hal ini untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan organisasi serta menjadi jati diri organisasi yang bersangkutan. Nilai dasar pergaulan atau yang tertuang dalam simbol atau lambang organisasi sebagai bentuk bahwa organisasi memiliki budaya yang menjadi titik tolak bagi anggotanya serta mencirikan keberadaan organisasi yang bersangkutan kepada pihak lain. Untuk dapat memperlihatkan hal tersebut, seperti dikemukakan oleh *getzel dan guba* bahwa organisasi kearah perilaku yang diharapkan dari anggotanya sebagai sebuah sistem sosial memiliki dua sisi yang harus diamankan

dalam kerangka struktur tugas dan tanggungjawab serta hak-hak yang harus diperhatikan, yaitu sisi *nomotetis* dan sisi *idiographis*. Sisi *nomotetis* mengandung pengertian bahwa setiap organisasi memiliki tugas, fungsi, dan aturan yang harus dijalankan, dan sisi *idiographis* bahwa orang yang masuk ke dalam organisasi juga memiliki pengharapan, peranan dan disposisi kebutuhan masing-masing yang keduanya harus dapat saling mengisi dan melengkapi sehingga muncul bentuk-bentuk perilaku yang mencerminkan keutuhan organisasi yang bresangkutan baik yang diperankan secara orang perorang sesuai dengan *job description*-nya masing-masing maupun dalam kerangka organisasi secara utuh.

Adapun yang dimaksud dengan sikap kerja dalam penelitian ini adalah sebagai sikap yang diperlihatkan dalam bentuk pemahaman dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan oleh kepala sekolah.

b. Disiplin Kerja

Secara morfologis kata disiplin berasal dari bahasa latin *Disclipina* yang berarti pendidikan atau latihan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawainya untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Menurut Moekijat (1998 : 139) menyatakan “disiplin adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu tindakan yang menekankan pada proses kesadaran dalam penyesuaian-penyesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. *Kualitas Kerja*

Quality is similar in nature to goodness, beauty, and truth; and ideal with there can be no compromise. Quality products are things of perfection made with no expense. They are valuable and convey prestige to their owner (Sallis:1993).

Kualitas dalam pengertian di atas mengarah kepada sesuatu yang terbaik, bagus, dan terpercaya, sesuatu yang ideal dimana tidak ada kompromi sama sekali. Layanan jasa yang diberikan atau barang yang dihasilkan adalah suatu bentuk yang dirasakan oleh konsumen sangat baik dan terpercaya, sehingga ada nilai yang dirasakan jasa dan produk itu sangat baik dan tidak mungkin mengecewakan.

Adapun yang dimaksud dengan kualitas kerja dalam penelitian ini adalah sebagai tingkat pelaksanaan dan pencapaian hasil yang diharapkan.

d. *Hubungan Kerja*

Orang-orang dalam lembaga persekolahan adalah miniatur dari kehidupan sosial kemasyarakatan yang sebenarnya, dimana didalamnya membentuk sebuah jaringan yang khas tentang kehidupan bermasyarakat model lembaga persekolahan. Interaksi orang dalam organisasi sekolah sebagai sebuah masyarakat terbatas diatur dan dikendalikan oleh sejumlah komponen formal sekolah seperti tugas dan tanggungjawab masing-masing anggota organisasi sekolah; sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, murid, tenaga kependidikan, orang tua murid atau anggota komite sekolah. Juga jalur-jalur informal yang melekat sebagai bagian dari kekhasan organisasi sekolah. Jalur informal ini kadangkala menonjol karena adanya dorongan kesamaan dan

keyakinan antar anggota organisasi di lihat dari berbagai latar belakang yang dimilikinya mungkin, budaya, sikap, profesi, dan lain-lain. Lebih besar dikarenakan oleh latar belakang budaya dari profesi dan budaya organisasi sekolah.

Adapun yang dimaksudkan hubungan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai pola-pola interaksi kepala sekolah baik dengan perorangan atau kelompok dalam pekerjaan.

3. Pencapaian Tujuan

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Dalam suatu perusahaan tujuannya tercermin dalam nuansa memperoleh keuntungan yang maksimum. Sementara dari sisi individu adalah mencapai kinerja maksimum untuk meraih kepuasan (*utility*) yang maksimum.

Dengan demikian yang dimaksud dengan pencapaian tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai proses yang dilakukan oleh anggota sekolah dalam pencapaian tujuan sekolah.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian atau jawaban sementara penelitian yang dilakukan adalah Terdapat Pengaruh yang Signifikan Kepemimpinan Berbasis Nilai (Value-Based Leadership) dalam Pencapaian Tujuan Organisasi melalui Budaya Kerja. Dengan sub hipotesis sebagai berikut:

- 1) Terdapat Pengaruh yang signifikan *Personal Values* terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 2) Terdapat Pengaruh yang signifikan *Personal Values* terhadap Sikap Kerja.
- 3) Terdapat Pengaruh yang signifikan *Personal Values* terhadap Disiplin Kerja.
- 4) Terdapat Pengaruh yang signifikan *Personal Values* terhadap Kualitas Kerja.
- 5) Terdapat Pengaruh yang signifikan *Personal Values* terhadap Hubungan Kerja.
- 6) Terdapat Pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 7) Terdapat Pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Sikap Kerja.
- 8) Terdapat Pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Disiplin Kerja.
- 9) Terdapat Pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Kualitas Kerja.
- 10) Terdapat Pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Hubungan Kerja.
- 11) Terdapat Pengaruh yang signifikan Sikap Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 12) Terdapat Pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 13) Terdapat Pengaruh yang signifikan Kualitas Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 14) Terdapat Pengaruh yang signifikan Hubungan Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi..

F. Alat Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah sebuah proses dimana data yang berkaitan erat dengan variabel-variabel penelitian yang disiapkan untuk menjawab permasalahan yang ditemukan untuk dipecahkan.

