

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 7 di Jakarta Timur. Faktor-faktor yang terdapat pada tujuan penelitian ini dituangkan dalam variabel-variabel operasional yang merupakan karakteristik hubungan yang akan diteliti, yaitu :

Variabel 1 : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel X).

Variabel 2 : Semangat Kerja Guru sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel Y).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 7 Jakarta Timur, tepatnya di Jalan Balai Rakyat Utan Kayu Utara Matraman, Jakarta Timur. Wilayah ini dipilih menjadi tempat penelitian karena merupakan salah satu sekolah unggulan di Jakarta Timur.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, terhitung dari bulan April sampai dengan Juni 2008. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai

waktu yang efektif untuk melakukan penelitian, karena peneliti mempunyai waktu yang cukup luang sehingga dapat lebih memfokuskan diri dalam melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

Berdasarkan data penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode survei adalah "Penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah".¹ Sedangkan pendekatan korelasional adalah "Pendekatan yang digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini sejalan dengan Borg dan Gall yang menyatakan bahwa "Korelasi meneliti hubungan".²

Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Bebas adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi dan Variabel Terikatnya sebagai Semangat Kerja Guru dengan simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

¹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h. 56.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.37.

D. Populas, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.³ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 di Jakarta Timur, yang berjumlah 61 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memperoleh sampel dalam penelitian ini adalah sampel random atau sampel acak (*random sampling*). Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa “Teknik sampling ini diberi nama demikian karena di dalam pengambilan sampelnya, peneliti “mencampur” subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama.”⁴

Penentuan jumlah sampel berdasarkan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% (lima persen).⁵ Sehingga berdasarkan populasi sebanyak 61 guru maka jumlah sampelnya adalah sebanyak 51 orang guru.

E. Instrumen Penelitian

1. Semangat Kerja Guru

a. Definisi Konseptual

Semangat kerja guru adalah reaksi emosional dan mental yang menimbulkan kesediaan atau keinginan seorang guru dalam

³ Ibid. h.130.

⁴ Ibid., h.111.

⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 99.

melaksanakan tugasnya dengan giat dan konsekuen melalui cara-cara yang produktif untuk mencapai tujuan bersama

b. Definisi Operasional

Semangat kerja guru dengan menggunakan skala likert sebanyak 35 pernyataan yang mencerminkan giat, konsekuen, kesediaan atau keinginan dan reaksi emosional dan mental. Giat berhubungan dengan bekerjasama dan menyelesaikan tugas. Konsekuen berhubungan dengan usaha guru dalam mencapai tujuan, dalam menghadapi siswa dalam proses belajar mengajar, dan dalam mencari alternatif model mengajar. Kesediaan atau keinginan berhubungan dengan tanggung jawab, antusias, berkreasi dan meraih prestasi kerja. Sedangkan reaksi emosional dan mental berhubungan dengan kegembiraan atau kesukaan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Skor penilaian terhadap semangat kerja guru diperoleh dari jumlah skor 35 butir pernyataan yang direspon oleh guru yang mempunyai rentang skor teoretik antara 35 sampai 175.

c. Kisi-kisi Instrumen Semangat Kerja Guru

Jenis instrumen yang digunakan untuk mengukur Semangat Kerja Guru adalah kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel Semangat Kerja Guru. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁶

Kisi-kisi instrumen penelitian Semangat Kerja Guru merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Semangat Kerja Guru dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel Semangat Kerja Guru. Kisi-kisi konsep instrumen yaitu yang digunakan untuk uji coba dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel Semangat Kerja Guru. Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator-indikator Semangat Kerja Guru. Kisi-kisi instrumen ini dapat dilihat pada Tabel III.1.

Tabel 3.1.
Kisi-kisi Instrumen Semangat Kerja Guru

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO BUTIR			
			Item Uji coba		Item Final	
			+	-	+	-
Semangat Kerja Guru	Giat	a. Bekerjasama	1,2,3	4	1, 2,3	
		b. Menyelesaikan pekerjaan	5	6, 7	5	
	Konsekuen	a. Mencapai tujuan	8,9,10		8,9,10	
		b. Menghadapi siswa dalam proses belajar mengajar	11,12, 13,14		11,13, 14	

⁶ Ibid., h.162.

