

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh SMK Negeri kelompok Bisnis dan Manajemen yang berlokasi di Wilayah Jakarta Barat Provinsi DKI Jakarta. Pemilihan lokasi sebagai tempat pelaksanaan penelitian terutama didasari lokasi yang mudah dijangkau oleh peneliti. Selain itu tempat penelitian ini dipilih karena menurut peneliti, masih banyak yang harus diperbaiki dalam sekolah-sekolah tersebut, salah satunya adalah kinerja guru. Hal ini sesuai dengan variabel yang akan diteliti oleh peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan yakni bulan Juli 2019. Waktu ini dipilih sebagai waktu yang efektif karena peneliti tidak lagi disibukkan dengan jadwal perkuliahan. Penelitian ini terdiri dari tiga tahap yaitu persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pengolahan data.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu (Sugiyono, 2016:2). Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional, untuk

mengetahui sejauh mana pengaruh dari suatu variabel berkaitan dengan variabel lain yang diteliti.

“Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti eksperimen) (Sugiyono 2016:6).”

Metode penelitian ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai dan mendapatkan data yang benar sesuai dengan fakta yang secara langsung dari sumbernya dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) serta data sekunder untuk variabel terikat kinerja guru (Variabel Y).

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi (Variabel X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (Variabel X2) terhadap kinerja guru (Variabel Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:

Keterangan:

X1 : Variabel Bebas

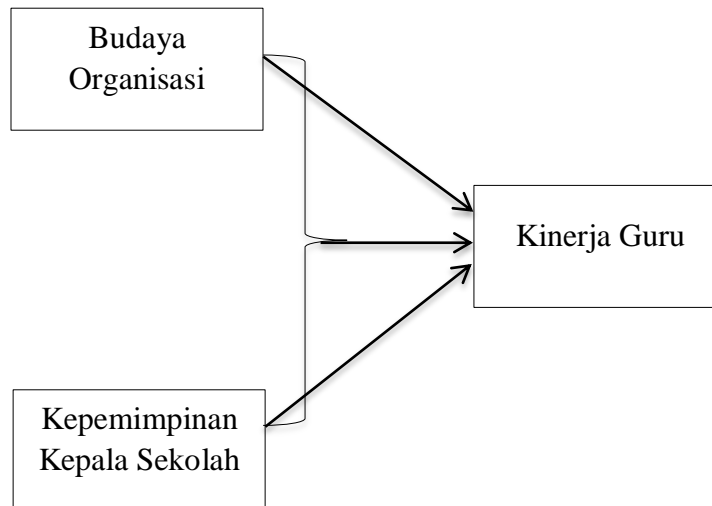
X2 : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

→ : Arah Hubungan

Gambar III 1

Gambar Konstelasi Antar Variabel



C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kota Jakarta Barat yang berjumlah 393 orang guru. Sedangkan populasi terjangkau penelitian ini adalah seluruh guru prodi akuntansi pada SMK Negeri se-Kota Jakarta Barat yang berjumlah 37 orang. Populasi terjangkau tersebut dipilih berdasarkan beberapa karakteristik yaitu sekolah yang memiliki jurusan akuntansi, melalui pendidikan

formal, mengajar dasar program keahlian dan kompetensi keahlian akuntansi.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel, terlebih dahulu menentukan luas dan sifat-sifat Populasi serta memberikan batasan-batasan yang tegas, baru kemudian menentukan sampel. Sampel diambil berdasarkan pada tabel Isaac and Michael dengan kesalahan 5% sejumlah 37 orang dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel penelitian ini sebanyak 32 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster sampling dan pengambilan sampel dengan random sampling. Teknik ini digunakan karena populasi memiliki anggota yang homogen. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:136), sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui rumus yang dikembangkan dari Isaac & Michael:

Berdasarkan tabel Isaac & Michael dengan taraf kesalahan 5%, dengan jumlah populasi terjangkau 37 guru maka di perlukan 32 guru yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan data primer dalam pengumpulan data Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan data sekunder untuk Kinerja Guru (Y). Pengumpulan data akan dilakukan dengan cara kuisisioner yaitu dengan membagikan lembar pertanyaan kepada responden untuk dijawab dan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden mengenai permasalahan yang akan diteliti.