Dalam penelitian ini sebagai alat utama digunakan angket/kuesioner dengan bentuk angket tertutup atau terstruktur, dimaksudkan untuk memperoleh fakta atau opini mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan orang banyak. Angket ditujukan kepada Kepala Sekolah sehingga diperoleh gambaran tentang nilai-nilai personal dan komitmen Kepala Sekolah, juga budaya kerja yang berkembang dalam kehidupan kerja kearah mendukung pencapaian tujuan sekolah. Adapun wawancara kepada kepala sekolah digunakan untuk memenuhi kelengkapan data dan mendukung dalam analisis data penelitian.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket/kuesioner dengan bentuk tertutup, yaitu daftar pertanyaan/ Pernyataan yang berisikan rangkaian pertanyaan/ pernyataan mengenai masalah yang diteliti. Sebagai dasar pegangan yang dipergunakan untuk mengembangkan indikator-indikator variabel dalam instrumen digunakan *FFM (Five Factor Method)* yang meliputi komponen-komponen *Emotional Stability, Agreeableness, Open With Critic, Extroversion, Conscientiousness* (Psikological Management: 2005).

3. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang dikembangkan untuk dipergunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran variabel secara utuh dan indikator yang dikembangkan dengan mengacu kepada teori-teori yang kokoh, seperti pada tabel-tabel berikut:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Penelitian

NO	VARIABEL	SUB-VARIABEL	INDIKATOR	DESKRIPTOR	KOMPONEN
1	<i>VALUE-BASED LEADERSHIP</i>	<i>Personal Values</i>	Pengarahan diri	Mengakui kekuatan dan kelemahan diri sendiri	Mampu berkata jujur Mampu berperilaku jujur
			Penghargaan diri	Penerimaan terhadap pelbagai keadaan yang sesuai atau bertentangan dengan diri	Menerima keadaan diri
			Kestabilan emosi	Kemampuan untuk menguasai/mengendalikan keinginan-keinginan yang bertentangan dengan kemampuan diri	Menguasai diri Menyesuaikan diri
			Rasa keadilan	Penghargaan/penerimaan atas hasil yang dilakukan	Memperlakukan diri dengan adil Mensikapi setiap hasil yang diperoleh
			Kepercayaan diri	Kemampuan untuk mengembangkan sikap positif terhadap potensi	Bergerak maju Memperlihatkan kemampuan
			Sikap tulus	Sikap diri terhadap keadaan lingkungan	Mengemas harapan
			Keteladanan	Kepercayaan terhadap perilaku acuan yang didasari nilai	Komunikasi Artepak (simbol-simbol yang melekat secara fisik) Evaluasi diri
			Disiplin diri	Kemauan dan kemampuan untuk memegang teguh prinsip diri	Kepatuhan & Keselarasan
			Ketahanan mental	Mentalitas yang diperlihatkan dalam	Tidak mudah menyerah

NO	VARIABEL	SUB-VARIABEL	INDIKATOR	DESKRIPTOR	KOMPONEN
				menghadapi berbagai cobaan dan keberhasilan	
		Komitmen	Identifikasi	Kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi	Mengembangkan nilai-nilai organisasi
			Keterlibatan	Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi	Menjadi bagian kelompok
			Loyalitas	Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan	Profesional
2	BUDAYA KERJA	Sikap Kerja	Konsistensi	Ritme yang diperlihatkan dalam pelaksanaan pekerjaan	Tidak menunda pekerjaan Menjaga kerjasama
			Inisiatif kreatif	Inisiatif dan daya kreatif dalam setiap pelaksanaan pekerjaan	Tidak menunggu perintah Mengembangkan langkah kerja Mencari alternatif solusi Melakukan inovasi
			Adaptabilitas	Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi dalam pekerjaan	Mudah menyesuaikan diri Fleksibilitas hubungan
		Disiplin Kerja	Kesesuaian dengan SOP	Pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan standar prosedur pelaksanaan pekerjaan	Menggunakan pedoman kerja Mengikuti pedoman kerja
			Ketepatan (waktu)	Pola ukuran waktu standar yang menjadi pegangan dalam pelaksanaan pekerjaan	Manajemen waktu Alokasi waktu
		Kualitas Kerja	Proses	Proses pelaksanaan pekerjaan yang mengacu kepada standar pelaksanaannya	Kesesuaian prosedur Kejelasan langkah kerja Kesesuaian dengan rencana
			Hasil	Tingkat pencapaian pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan	Kerapihan hasil pekerjaan Memuaskan (sesuai keinginan) Mempermudah pekerjaan selanjutnya

NO	VARIABEL	SUB-VARIABEL	INDIKATOR	DESKRIPTOR	KOMPONEN
		Pola Hubungan Kerja	Formal	Pola hubungan kerja yang dibangun dalam kontek formal pekerjaan	Visi dan misi Tugas pokok dan fungsi Struktur kerja Keterkaitan pekerjaan Tanggungjawab
			In-formal	Pola hubungan yang dibangun dalam kontek in formal dalam pekerjaan	Kekeluargaan dan kekerabatan Harmonisasi Relaksasi
3	PENCAPAIAN TUJUAN	Proses	Tahapan	Alur/Langkah-langkah kegiatan yang dilalui dalam pencapaian tujuan	Struktur pekerjaan Pedoman pelaksanaan pekerjaan Program kerja
			Pelaksanaan	Proses pelaksanaan setiap kegiatan yang dilalui dalam pencapaian tujuan	Pembagian tugas dan tanggungjawab Motivasi Strategi pelaksanaan Kreativitas
		Produk/Hasil	Kualitas	Kualitas setiap hasil pekerjaan yang dicapai	Kesesuaian Kerapihan Prioritas
			Kuantitas	Jumlah/besaran hasil yang dicapai dari pelaksanaan pekerjaan	Ukuran/Besaran yang diselesaikan

Tabel 3.2
Item Pernyataan untuk Variabel Value-Based Leadership

No	Sub Variabel	Komponen	Item Pernyataan
1	X1 <i>Personal Values</i>	Mampu berkata jujur	1. Kejujuran dalam perkataan menjadi modal untuk memperoleh dukungan dari guru dan anggota sekolah lainnya 2. Semua program sekolah sudah seharusnya diberitahukan kepada seluruh anggota sekolah secara jujur
		Mampu berperilaku jujur	3. Perilaku keseharian di rumah adalah perilaku apa adanya di sekolah 4. Menghormati guru dan staf dilakukan sebagai bagian dari perilaku keseharian 5. Keputusan yang diambil bersama bisa berubah bila ada tekanan dari pimpinan yang lebih tinggi
		Menerima keadaan diri	6. Kekurangan secara fisik bukan halangan untuk menjadi seorang yang berhasil 7. Perasaan takut kadang muncul ketika masalah tidak dapat diselesaikan dengan baik
		Menguasai diri	8. Sumber kemarahan yang biasanya muncul dari perilaku yang tidak berkesesuaian dengan nilai diri sendiri 9. Reaksi terhadap kesalahan tidak berlebihan 10. Dibutuhkan ketenangan dalam menghadapi masalah yang dihadapi dalam pekerjaan
		Menyesuaikan diri	11. Pengendalian yang ketat kadang sering menjadi penyebab kurang baiknya pekerjaan yang dilakukan 12. Suasana yang kondusif didukung oleh kemauan kita untuk masuk kedalam keadaan yang sedang berlangsung