		c. Mencari alternatif model mengajar	28,29,32		28,29,32	
	Kesediaan atau Keinginan	a. Meraih prestasi kerja	15,16,17		15,17	
		b. Tanggung jawab	27,35	33,34	27,35	
		c. Antusias	18,19,30		18,30	
		d. Berkreasi	25,26		25,26	
	Reaksi Emosional dan Mental	a. Kegembiraan atau kesukaan	20,22,23,24,31	21	20,22,23,24,31	
	Jumlah		29	6	26	0

Untuk mengisi kuesioner dengan model skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5, sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.2.
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel
Semangat Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
1.	Selalu (SL)	5	1
2.	Sering (S)	4	2
3.	Kadang-Kadang (KK)	3	3
4.	Pernah (P)	2	4
6.	Tidak Pernah (TP)	1	5

d. Validasi Instrumen Semangat Kerja Guru

Proses pengembangan instrumen Semangat Kerja Guru dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner sebanyak 35 pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel Semangat

Kerja Guru seperti terlihat pada Tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel Semangat Kerja Guru.

Tahap berikutnya konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel Semangat Kerja Guru. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada 30 guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 97 di Jakarta Timur yang diambil berdasarkan survei peneliti.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validasi yaitu :

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}} \quad ^7$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah r_{tabel} = 0,361. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid.

⁷ Pudji Muljono, *Pengembangan Instrumen Penelitian*, (Jakarta: Lokakarya FIS-UNJ, 2002), h. 20

Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus didrop.

Berdasarkan hasil perhitungan, dari 35 butir pernyataan setelah divalidasi ternyata terdapat 26 butir pernyataan yang memenuhi kriteria atau valid (Proses Perhitungan Lihat Lampiran 12). Sisanya sebanyak 9 butir pernyataan tidak valid atau drop sehingga tidak dapat digunakan dalam instrumen setelah uji coba atau final

Selanjutnya butir pernyataan yang valid tersebut dihitung reliabilitasnya dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}^8$$

Keterangan :

r_{ii} = koefisien reliabilitas tes

k = cacah butir

S_i^2 = varian skor butir

S_t^2 = varian skor total

Berdasarkan rumus diatas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) adalah 0.91. selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 68.77. Dari hasil perhitungan diperoleh reliabilitas (r_{ii})

⁸ Ibid., h.22.

sebesar 0.820 (Proses Perhitungan Lihat Lampiran 13) dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen semangat kerja guru telah memiliki reliabilitas sangat tinggi. Oleh karena itu, instrumen yang berjumlah 26 pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel semangat kerja guru.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Definisi Konseptual

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan pola atau norma perilaku yang diterapkan kepala sekolah pada saat mempengaruhi perilaku orang lain yaitu para guru di sekolah agar mampu menyelesaikan tugasnya dalam rangka mencapai kemajuan pendidikan di sekolah.

b. Definisi Operasional

Gaya kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan menggunakan kuesioner LEAD (*leadership Effectiveness dan Adaptability Description*) sebanyak 12 pernyataan yang mencerminkan perilaku pemimpin yang meliputi 4 gaya kepemimpinan menurut Hersey dan blanchard yaitu gaya kepemimpinan memberitahukan memberitahukan (*Telling*), gaya menjajakan (*Selling*), gaya mengikutsertakan (*Participating*), dan gaya mendelegasikan (*Delegating*).

Para guru diharuskan memilih salah satu dari empat alternatif tindakan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dari setiap nomor pernyataan berdasarkan persepsinya.

c. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah disarikan dari kuesioner "LEAD (Leadership Effectiveness and Adaptability Description)" yang dibuat dan dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard yang dalam istilah aslinya disebut "LASI (Leader Adaptability and Style Inventory)". Instrumen ini telah dikembangkan oleh studi kepemimpinan dari Universitas OHIO dan telah banyak dipergunakan pada bermacam-macam situasi.

The LEAD Self instrument developed at the Center for Leadership Studies ("Leadership Effectiveness and Adaptability Description - Self Version," 1979) was used to identify the leadership styles and adaptability scores of participants. The LEAD instrument was formerly known as the Leader Adaptability and Style Inventory (LASI). Validity of the LEAD Self instrument was established through content and face validity, and the instrument was standardized on the responses of 264 managers from North America (Greene, 1980).⁹

Jenis instrumen ini terdiri dari 12 pernyataan yang menggambarkan 4 (empat) alternatif tindakan yang harus dilakukan oleh pemimpin yang mendekati gambaran tingkah laku pemimpin yang disesuaikan dengan taraf kematangan bawahan. Keempat alternatif tindakan seorang pemimpin terdiri dari gaya memberitahukan (*Telling*), gaya menjajakan (*Selling*), gaya mengikutsertakan (*Participating*), dan gaya mendelegasikan (*Delegating*).

