

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini melibatkan guru SMA Swasta yang berada di wilayah Kab.Serang, Banten. Penelitian ini dilakukan selama empat bulan, dimulai pada bulan Desember 2023, dan diharapkan selesai pada bulan Maret 2024. Berikut *timeline* perkiraan penyelesaian penelitian yang tersaji dalam Tabel 3.1:

Tabel 3.1 *Timeline* Perkiraan Penyelesaian Penelitian

Kegiatan	Desember 2023				Januari 2023				Februari 2024				Maret 2024			
	Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	v															
Observasi Awal		v														
Proposal Tesis			v	v	v											
Pengambilan Data						v	v	v	v	v						
Pengolahan Data											v	v				
Laporan Tesis													v	v	v	v

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah seluruh objek, individu, gejala, atau kejadian yang diteliti. Penelitian ini meneliti guru yang mengajar di Tingkat Pendidikan menengah atas/SMA swasta wilayah Kab. Serang, Banten. Populasi penelitian diambil dari seluruh guru yang termasuk dalam Data Pokok Pendidikan atau Dapodik yang sistem pendataan (*database*) berskala nasional yang terintegrasi dengan data kependidikan lainnya dibawah naungan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset

dan Teknologi Republik Indonesia atau bisa disebut juga sebagai guru tetap di sekolah tersebut. Berikut populasi penelitian yang tersaji dalam tabel 3.3:

Tabel 3.2 Jumlah Guru Swasta Perkecamatan di Kabupaten Serang

NO	Kecamatan	Jumlah guru
1	Kec. Kramatwatu	22
2	Kec. Kragilan	15
3	Kec. Cikande	26
4	Kec. Ciruas	33
5	Kec. Cinangka	58
6	Kec. Cikeusal	36
7	Kec. Anyar	59
8	Kec. Baros	15
9	Kec. Petir	55
10	Kec. Tunjung Teja	12
11	Kec. Tirtayasa	13
12	Kec. Jawilan	23
13	Kec. Waringinkurung	14
14	Kec. Pontang	25
15	Kec. Kopo	39
16	Kec. Kibin	6
17	Kec. Mancak	12
18	Kec. Carenang	16
19	Kec. Pabuaran	22
20	Kec. Tanara	31
21	Kec. Binuang	26
22	Kec. Lebak Wangi	12
23	Kec. Bandung	12
24	Kec. Gunung Sari	8
Total		590

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/> dan diolah oleh peneliti (2023)

3.2.2 Sampel

Secara umum, lebih besar kemungkinan sampel mencerminkan populasi semakin besar. Menurut statistika, semakin besar ukuran sampel diharapkan akan menghasilkan hasil yang lebih baik. Ini disebabkan oleh fakta bahwa jumlah sampel ada hubungannya dengan pengujian hipotesis statistika, dan karenanya, standar deviasi dan mean populasi yang diperoleh

dari sampel yang lebih besar memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menyerupai standar deviasi dan mean populasi (Alwi, 2015). Namun, sampel yang lebih kecil yang dipilih secara acak juga dapat mencerminkan populasi. Dalam penentuan sampel penulis menggunakan metode penarikan sampel *non-probabilitas* atau secara tidak acak jenis *Convenience Sampling*, penarikan sampel ini didasarkan karena dinilai dapat dilakukan dalam waktu yang lebih cepat dan biaya yang lebih rendah daripada metode penarikan sampel *probabilitas*.

Dalam penentuan jumlah sampel, penulis menggunakan pernyataan dalam buku Hair et al., (2016) bahwa jumlah sampel responden dihitung yakni dengan lima kali jumlah item indicator dalam kuesioner atau sepuluh kali jumlah item indicator pada kuesioner. Metode ini setara dengan sepuluh kali jumlah indikator formatif terbesar yang digunakan untuk mengukur konstruk apapun dalam model luar. Sebagian besar penelitian yang menggunakan SEM PLS pada pengolahan data 83,0% memenuhi aturan praktis ini. Jadi penulis menggunakan lima kali jumlah item indicator, dan jika dihitung maka 5×32 sama dengan 160 sampel untuk penelitian ini. 32 jumlah item dalam indicator/pernyataan kuesioner.