No	Sub Variabel	Komponen	Item Pernyataan
			13. Perubahan lingkungan sekolah adalah bagian dari perubahan lingkungan sekitar yang harus direspon
		Memperlakukan diri dengan adil	14. Ada saat dimana semua tenaga dan pikiran dicurahkan dan ada dimana saat untuk beristirahat 15. Batas penerimaan tubuh untuk beban kerja dapat diukur oleh diri sendiri bukan oleh orang lain
		Mensikapi setiap hasil yang diperoleh	16. Lebih baik tidak mengomentari bila hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan tujuan 17. Setiap keberhasilan yang dicapai adalah hasil kerja semua anggota sekolah yang patut disyukuri 18. Sekecil apapun pencapaian kinerja sekolah patut dinikmati
		Bergerak maju	19. Prestasi yang dicapai oleh kepala sekolah harus dapat dirasakan oleh anggota sekolah lainnya 20. Kepemimpinan yang baik ditandai dengan akselerasi
		Memperlihatkan kemampuan	21. Keputusan yang diambil perlu didukung oleh teori yang ada sehingga anggota percaya dengan apa yang kita lakukan 22. Untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan perlu kita berikan contoh langsung
		Mengemas harapan	23. Merubah cara pandang seperti apa yang dihasilkan oleh bawahan adalah lebih baik 24. Orang tidak bisa dipaksakan untuk melakukan pekerjaan dengan baik diluar kemampuannya 25. Semua anggota sekolah memiliki proporsi masing-masing untuk mensukseskan apa yang menjadi harapan sekolah
		Komunikasi	26. Komunikasi harus terjadi dengan semua tingkatan orang dalam sekolah 27. Penggunaan bahasa lisan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota akan mempermudah pendelegasian kewenangan
		Artepak (simbol-simbol yang melekat secara fisik)	28. Pakaian rapi bagian dari keseharian 29. Mengawali ucapan salam 30. Ruang kantor tertata dengan baik 31. Jadwal kerja tersusun dengan baik
		Evaluasi diri	32. Sebelum menilai orang lain lebih baik menilai diri sendiri 33. Kesalahan yang dilakukan segera diperbaiki
		Kepatuhan & keselarasan	34. Menepati janji yang sudah disepakati 35. Mematuhi aturan yang ditetapkan bersama 36. Perkataan dibuktikan dengan tindakan nyata 37. Memberikan contoh dalam menjalankan aturan yang ditetapkan
		Tidak mudah menyerah	38. Memperbaiki kesalahan yang dilakukan 39. Tidak mengeluh dan memperlihatkan ketidakberdayaan 40. Tidak memaksakan sesuatu diatas batas kemampuan diri 41. Memperbaiki keputusan yang dianggap gagal oleh warga sekolah
2	X2 Komitmen	Mengembangkan nilai-nilai organisasi	42. Percaya bahwa nilai-nilai yang dikembangkan dalam organisasi adalah terbaik bagi semua anggota sekolah 43. Nilai dasar organisasi sekolah menjadi pegangan dalam pelaksanaan pekerjaan 44. Nilai dan norma dalam organisasi tidak bertentangan dengan nilai yang dikembangkan secara individual 45. Sekolah adalah tempat yang penuh dengan nilai dan makna yang akan memberikan bekal bagi orang masuk kedalam masyarakatnya
		Menjadi bagian kelompok	46. Duduk bersama menjadi bagian dalam pekerjaan akan meningkatkan loyalitas ketimbang perintah 47. Ketika kegagalan diperoleh anggota kelompok maka kita berada ditengah-tengah mereka untuk menenangkan 48. Perubahan kearah kemajuan harus dimulai dari kepala

No	Sub Variabel	Komponen	Item Pernyataan
			sekolah
		Profesional	49. Citra diri dalam pekerjaan dimanipulasikan dalam keseharian 50. Bekerja dengan baik baru menuntut hak 51. Kesalahan yang dilakukan bawahan semata-mata adalah kesalahan kita sebagai kepala sekolah 52. Waktu yang tersita untuk pekerjaan merupakan bagian dari kosekuensi pekerjaan

Tabel 3.3
Item Pernyataan untuk Variabel Budaya Kerja

No	Sub Variabel	Komponen	Item Pernyataan
1	Y1 Sikap Kerja	Tidak menunda pekerjaan	1. Menunda pekerjaan berarti memperpanjang permasalahan 2. Menunda pekerjaan berarti memperberat beban kerja untuk hari esok 3. Menunda pekerjaan berarti mempersulit orang lain yang harus menindak lanjuti pekerjaan tersebut.
		Menjaga kerjasama	4. Harmonisasi dalam pekerjaan terletak pada bagaimana kerjasama dapat dijaga 5. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah upaya untuk mempermudah orang lain menjalankan tanggungjawabnya
		Tidak menunggu perintah	6. Akan lebih baik bila pekerjaan tidak harus selalu menunggu perintah 7. Tidak menunggu perintah dalam melaksanakan pekerjaan bukan berarti mengabaikan perintah tersebut
		Mengembangkan langkah kerja	8. Mencari cara kerja yang sesuai akan memperingan penyelesaian pekerjaan 9. Pelaksanaan pekerjaan harus sesuai dengan standar operasional kerja yang ada
		Mencari alternatif solusi	10. Sejumlah solusi disiapkan supaya permasalahan tidak menumpuk 11. Solusi yang terbaik dipilih sebagai bagian dari profesionalisme pekerjaan
		Melakukan inovasi	12. Inovasi adalah bagian dalam pelaksanaan pekerjaan 13. Menyenangkan bila orang mau menggunakan prosedur pelaksanaan yang kita kembangkan
		Mudah menyesuaikan diri	14. Berbeda orang maka membutuhkan beragam kemampuan penyesuaian yang harus dimiliki 15. Berbeda suasana membutuhkan keluwesan dalam bersikap
		Fleksibilitas hubungan	16. Hubungan yang tidak kaku mempermudah penyelesaian pekerjaan 17. Ada saat kita serius dengan orang dan ada saat kita bercanda dengan orang
2	Y2 Displin Kerja	Menggunakan pedoman kerja	18. Pedoman kerja adalah panduan utama setiap aktivitas saya 19. Setiap aktivitas disesuaikan dengan pedoman kerja yang dibuat
		Mengikuti pedoman kerja	20. Bila sedang bekerja pekerjaan tidak pernah keluar dari pedoman yang dipegang 21. Alur dan langkah kerja mengikuti struktur yang ditetapkan
		Manajemen waktu	22. Mengatur waktu antara tugas di rumah dengan tugas pekerjaan 23. Banyak pekerjaan yang belum terselesaikan karena kekurangan waktu
		Alokasi waktu	24. Waktu bekerja terdiri dari pekerjaan utama yang harus diselesaikan terlebih dahulu 25. Waktu diisi dengan pekerjaan dan hubungan antar manusia yang mengarah pada pencapaian tujuan