Penelitian ini akan meneliti tiga variabel yaitu kinerja guru (Y), budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2). Instrument penelitian akan mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Kinerja (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah keseluruhan perilaku seorang guru yang berkaitan dengan kompetensinya dalam mencapai tujuan terhadap pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik maupun pengajar. Hasil kinerja guru ini tercermin dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG).

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, kinerja guru menggunakan data sekunder, yaitu data yang telah tersedia di sekolah berupa Penilaian Kinerja Pegawai Perorang pada tahun 2018.

c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai nilai yang dimasukkan diuji validitas dan reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.1.

**Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)**

Indikator	Kisi-Kisi
Pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> • Mengenal karakteristik peserta didik • Mengenal teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik • Pengembangan kurikulum • Kegiatan pembelajaran yang mendidik • Memahami dan mengembangkan potensi • Komunikasi dengan peserta didik • Penilaian dan evaluasi
Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> • Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia • Menunjukkan pribadi yang

	<p>dewasa dan teladan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru.
Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu • Mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif.
Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif • Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tuapeserta didik dan masyarakat.

Sumber: data diolah oleh peneliti

d. Validitas Instrumen Kinerja Guru

Proses pengembangan instrumen kinerja guru dapat disesuaikan dengan penilaian kinerja guru yang sudah ada di SMK Negeri Kota Jakarta Barat yang mengacu pada indikator-indikator variabel kinerja guru yang terlihat pada tabel III 1 di atas.

Tahap selanjutnya yang dilakukan, konsep instrumen di konsultasikan kepada dosen pembimbing setelah disetujui, kemudian baru diadakan perhitungan.

2. Budaya Organisasi (X1)

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah bagian-bagian dalam organisasi yang berisikan tentang nilai dan norma yang merupakan sistem keyakinan yang tumbuh sebagai pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mampu melaksanakan adaptasi terhadap lingkungan internal maupun eksternal sehingga dapat tetap eksis.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, budaya organisasi menggunakan data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Hal itu dapat berupa wawancara, jajak pendapat yang berasal dari perorangan atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu obyek kejadian atau hasil pengujian. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk mengambil data dengan metode survey atau metode observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada para guru.

c. Kisi-kisi instrumen Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi yang akan diuji. Kisi-kisi disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukan setelah diuji validitas

dan reliabilitas. Kisi- kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III 2.

Tabel III 2
Indikator Budaya Organisasi

Indikator	Butir Sebelum Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Pola Komunikasi	1,2,5,7, 8, 9, 10, 13,16, 17,18, 19, *28, *30	*16,17,28	1,2,5,7,8,9,10,13,18,19	17
<i>Risk Tolerance</i>	*4,22,25, 37,39,41,43,44,45,46,47, 48	*29,*33,35,	22,25,37,39,41,43,44, 45,46,47,48	35
<i>Management Support</i>	6,11,12,14,*15,*17,20,21,23,*32,*34,36,38,40,42	24,*26,*27,31	6,11,12,14,20,21,23, 36,38,40,42	24, 31

Sumber: data diolah peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu dari 5 alternatif yang telah disediakan dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel III 3
Skala Penilaian Instrumen Budaya Organisasi

No	Kategori Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Budaya Organisasi

Proses pengembangan instrumen budaya organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel budaya organisasi terlihat pada tabel III 2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel budaya organisasi.

Validitas instrumen uji coba budaya organisasi terhadap kinerja guru mengalami *drop* sebanyak 14 butir dari 47 butir pernyataan, hal ini terjadi karena besaran r tabel $<$ r hitung. Oleh karena itu, di pengujian kuisisioner final, pernyataan-pernyataan yang *drop* tersebut tidak digunakan lagi. Sehingga skor ahir untuk validitas uji coba kuisisioner budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 70% sedangkan drop nya sebesar 30%

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrument menggunakan Microsoft Excel 2010.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 32$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan Microsoft Excel 2010.