Distribusi sampel dilakukan dengan disebarkan ke 32 sekolah, dengan 32 kepala sekolah sebagai penilai kinerja guru tiap sekolah dan jumlah guru persekolah yang dinilai sebanyak 5 orang. Kemudian guru yang terpilih sesuai kriteria sampel sebanyak 160 orang mengisi kuesioner terkait variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

3.2.3 Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran skala Likert. Dimana skala ini merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang peristiwa atau gejala sosial (Situmorang & Lutfi, 2014). Metode pengukuran adalah dengan memberikan pernyataan kepada responden dan meminta mereka untuk memberikan satu dari lima pilihan jawaban, masing-

masing dengan nilai yang berbeda Sugiono (2013) Skala likert memiliki rentang nilai satu sampai 5 dan terurai dalam Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

Tingkat Penilaian	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

3.3 Pengembangan Instrumen

Instrumen adalah alat untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang baik harus sesuai dengan jenis data yang akan dikumpulkan dan dapat memastikan bahwa data yang kita kumpulkan adalah sah (*valid*) dan dapat dipercaya (*reliable*). Dalam proses pengembangan dan penggunaan instrumen, masalah penelitian adalah hal pertama yang harus dikaji. Kita dapat menentukan variabel yang akan diteliti berdasarkan permasalahan penelitian. Namun, karena variabel penelitian seringkali tidak cukup rinci untuk digunakan secara langsung sebagai instrumen, variabel penelitian seringkali harus dijelaskan lebih lanjut menjadi indikator. Kita dapat memikirkan instrumen apa yang kita perlukan setelah indikator sudah cukup rinci dan berfungsi (dapat diukur). Setelah menentukan instrumen, kita akan tahu dari mana dan dari mana data berasal.

Secara teknis, kisi-kisi instrumen atau matrik pengembangan instrumen dapat digunakan untuk membantu menguji validitas konstruksi dan validitas isi. Dalam kisi-kisi terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolok ukur, dan nomor butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijelaskan dari indikator. Dengan rangka kerja instrumen ini, pengujian validitas dapat dilakukan dengan cepat dan sistematis (Sitomorang & Lutfi, 2014). Menurut Sugiyono (2020), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan mendapatkan informasi tentangnya dan kemudian membuat kesimpulan. saya kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja organisasi adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Definisi Konseptual

- a. Kinerja Guru, merupakan hasil kerja seorang guru yang diperlihatkan dari kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik sesuai dengan standar sekolah kemudian akan dievaluasi demi tercapainya tujuan pembelajaran.
- b. Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- c. Budaya Organisasi adalah system lingkungan yang terjalin antar individu dalam suatu organisasi yang berlandaskan aturan dan norma yang berlaku dan yang menjadi ciri khas antara organisasi satu dengan yang lainnya.
- d. Motivasi Kerja adalah kumpulan energi dalam diri seorang yang mendorong seseorang melakukan suatu hal pekerjaan.

2. Definisi Operasional

- a. Kinerja Guru, merupakan penilaian atasan terhadap hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh guru berdasarkan kemampuannya dalam mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal).
- b. Disiplin Kerja merupakan persepsi diri terhadap suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

- menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- c. Budaya organisasi merupakan persepsi diri terhadap suatu system atau pola yang berupa nilai, norma perilaku, Bahasa, kebiasaan, yang berada di lingkungan organisasi sebagai kepribadian organisasi dan membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi dapat diukur berdasarkan dimensi dan indicator penelitian seperti; *Innovation & Risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko), *Team Orientation* (Orientasi tim), *Attention to Detail* (perhatian ke hal rinci atau detail), *People Orientation* (Orientasi orang).
 - d. Motivasi kerja persepsi diri terhadap dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah organisasi. Hal yang dapat mengukur motivasi kerja terdapat empat dimensi yakni; kebutuhan pengakuan, fisiologis, aktualisasi diri, dan hubungan social.

Untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, berikut instrumen dan pernyataan dari setiap variabel tersaji dalam Tabel 3.4:

Tabel 3.4 Instrumen Indikator setiap Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Pernyataan
1.	Kinerja Guru (Kependidikan et al., 2008)	Pengetahuan tentang keprofesionalan	Guru yang saya nilai sering mengikuti pelatihan atau seminar tentang kurikulum baru atau metode pengajaran yang inovatif
			Guru yang saya nilai sering membaca literatur atau jurnal terkait bidang pendidikan, seperti jurnal Pendidikan atau Jurnal Ilmu Pendidikan
		Melaksanakan tugas professional	Guru yang saya nilai menyusun rencana pembelajaran dengan jelas dan terstruktur
			Guru yang saya nilai menyediakan materi pembelajaran yang menarik dan relevan dengan kebutuhan siswa.
		Menilai hasil belajar	Guru yang saya nilai menilai hasil belajar siswa secara objektif dan akurat.
			Guru yang saya nilai memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung untuk membantu siswa meningkatkan prestasi belajar mereka.
		Mengelola kelas	Guru yang saya nilai membuat aturan kelas yang jelas dan disepakati bersama

			Guru yang saya nilai menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, seperti ruangan yang nyaman dan tenang
2.	Budaya Organisasi (Robbins & Coulter, 2016)	<i>Innovation & Risk taking</i> (Inovasi dan pengambilan resiko)	Saya merasa terdorong untuk menciptakan sesuatu yang baru/ide dalam pekerjaan saya
			Saya merasa senang ketika saya dapat memecahkan masalah yang sulit.
		<i>Team Orientation</i> (Orientasi tim).	Saya selalu memperhatikan kebutuhan tim saya dalam pekerjaan saya
			Saya mampu bekerjasama dengan rekan sesama guru.
		<i>Attention to Detail</i> (perhatian ke hal rinci atau detail).	Saya menetapkan rencana sendiri dan menyelesaikan program kerja dengan benar/ sempurna
			Saya selalu memeriksa pekerjaan saya dengan cermat sebelum menyelesaikannya.
		<i>People Orientation</i> (Orientasi orang).	Saya menghargai dan menghormati sesama guru
			Saya selalu memperhatikan perasaan orang lain dalam pembagian <i>jobdesk</i> .
3.	Motivasi kerja (Maslow et al., 2018)	Kebutuhan pengakuan	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam sekolah
			Saya merasa senang ketika prestasi saya diakui oleh orang lain
		Kebutuhan fisiologis	Saya bersemangat dalam menjalankan <i>TUPOKSI</i> saya sebagai guru setelah honor saya turun
			Saya bersemangat dalam menjalankan <i>TUPOKSI</i> saya sebagai guru sebelum honor saya turun
		Kebutuhan hubungan sosial	Saya bersemangat bertemu dan bersosialisasi dengan rekan sesama guru dan murid
			Saya merasa nyaman bekerja dalam sekolah
		Kebutuhan aktualisasi diri	Terdapat kebanggaan menjadi pengurus seorang guru
			Saya merasa percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki sebagai guru
4.	Disiplin kerja (Hadiati, 2018)	Patuh dan taat aturan/tata tertib sekolah,	Saya mengenakan seragam guru sesuai dengan ketentuan atau jadwal yang berlaku
			Saya datang ke sekolah paling lambat 5 menit sebelum tugas mengajar dimulai
		Bekerja sesuai prosedur atau standar	Saya melaksanakan tugas administrasi dengan teliti dan tepat waktu
			Saya menyediakan materi pembelajaran yang sesuai dengan standar kurikulum.