No	Sub Variabel	Komponen	Item Pernyataan
3	Y3 Kualitas Kerja	Kesesuaian prosedur	26. Ukuran yang terbaik dari pekerjaan yang dilakukan adalah kesesuaian dalam prosedur kerja 27. Langkah-langkah kerja dilakukan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan
		Kejelasan langkah kerja	28. Orang lain akan mudah memberikan penilaian atas pekerjaan yang dilakukan dari langkah kerja yang jelas 29. Langkah kerja berurutan dari yang paling sudah sampai pada yang paling mudah
		Kesesuaian dengan rencana	30. Bila tidak sesuai dengan rencana maka pekerjaan tidak akan diselesaikan 31. Pekerjaan dapat berubah tidak selalu mengikuti rencana yang dibuat
		Kerapihan hasil pekerjaan	32. Orang memberikan pujian atas kerapihan pekerjaan yang kita selesaikan 33. Pekerjaan dapat dengan mudah dilihat kembali bila diperlukan
		Memuaskan (sesuai keinginan)	34. Kepuasan terletak pada proses penyelesaian pekerjaan 35. Kepuasan diukur dari orang yang akan menggunakan atau melanjutkan pekerjaan kita
		Mempermudah pekerjaan selanjutnya	36. Tidak menunda pekerjaan karena akan mempersulit orang lain 37. Kemudahan bagi orang lain yang meneruskan pekerjaan merupakan keberhasilan yang kita capai
4	Y4 Pola Hubungan Kerja	Visi dan misi	38. Visi organisasi menjadi pegangan dalam melakukan pekerjaan dan bekerjasama dengan yang lain 39. Untuk mewujudkan visi tersebut kerjasama adalah hal terbaik 40. Misi adalah amanat yang harus dipikul bersama
		Tugas pokok dan fungsi	41. Fungsi yang dijalankan adalah bagian dari sebuah bentuk hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan 42. Didalam tugas mengandung makna dengan siapa kita harus bekerjasama
		Struktur kerja	43. Struktur pekerjaan menggambarkan kepada siapa kita bertanggungjawab 44. Struktur pekerjaan menggambarkan dengan siapa kita melaksanakan pekerjaan 45. Struktur pekerjaan memungkinkan kita untuk melakukan kerjasama
		Keterkaitan dalam pekerjaan	46. Penyelesaian pekerjaan dengan baik berarti kita sudah mempermudah pekerjaan orang lain 47. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya berarti kita memupuk kepercayaan orang lain
		Tanggung jawab	48. Tanggung jawab dalam pekerjaan akan memberikan kemungkinan mempermudah tanggungan orang lain 49. Diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berarti kita diberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain
		Keluargaan dan kekerabatan	50. Menempatkan orang lain sebagai keluarga akan mempermudah untuk bertukar pikiran 51. Berbicara dari hati-kehati lebih meringankan tugas dan tanggungjawab penyelesaian pekerjaan
		Harmonisasi	52. Ketika orang berhalangan hadir dalam pekerjaan yang harus dilakukan maka kita harus mentolelirnya 53. Ukuran keberhasilan pekerjaan adalah hilangnya kekakuan hubungan dalam pelaksanaannya
		Relaksasi	54. Dibutuhkan candaan yang segar ketika kita bekerja 55. Serius dalam bekerja dibutuhkan tapi lebih penting adalah merasakan ketenangan dalam bekerja

Tabel 3.4
Item Pernyataan untuk Variabel Pencapaian Tujuan

No	Sub Variabel	Komponen	Item Pernyataan
1	Proses	Struktur pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dilakukan memiliki struktur yang jelas 2. Pekerjaan yang dilakukan menyesuaikan dengan struktur pekerjaan utama 3. Struktur pencapaian tujuan organisasi bergantung kepada kondisi fisik dan psikis bukan pada besarnya tanggungjawab
		Pedoman pelaksanaan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 4. Pelaksanaan pekerjaan harus mengacu pada struktur program sekolah yang secara operasional berupa pedoman-pedoman kerja 5. Pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan diarahkan oleh pedoman pekerjaan yang sudah disusun oleh organisasi
		Program kerja	<ol style="list-style-type: none"> 6. Program kerja organisasi sudah jelas mengatur setiap tugas dan fungsi pokok setiap orang 7. Program kerja organisasi mencerminkan setiap tugas dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi
		Pembagian tugas dan tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 8. Efektivitas pencapaian tujuan bergantung kepada tingkat pelaksanaan tugas dan kewenangan yang dilimpahkan kepada masing-masing orang 9. Tingkat pencapaian tujuan setiap individu dalam pelaksanaan pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan organisasi 10. Pencapaian tujuan organisasi berhasil karena pembagian tugas dan tanggung jawab sudah berjalan dengan adil
		Pelaksanaan Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 11. Pekerjaan diselesaikan semata karena motivasi eksternal yang baik 12. Motivasi internal dalam bentuk kebutuhan dasar menjadi pemicu kontribusi kepada organisasi 13. Kreativitas muncul dalam setiap tugas yang dilaksanakan 14. Pengarahan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan setiap anggota sudah berjalan dengan adil 15. Pengawasan yang mendorong kearah pencapaian tujuan organisasi merata pada setiap orang 16. Pola komunikasi yang dibangun dalam pencapaian tujuan organisasi dimulai dari pimpinan
2	Hasil	Kesesuaian	<ol style="list-style-type: none"> 17. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik karena kontribusi setiap orang 18. Hasil yang dicapai organisasi menggambarkan pencapaian hasil pekerjaan setiap anggota organisasi 19. Pencapaian hasil organisasi masih bergantung kepada orang-orang tertentu dalam organisasi 20. Tujuan yang dicapai memenuhi tuntutan yang dikehendaki organisasi
		Kerapihan	<ol style="list-style-type: none"> 21. Tujuan yang dicapai memenuhi asas kerapihan sesuai dengan standar yang ditentukan 22. Tujuan yang dicapai tidak meninggalkan sisa pekerjaan yang harus diselesaikan kemudian
		Prioritas	<ol style="list-style-type: none"> 23. Memprioritaskan tujuan organisasi diatas tujuan individu 24. Tujuan organisasi bergantung pada orang yang melakukan tugas-tugas organisasi bukan orang yang bergantung pada tujuan yang ditetapkan

G. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Secara formal, populasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan objek, orang, atau keadaan yang paling tidak memiliki satu karakteristik umum yang sama (Purqon, 2009:146).

Dari definisi diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah Sekolah Menengah Kejuruan yang berjumlah 33 sekolah yang unit analisisnya seperti tabel 3.5 halaman berikut:

Tabel 3.5
Populasi Penelitian

No	Responden	Jumlah
1	Kepala SMK	33
	Jumlah	33

2. Sampel

Sampel menurut Purqon adalah bagian dari suatu populasi. Dengan kata lain, sampel terdiri atas sejumlah satuan analisis yang merupakan bagian dari keseluruhan anggota populasi (2009:146).

Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti” (Suharsimi Arikunto 2004). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampel population* dengan langkah sebagai berikut:

- 1) *Pertama* melakukan mengelompokan sekolah berdasarkan empat wilayah pembangunan di Kabupaten Sumedang yang meliputi Wilayah Sumedang Kota, Wilayah Tanjungsari, Wilayah Darmaraja, dan Wilayah Congeang, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.6
Sebaran Sekolah Per-Wilayah

Wilayah Tanjungsari			
1	SMK Perkasa 1	Swasta	Parakanmuncang Km 2, Sindanggalih, 1998
2	SMK Guna Cipta	Swasta	Parakanmuncang, Sindanggalih, 2005
3	SMK Al-Ammah	Swasta	Jl. Curug Sindulang, Cimanggung, 2007
4	SMK Perkasa 2	Swasta	Jl.Parakanmuncang-Simpang, Sindanggalih Kec. Cimanggung, 1998
5	SMK Farmasi Bhakti Sejahtera	Swasta	Raya Bandung Sumedang Km 20,5, Cibeusi, 2008
6	SMK Pasundan Tanjungsari	Swasta	Jalan Raya Tanjungsari No. 402, Gudang
7	SMK Agribisnis	Swasta	Perum Ciptasari Kencana, Ciptasari
8	SMKN Sukasari	Negeri	Jl. Genteng Km. 03 Tanjungsari-Sumedang
Wilayah Congeang			
9	SMK Widya Nusantara	Swasta	Jalan Raya Timur No. 01, Ujungjaya
10	SMK Ardli Sela	Swasta	Raya Conggeang-Cacaban, Conggeang Wetan
11	SMK Al-Ma'mun	Negeri	Gunung Datar, Guntur Mekar
12	SMK Darul Fatwa	Swasta	Jatiroke No. 85, Jatiroke
13	SMKN Buah Dua Fill SMKN 2	Negeri	Desa Nagrak Kec. Buahdua
Wilayah Darmaraja			
14	SMKN Situraja	Negeri	Tanjung Manunggal V Sukatali Situraja, Sukatali, 2004
15	SMK Multi Guna Darmaraja	Swasta	Raya Sumedang-Wado Km 19, Karang Pakuan
Wilayah Sumedang Kota			
16	SMK Ma'arif 1	Swasta	Pangeran Kornel No. 11 Sumedang, Regol Wetan, 1977
17	SMK Bina Harapan	Swasta	Palasari No. 59 B, Kota Kulon, 2004
18	SMK Negeri 1	Negeri	Mayor Abdurakhman No. 209
19	SMK Informatika	Swasta	Angkrek Situ No. 19, Situ, 2005,
20	SMK YPK	Swasta	Swadaya No. 71 Panyingkiran, Situ, 1986
21	SMK Yaspri	Swasta	Swadaya No. 71 Sumedang, Situ, 2000
22	SMK PGRI	Swasta	Angkrek No. 99, Situ, 1997
23	SMK Korpri	Swasta	Perum Mekarsari, Mekarjaya, 1987
24	SMK Muhamadiyah 1	Swasta	Dano No. 88, Kotakaler, 1981
25	SMK Negeri 2	Negeri	Arief Rakhman Hakim No. 59 Sumedang, Situ, 1965
26	SMK PGRI Cimalaka	Swasta	Angkrek No. 99 Sumedang, Situ, 2000
27	SMK Ma'arif 2	Swasta	Angkrek Gg. Karyawan I No. 9, Situ, 1985
28	SMK YPPS	Swasta	Jalan Raya Angkrek 121, Situ, 1980
Wilayah Sumedang Kota			
29	SMK YP Geusan Ulun	Swasta	Prabu Gajah Agung No. 56, Situ, 1979
30	SMK YPSA	Swasta	Cipadung 54 B, Kota Kaler, 1995
31	SMK Muhamadiyah 2	Swasta	Mayor Abdurakhman No. 219 A, Kotakaler, 2000
32	SMK Pemuda	Swasta	Prabu Gajah Agung No. 20, Situ, 1989
33	SMK Bhakti Nusantara	Swasta	Angkrek No. 119, Kel. Situ

- 2) *Kedua* menstratifikasi sekolah berdasarkan Status (Negeri atau Swasta), Jenis Kelamin (laki-laki atau perempuan), tingkat pendidikan (S1 atau S2), dan