Tabel III 4
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interprestasi
$0,81 < r < 1,00$	Sangat tinggi
$0,61 < r < 0,80$	Tinggi
$0,41 < r < 0,60$	Cukup
$0,21 < r < 0,40$	Rendah
$0,00 < r < 0,2$	Sangat Rendah

Reliabilitas instrumen uji coba budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa besarnya nilai alpha lebih besar dari R table yaitu $0,9 > 0,4$ sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas tes sangat tinggi.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang pemimpin dalam tatanan organisasi sekolah yang mengatur dan mengelola berlangsungnya penyelenggaraan pendidikan yang akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran guna menghasilkan pendidikan yang bermutu.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah menggunakan data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Hal itu dapat berupa wawancara, jajak pendapat yang berasal dari perorangan atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu obyek kejadian atau hasil pengujian. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk mengambil data dengan metode survey atau metode observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada para guru.

c. Kisi-kisi instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kisi-kisi Instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan kepala sekolah yang akan diuji dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator kepemimpinan kepala sekolah.

Tabel III 5
Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator	Butir Sebelum Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Personal	1,6,11,12 ,25,26,	14,16	1,6,11,12 ,25,26,	14,16
<i>Managerial</i>	2,7,13,15,17,18,19,20,21 ,22,23,24		2,7,13,15,17,18,19,20 ,21,22,23,24	
<i>Supervisi</i>	4,9,28,33,34,42,43		4,9,28,33,34,42,43	
<i>Social</i>	5,10,35,36, *44,45,46,47, 48		5,10,35,36,45,46,47,4 8	
<i>Kewirausahaan</i>	3,8,27,29,30,31,32,37,38 ,39,40,41		3,8,27,29,30,31,32,37 ,38,39,40,41	

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kompensasi finansial. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, maka dari itu disediakan berberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disediakan dengan *skala likert*, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel III 6
Skala Penilaian terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kategori Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut yang telah mengukur indikator dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah. Setelah disetujui, selanjutnya

instrumen di ujicoba kan secara acak kepada guru akuntansi di SMK Negeri di Wilayah Jakarta Barat sebanyak 32 orang.

Validitas instrumen uji coba kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru mengalami drop sebanyak 1 butir dari 48 butir pernyataan. Sehingga skor ahir untuk validitas uji coba kuisisioner kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 98% sedangkan drop sebesar 2%.

Proses validasi dilakukan dengan cara menganalisi data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien kolerasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Tabel III.5
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interprestasi
$0,81 < r < 1,00$	Sangat tinggi
$0,61 < r < 0,80$	Tinggi
$0,41 < r < 0,60$	Cukup
$0,21 < r < 0,40$	Rendah
$0,00 < r < 0,2$	Sangat Rendah

Reliabilitas instrumen uji coba kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa besarnya nilai alpha lebih besar dari R table yaitu $0,98 > 0,4$ sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas tes sangat tinggi.

A. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

Adapaun langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal.

Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak (Priyanto:2013). Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogrov-Smirnov yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel- variabel yang dianalisis memiliki hubungan linear. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- 1) Jika *deviation from linearity* $< 0,05$ maka mempunyai hubungan linear
- 2) Jika *deviation from linearity* $> 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi

hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas adalah tes yang mengevaluasi apakah ada variasi dalam deviasi residual untuk semua pengamatan dalam model regresi linier. Tes ini adalah salah satu tes hipotesis utama yang harus dilakukan dalam regresi linier. Jika asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linear yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang biasanya

digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel terikat. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (Kinerja Guru)

X_1 = variabel bebas pertama (Budaya Organisasi)

X_2 = variabel bebas kedua (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Budaya Organisasi)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$
Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel Y .
- 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak (Priyanto,2013:48-49)

b. Uji T

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y .
- 2) $H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y .
- 3) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y .
- 4) $H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak. (Priyanto,2013:50-51)

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh

variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Yang ditentukan dengan rumus:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien Product Moment