		Tepat waktu	Saya memulai dan menutup kelas sesuai jadwal dan waktu yang telah ditentukan
			Saya mengikuti kegiatan atau acara di sekolah sesuai jadwal yang telah ditentukan
		Menghindari dari pelanggaran atau hukuman.	Saya menjaga hubungan baik dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa
			Saya menjaga etika dan moral dalam bertindak dan berbicara terhadap siswa maupun rekan sesama guru

Sumber: dikelola oleh peneliti (2023)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kuantitatif ini menggunakan data primer yang data yang diperoleh dalam bentuk baku dan dibentuk dalam bentuk kuesioner yang akan diisi langsung oleh guru SMA swasta. Selain itu digunakan juga data sekunder diambil dari berbagai literatur. Penelitian asosiatif bertujuan untuk membuktikan teori sebelumnya dengan menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pendekatan deduktif (Sujarweni, 2023). Dalam penelitian ini, dua variabel bebas adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan partisipatif; ada juga satu variabel terikat, yaitu kinerja organisasi, dan satu variabel mediasi, yaitu motivasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini berbentuk survey dimana proses penelitian survei membutuhkan instrument. Pengumpulan data sangat penting untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk tujuan penelitian. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden disebut instrumen pengumpulan data. Caranya adalah dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis kepada responden yang berkaitan dengan tanggapannya terhadap variabel yang diteliti (Ismail & AlBahri, 2019). Dalam penelitian ini, survey dilakukan tanpa perlu mencetak dan menyebarkan kuesioner secara manual sehingga dapat meminimalkan waktu dan biaya dalam pengumpulan data. Aplikasi tersebut adalah kuesioner survey berbasis web atau google form. Kuesioner survey berbasis web atau google form dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data tanpa terbatas ruang dan waktu, sehingga responden dapat mengisi kuesioner yang diberikan olehpeneliti kapanpun dan dimanapun secara online melalui website atau

google form dan kuesioner ini nantinya akan menggunakan skala likert (Pranatawijaya et al., 2019).

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM varian PLS. SEM pertama kali diperkenalkan oleh Joreskog pada tahun 1970, SEM adalah gabungan dari analisis faktor dan regresi, dan saat ini semakin populer digunakan terutama dalam penelitian sosial. Persamaan pemodelan struktural (SEM) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji dan mengestimasi hubungan kausal dengan menggunakan kombinasi data statistik dan asumsi kausal kualitatif. Sebagian besar penelitian sosial membutuhkan analisis faktor eksploratori dan konfirmatori yang dapat dihitung dengan SEM. Pemodelan konfirmasi biasanya dimulai dengan membuat hipotesis yang akan diwakili dalam model kausal. Selanjutnya, konsep yang digunakan dalam model harus dioperasionalkan untuk memungkinkan pengujian hubungan antara mereka. Setelah itu, model diuji terhadap data pengukuran yang diperoleh untuk mengetahui seberapa baik model tersebut beradaptasi dengan data (Musyaffi et al., 2021).

SEM PLS adalah metode statistika berbasis varian yang dimaksudkan untuk menyelesaikan masalah regresi berganda. Selain itu, SEM PLS adalah teknik SEM yang akan dievaluasi dengan menggunakan model pengukuran dan struktural. Model SEM PLS digunakan dalam penelitian ini karena dinilai dapat digunakan dengan jumlah sampel yang kecil, kemudian tidak membutuhkan persyaratan asumsi distribusi data yang harus normal atau tidak (Hair, Ringle & Sarstedt 2011). Untuk melakukan analisis PLS SEM, berbagai perangkat lunak seperti PLSGraph, SmartPLS, WarpPLS, dan XXLSTAT dapat digunakan. Model PLS SEM terdiri dari dua model: *Outer Model*/model luar, yang juga dikenal sebagai model pengukuran, dan *Inner Model*/model dalam, yang juga dikenal sebagai model struktur. Berikut tahapan analisis yang dilakukan :

1. *Outer Model* (Model Pengukuran/Pengukuran)

Model ini menjelaskan secara khusus kausalitas atau hubungan antara variabel laten endogen dan eksogen dengan pengukuran atau indikator variabel yang ada. Variabel eksogen, yang juga disebut sebagai variabel menentukan atau bebas, adalah variabel yang variabilitasnya ditentukan melalui asumsi sebab-sebab yang berada di luar model. Untuk analisis reliabilitas dan validitas, pengujian pada outer model memberikan nilai. Adapun pemeriksaan yang dilakukan pada bagian luar model, yaitu:

- a. *Convergent Validity*: Nilai validitas konvergen menunjukkan validitas indikator pengukuran. Nilai faktor penampungan pada variabel endogen dan eksogen dapat digunakan untuk mengukur validitas konvergen. Nilai faktor penampungan disarankan untuk melebihi 0,7 pada model penelitian yang sudah banyak diteliti; namun, jika model penelitian adalah model baru atau penelitian awal, nilai faktor penampungan dapat ditoleransi pada 0,5.
- b. *Discriminant Validity*: Nilai Validitas Discriminant adalah nilai faktor cross-loading yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada diskriminasi dalam konstruk penelitian. Metode untuk mengetahui apakah konstruksi memiliki diskriminasi yang cukup adalah dengan melakukan perbandingan nilai beban konstruksi yang dituju dengan nilai beban konstruksi lainnya.
- c. *Composite Reliability*: Nilai gabungan reliabilitas adalah cara untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Dengan menggunakan nilai ini, seseorang dapat mengetahui seberapa reliabel sebenarnya struktur yang dibangun. Komponen reliabilitas komposit diharapkan memiliki nilai minimal 0,7. Jika nilainya di atas 0,8, maka data yang ada dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.
- d. *Cronbach Alpha*: Nilai Cronbach Alpha juga mengukur seberapa konsisten suatu indikator di dalamnya. Nilai minimal yang diharapkan untuk nilai ini adalah 0,7, tetapi ada pendapat lain yang mengatakan bahwa nilai minimal untuk seluruh konstruk dalam penelitian adalah 0,6.

- e. *Average Avriance Extracted*: Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk, serta variabel endogen dan eksogen. AVE juga menjelaskan interkorelasi nternal antar indicator pada konstruk untuk setiap variabel laten. Nilai AVE harus setidaknya 0,5.

2. *Inner Model (Model Struktural/Structural Model)*:

Pengujian pada model struktural bertujuan untuk menemukan dan melihat bagaimana variabel eksogen dan endogen berinteraksi dalam suatu penelitian. Hubungan tersebut akan menjawab tujuan penelitian, yaitu menguji hipotesis yang dibuat. Berikut cara pengujian model structural:

- a. *R Square* atas variabel endogen: Nilai ini merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai R Square juga menjelaskan bagaimana variabel eksogen berbeda dari variabel endogennya. Ada beberapa kekuatan yang dapat digunakan untuk menjelaskan variasi tersebut. Kriteria menunjukkan R Square 0,67 sebagai kuat, 0,33 sebagai moderat, dan 0,19 sebagai lemah.
- b. *Estimate for Path Coefficients*: Nilai koefisien jalur, atau nilai yang menunjukkan besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten dari penelitian. Pengujian ini dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping yang sudah ada.
- c. *Effect Size (F Square)*: Ukuran Pengaruh digunakan untuk mengetahui perubahan R Square pada konstruk endogen. Perubahan nilai R Square menunjukkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dan hubungannya dengan substantif pengaruh. Nilai persegi f yakni kategori kecil 0.02, dan kategori besar 0,35. Berikut rumus perhitungannya:

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ Include} - R^2 \text{ Exclude}}{1 - R^2 \text{ Include}}$$

- d. *Prediction relevance (Q Square)*: *Q Square* dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu prediksi dengan menggunakan metode *blindfolding*. *Stone-Geisser's* juga disebut *Q square*. Konstrukk laten eksogen mampu

memprediksi konstruk yang ada baik sebagai variabel penjelas, seperti yang ditunjukkan oleh nilai q square ini yang berada di bawah 0. Nilai Q Square kecil 0,02, sedang 0,15, dan besar 0,35. Pengujian Q *Square* hanya digunakan pada konstruk endogen yang memiliki indikator reflektif. Sebagai berikut, perhitungan q square diuraikan :

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum D \sum d}{\sum D \quad OD}$$