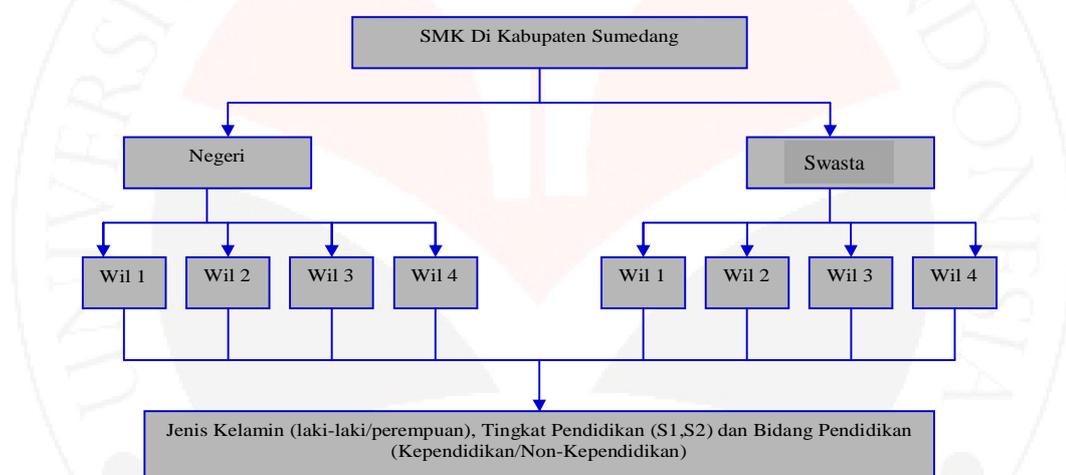
relevansi jurusan/program (pendidikan atau non-kependidikan) dari kepala sekolah, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.7
Kepala Sekolah di Wilayah Sumedang

No	Nama	Status	Wilayah	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Bidang
1	SMKN SUKASARI	Negeri	Tanjungsari	Laki-laki	S1	Pendidikan
2	SMK PERKASA 1	Swasta	Tanjungsari	Laki-laki	S1	Pendidikan
3	SMK GUNA CIPTA	Swasta	Tanjungsari	Laki-laki	S1	Non
4	SMK AL-AMMAH	Swasta	Tanjungsari	Laki-laki	S1	Pendidikan
5	SMK PERKASA 2	Swasta	Tanjungsari	Laki-laki	S1	Non
6	SMK FARMASI BHAKTI SEJAHTERA	Swasta	Tanjungsari	Laki-laki	S1	Non
7	SMK PASUNDAN TANJUNGSARI	Swasta	Tanjungsari	Laki-laki	S1	Pendidikan
8	SMK AGRIBISNIS	Swasta	Tanjungsari	Laki-laki	S1	Non
9	SMK MA'ARIF 1	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Pendidikan
10	SMK BINA HARAPAN	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Non
11	SMK NEGERI 1 SUMEDANG	Negeri	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Non
12	SMK INFORMATIKA	Swasta	Sumedang Kota	Perempuan	S2	Pendidikan
13	SMK YPK	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Pendidikan
14	SMK YASPRI	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Non
15	SMK PGRI	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Non
16	SMK KORPRI	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Non
17	SMK MUHAMADIYAH 1	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Non
18	SMK NEGERI 2	Negeri	Sumedang Kota	Perempuan	S2	Pendidikan
19	SMK PGRI CIMALAKA	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Non
20	SMK MA'ARIF 2	Swasta	Sumedang Kota	Perempuan	S1	Non
21	SMK YPPS	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Non
22	SMK YP GEUSAN ULUN	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S2	Non
23	SMK YPSA	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S2	Pendidikan
24	SMK MUHAMADIYAH 2	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Non
25	SMK PEMUDA	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Pendidikan

No	Nama	Status	Wilayah	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Bidang
26	SMK BHAKTI NUSANTARA	Swasta	Sumedang Kota	Laki-laki	S1	Non
27	SMKN SITURAJA	Negeri	Darmaraja	Laki-laki	S1	Non
28	SMK MULTI GUNA DARMARAJA	Swasta	Darmaraja	Laki-laki	S1	Non
29	SMK WIDYA NUSANTARA	Swasta	Congeang	Laki-laki	S1	Non
30	SMK ARDLI SELA	Swasta	Congeang	Laki-laki	S1	Non
31	SMK AL-MAMUN	Negeri	Congeang	Laki-laki	S1	Non
32	SMK DARUL FATWA	Swasta	Congeang	Laki-laki	S2	Non
33	SMKN BUAHDUA	Negeri	Congeang	Laki-laki	S1	Pendidikan

Secara skematis proses penetapan sekolah sampel dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah seperti gambar 3.5:



Gambar 3.5
Skema pengambilan sampel

Dari proses di atas maka diperoleh 33 SMK yang tersebar di empat wilayah.

3) Jadi secara keseluruhan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.8
Besaran Sampel Penelitian

No	Jenis	Jumlah
1	Kepala Sekolah	33
Jumlah		33

H. Uji Keandalan Instrumen dan Data Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas terhadap setiap item pertanyaan. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan jumlah seluruh item. Statistik yang digunakan adalah Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* (r_{xy}) dengan rumus seperti berikutnya:

Pertama dihitung dengan uji r_{xy}

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

(Suharsimi Arikunto, 2002: 162)

Keterangan:

n = Jumlah Responden

XY = Jumlah Perkalian X dan Y

X = Jumlah skor tiap butir

Y = Jumlah skor total

X^2 = Jumlah skor-skor X yang dikuadratkan

Y^2 = Jumlah skor-skor Y yang dikuadratkan

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus:

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

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak

valid

Bila koefisien korelasi untuk seluruh item telah dihitung, perlu ditentukan angka terkecil yang dapat dianggap cukup tinggi sebagai indikator adanya konsistensi antara skor item dan skor keseluruhan. Dalam hal ini tidak ada batasan yang tegas. Prinsip utama pemilihan item dengan melihat koefisien korelasi yaitu mencapai harga koefisien yang setinggi mungkin dan menyingkirkan setiap item yang memiliki korelasi atau koefisien yang mendekati nol. Menurut *Kaplan* dan *Saccuzzo* (1993): “item yang terbaik adalah item yang biasanya memiliki nilai koefisien korelasi antara 0,3 – 0,70”. Biasanya dalam pengembangan dan penyusunan skala psikologi digunakan harga koefisien yang minimal sama dengan 0,30. Hal ini berarti semua item memiliki korelasi kurang dari 0,30 dapat disisihkan, dan item-item yang akan dimasukkan dalam alat tes adalah item-item yang memiliki korelasi diatas 0,30 dengan pengertian semakin tinggi korelasi itu mendekati angka sempurna yaitu 1,00 semakin baik pula konsistensinya. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil dapat berpedoman pada ketentuan seperti tertera pada tabel (Sugiyono, 2003:216):

Tabel 3.9
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan pedoman diatas terlihat bahwa item yang cukup baik adalah item yang mempunyai koefisien korelasi diatas 0,20. Berdasarkan korelasi

tersebut akan ditemukan item-item pertanyaan yang mana saja yang harus dikeluarkan, diperbaiki, atau diganti dalam alat ukur tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran sejauh mana pengukuran dapat dipercaya dan sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari alat ukur (*measurement error*). Berarti reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi mampu memberikan hasil ukur yang konsisten (reliabel), serta dapat memberikan hasil yang relatif sama jika dilakukan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukur yang baik.