⁹ Lori L Moore and James Dyer, Learning Style and Leadership Adaptability of College of Agriculture and Life Sciences Students.
<http://aaac.okstate.edu/proceedings/2002/NAERC/Learn%20Style%20Moore-Dyer.doc>

The LEAD Self instrument is instrument in which respondents are presented with 12 situations, each with four alternative answers. Of the four alternative answers to each situation, there is one answer for each of the four leadership styles: telling/directing style (high task/low relationship), selling/coaching (high task/high relationship), participating/supporting (low task/high relationship), and delegating (low task/low relationship).¹⁰

Kisi-kisi instrumen penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kisi-kisi instrumen ini dapat dilihat pada Tabel III.3.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

VARIABEL X	INDIKATOR
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	a. Gaya memberitahu (<i>Telling</i>). b. Gaya menjajakan (<i>Selling</i>). c. Gaya mengikutsertakan (<i>Participating</i>). d. Gaya mendelegasikan (<i>Delegating</i>).

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut:



—————→
Keterangan :

Variabel X: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel Y: Semangat Kerja Guru

————→ : Menunjukkan arah hubungan

Dari arah hubungan dua variabel X dan Y diatas, terdapat hubungan antara variabel terikat (Y) yaitu Semangat Kerja Guru yang dipengaruhi oleh Variabel Bebas (X) yaitu Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Apabila suatu data penelitian berbentuk nominal maka teknik analisis data yang digunakan menggunakan koefisien hubungan yaitu dengan rumus Koefisien Kontingensi (*Contingency Coefisien*).

Untuk dapat menghitung koefisien kontingensi, terlebih dahulu dihitung nilai Chi Kuadrat yang diberi simbol χ^2 . Adapun langkah-langkah uji hipotesis dengan Chi Kuadrat adalah :

1. Data kedua variabel yang akan diuji hubungannya dibuat dalam bentuk tabel silang dengan variabel bebas sebagai kepala kolom dan variabel tak bebas sebagai kepala baris.
2. Menghitung nilai chi kuadrat hitung (χ_h^2) dengan rumus :

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_0 - F_h)^2}{F_h} \quad ^{11}$$

¹¹ Arikunto, *op.cit*, h.259

Keterangan :

χ^2 : Harga Chi Kuadrat

F_o : Frekuensi yang diperoleh dari observasi

F_h : Frekuensi harapan/frekuensi yang diharapkan

3. Menentukan besarnya dan Chi Kuadrat tabel. Untuk keperluan ini maka terlebih dahulu harus dihitung db (derajat kebebasan) dengan rumus $db = (b-1)(k-1)$ dimana b = cacah baris dan k = cacah kolom. Selanjutnya nilai χ^2 dapat dilihat pada tabel Chi Kuadrat dengan melihat tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasannya (db).
4. Membandingkan nilai χ_h^2 (hasil pengamatan) dengan χ_t^2 dengan melihat taraf signifikansi dengan tingkat kesalahan 5% dan db (derajat kebebasan) dengan rumus $= (b-1)(k-1)$ pada Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat. Adapun kriteria yang digunakan :
 - a. Jika $\chi_h^2 > \chi_t^2$ maka H_o ditolak
 - b. Jika $\chi_h^2 < \chi_t^2$ maka H_o diterima
5. Kesimpulan Pengujian :
 - a. H_o ditolak atau H_a diterima, berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel tak bebas dengan variabel bebas
 - b. H_o diterima atau H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel tak bebas dengan variabel bebas.

Setelah nilai chi kuadrat diketahui, selanjutnya menghitung koefisien kontingensi (*Contingency Coefisien*) dengan rumus :

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + N}} \quad {}^{12}$$

Keterangan :

C : Koefisien Kontingensi

χ^2 : Harga Chi Kuadrat

N : Banyaknya data

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka nilai koefisien kontingensi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 3.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi¹³

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.0 – 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

¹² Ibid., h.262

¹³ Sugiono, *op.cit.*, h.214.