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00 namun pada kenyataan koefisien 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran. Hal ini disebabkan karena manusia sebagai objek pengukuran psikologis merupakan sumber ketidakkonsistenan yang potensial.

Untuk data skala ordinal, uji reliabilitas menggunakan *Statistik Spearman Brown* yaitu metoda perhitungan reliabilitas yang dikembangkan oleh *Spearman Brown*:

- a) Menghitung total skor setiap responden.
- b) Menghitung korelasi Product Moment dengan rumus:

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

Keterangan:

r_b = Koefisien korelasi

$$\sum X_i = \text{Jumlah skor item}$$

$$\sum Y_i = \text{Jumlah skor total (seluruh item)}$$

$$n = \text{Jumlah responden}$$

- c) Menghitung reliabilitas seluruh item dengan rumus Spearman Brown berikut:

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

- d) Mencari r tabel apabila dengan $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)
- e) Membuat keputusan dengan membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} .

Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ berarti butir item instrumen reliabel, dan
 $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ berarti butir item instrumen tidak reliabel.

3. Hasil Uji Validitas

1) Validitas Variabel X1 dan X2

Hasil uji coba angket untuk variabel X1, dan X2 diperoleh data bahwa semua item valid dimana angka-angka t hitung lebih besar dari t tabel. Contoh untuk ítem 1 pada variabel X1; t hitung diperoleh 2,839 pada tingkat kepercayaan 95% dengan t tabel sebesar 2,132. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel lampiran A. Ujicoba Angket tabel 10 untuk variabel X1 dan tabel 11 untuk variabel X2.

2) Validitas Variabel Y1, Y2, Y3, dan Y4

Hasil uji coba angket untuk variabel Y1, Y2, Y3, dan Y4 diperoleh data bahwa semua item valid dimana angka-angka t hitung lebih besar dari t tabel.

Contoh untuk ítem 1 pada variabel Y1; t hitung diperoleh 2,243 pada tingkat kepercayaan 95% dengandiperoleh t tabel sebesar 2,132. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel lampiran A. Ujicoba Angket tabel 12 untuk variabel Y1, tabel 13 variabel Y2, tabel 14 variabel Y3 dan tabel 15 untuk variabel Y4.

3) *Validitas Variabel Z*

Hasil uji coba angket untuk variabel Z diperoleh data bahwa semua item valid, diambil keputusan bahwa semua item-item tersebut selanjutnya digunakan. Contoh untuk ítem 1 pada variabel Z; t hitung diperoleh 3,846 pada tingkat kepercayaan 95% dengandiperoleh t tabel sebesar 2,132. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel lampiran A. Ujicoba Angket tabel 16 untuk variabel Z.

4. Hasil Uji Reliabilitas

1) *Reliabilitas Variabel X1 dan X2*

Hasil uji coba angket untuk variabel X1 dan X2 diperoleh data bahwa semua item reliabel, contoh untuk ítem 1 variabel X1 dimana r hitung diperoleh 0,992 lebih besar dari pada r tabel pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 0,811 lebih jelasnya lihat lampiran A. Ujicoba Angket tabel 17 untuk variabel X1 dan tabel 18 untuk variabel X2.

2) *Reliabilitas Variabel Y1, Y2, Y3, dan Y4*

Hasil uji coba angket untuk variabel Y1, Y2, Y3 dan Y4 diperoleh data bahwa semua item reliabel, contoh untuk ítem 1 variabel Y1 dimana r hitung diperoleh 0,977 lebih besar dari pada r tabel pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 0,811 lebih jelasnya lihat lampiran A. Ujicoba Angket tabel 19 untuk

variabel Y1, tabel 20 variabel Y2, tabel 21 variabel Y3 dan tabel 22 untuk variabel Y4.

3) *Validitas dan Reliabilitas Variabel Z*

Hasil uji coba angket untuk variabel Z diperoleh data bahwa semua item reliabel, contoh untuk ítem 1 variabel Z dimana r hitung diperoleh 0,981 lebih besar dari pada r tabel pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 0,811 lebih jelasnya lihat lampiran A. Ujicoba Angket tabel 23 untuk variabel Z.

I. Strategi Pengolahan dan Analisis Data

1. Merubah Skor Mentah ke dalam Skor Baku

Langkah pertama: Mencari Rintangan

Langkah kedua: Mencari Banyak Kelas (BK) dengan rumus $BK = 1 + 3,3 \log n$

Langkah ketiga: Mencari panjang kelas $p = \frac{R}{BK}$

Langkah keempat: Menyusun daftar Distribusi Frekuensi

Langkah kelima: Mencari $\bar{X} = \frac{\sum fx_i}{n}$

Langkah keenam: Mencari simpangan baku $s = \sqrt{\frac{n \sum fx_i^2 - (\sum fx_i)^2}{n(n-1)}}$

Langkah ketujuh: Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus:

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

2. Uji Normalitas Data Penelitian

Langkah pertama : Mencari skor terbesar dan terkecil

Langkah kedua : Mencari rentangan = R

Langkah ketiga : Mencari banyak kelas $BK = 1 + 3,3 \log n$

Langkah keempat : Mencari nilai panjang kelas $p = \frac{R}{BK}$

Langkah kelima : Membuat daftar distribusi frekwensi

Langkah keenam : Mencari $\bar{x} = \frac{\sum fxi}{n}$

Langkah ketujuh : Mencari simpangan baku (standar deviasi)

$$s = \sqrt{\frac{n \sum fxi^2 - (\sum fxi)^2}{n(n-1)}}$$

Langkah kedelapan : Membuat daftar distribusi yang diharapkan

a) Menentukan batas kelas

b) Mencari nilai Z skore dengan rumus $Z_i = \frac{Bataskelas - \bar{x}}{s}$

c) Mencari luas 0-Z dari tabel kurva normal dari 0-Z

d) Mencari luas tiap kelas interval dengan cara mengurangkan angka 0-Z, yaitu angka baris pertama dikurangi baris kedua, angka baris kedua dikurangi angka baris ketiga dan seterusnya.

e) Mencari frekwensi harapan (f_e)

Langkah kesembilan : Mencari chi kuadrat hitung χ^2 (hitung)

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

Langkah kesepuluh : Membandingkan χ^2_{hitung} dan χ^2_{tabel}

$$\chi^2_{tabel, \alpha} = 0,05, dk = k-1$$

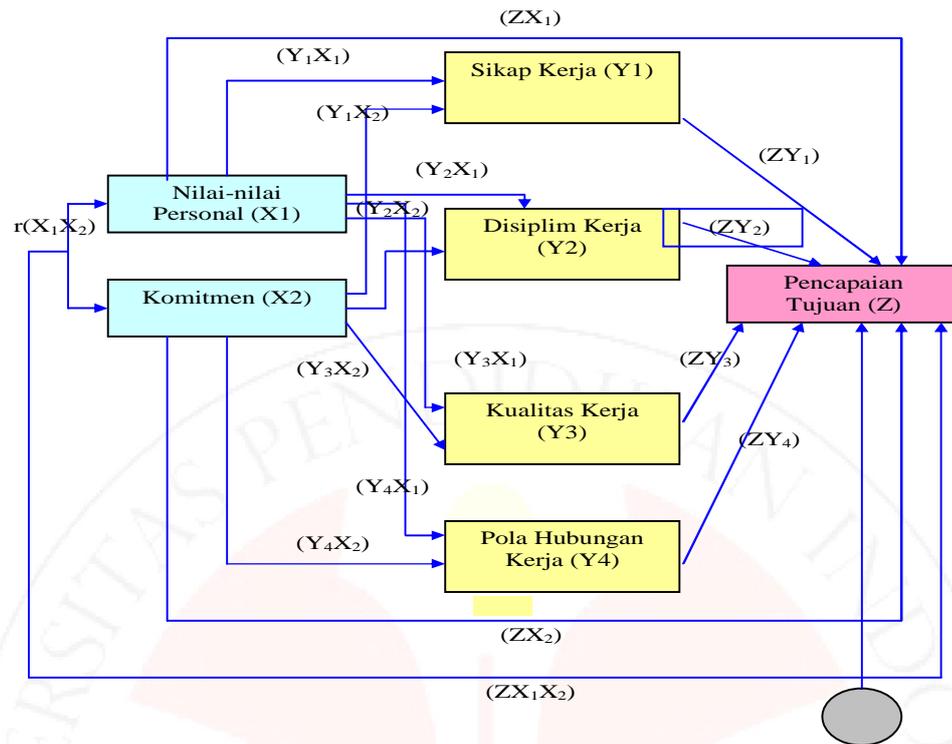
jika $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$ artinya distribusi Tidak Normal

jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ artinya distribusi data Normal

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan metode perhitungan *Korelasi Pearson*. “Perhitungan statistik dengan metode ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber data dua variabel atau lebih adalah sama” (Sugiyono, 2003:212). Perhitungan statistik dengan metode ini pula dapat digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara variabel X dengan variabel Y yang kedua variabelnya sudah merupakan data interval dan ratio.

Teknik korelasi *product moment* ini dikembangkan oleh *Karl Pearson*. Purqon (2009:164) mengatakan: “Istilah *product moment* digunakan karena teknik tersebut didasarkan kepada *cross product x* dan *y* sebagai skor simpangan dari *moment* pertama (rata-rata) masing-masing peubah”.



Gambar 3.7
Desain Analisis Korelasi Pearson (Analisis Bivariat)

Rumus yang dipakai adalah:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i Y_i - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right) \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2} \sqrt{\sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Korelasi

X_i = Variabel Independen

Y_i = Variabel Dependen

n = Ukuran sampel

(Purqon:2009)

Semua variabel berhubungan secara sendiri-sendiri (bivariat) dan hubungan ini bisa bersifat positif dan bisa bersifat negatif, artinya apabila terjadi

peningkatan nilai sesuatu variabel akan diikuti pula dengan peningkatan (+) atau sebaliknya (-) dari variabel lainnya yang saling berhubungan. Arah panah dengan dua mata menunjukkan bahwa hubungan antara variabel atau tidak merupakan hubungan kausal.

Menafsirkan koefisien korelasi yang diperoleh dengan menggunakan pedoman *r Product Moment* dengan melihat tabel seperti tabel 3.9 dihalaman sebelumnya.

Menguji tingkat signifikansi korelasi antara variabel X dan variabel Y guna mencari makna hubungan variabel X terhadap variabel Y yang dilakukan dengan melakukan uji independen untuk mencari harga t dengan menggunakan rumus yang digunakan Sudjana (2002: 377) sebagai berikut:

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

Mencari koefisien determinasi yang dipergunakan dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, dengan rumus:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi yang dicari

r^2 = Koefisien korelasi

4. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mencari pola hubungan fungsional antara beberapa variabel. Dalam hal ini (Sudjana: 2002: 310) mengemukakan bahwa:

Jika kita mempunyai data yang terdiri atas dua atau lebih variabel, sewajarnya untuk dipelajari cara bagaimana variabel-variabel itu berhubungan. Hubungan yang didapat pada umumnya dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik yang menyatakan hubungan fungsional

antara variabel-variabel. Studi yang menyangkut masalah ini dikenal dengan analisis regresi.

Dengan kata lain analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa jauh nilai dependen (variabel Y) bila variabel independent (variabel X) diubah. Adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan rumus yang dikemukakan oleh Purqon (2009: 78) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

X = Subjek variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

a = Konstanta (harga Y bila X = 0)

b = Menunjukkan perubahan arah atau koefisien regresi.

e = Galat acak

Menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satuan unit berubah pada X. Langkah-langkah yang ditempuh adalah:

- Mencari harga X_i , Y_i , X_i^2 , Y_i^2 , $X_i Y_i$ melalui tabel.
- Mencari harga a dan b untuk persamaan regresi $\hat{Y} = a + bX$ dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiono (2004: 237), yaitu:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum X.Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X.Y - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- Menyusun persamaan untuk koefisien regresi sederhana $\hat{Y} = a + bX$.
- Uji signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg(b/a)}}{RJK_{res}}$$

Dengan kaidah pengujian signifikansi:

Jika: $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan.

Perhitungan uji signifikansi regresi ini turut dibantu oleh *SPSS For*

Windows 17

