

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam melakukan suatu penelitian, khususnya penelitian kuantitatif, perlu secara jelas diketahui variabel-variabel apa yang akan diukur dan instrumen seperti apa yang digunakan. Oleh karena itu dalam bab ini peneliti akan menguraikan skala yang digunakan untuk mengukur kinerja guru, kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru. Bersamaan dengan itu, akan diuraikan pula populasi dan sampel serta teknik analisa data yang akan digunakan.

#### **3.1 Variabel Penelitian**

##### **3.1.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan kerangka berpikir dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu

- 1). Variabel bebas (*independent variabel*) : kompetensi dan motivasi berprestasi.
- 2). Variabel terikat (*dependent variabel*) : kinerja guru.

### **3.1.2 Definisi Operasional**

#### **3.1.2.1 Kinerja guru**

Definisi operasional kinerja guru yaitu kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, terutama dalam proses belajar mengajar, yang meliputi 3 aspek yaitu kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan hubungan antar pribadi.

- a. Perencanaan pembelajaran, meliputi penentuan bahan pembelajaran, dan merumuskan tujuan, perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, perencanaan skenario pembelajaran, merancang pengelolaan kelas, perencanaan hasil belajar siswa.
- b. Pelaksanaan pembelajaran, yaitu mengelola ruang, waktu dan fasilitas pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, mengelola interaksi kelas, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran, melaksanakan evaluasi hasil belajar.
- c. Hubungan antar pribadi, yaitu mengembangkan sifat positif siswa, sikap luwes dan terbuka terhadap siswa.

Pada dasarnya kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Oleh karena itu, untuk mengukur kinerja guru, digunakan instrumen

skala penilaian kinerja guru yang mengacu pada Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang ditetapkan oleh Diknas. Instrumen skala untuk mengukur kinerja guru, dikembangkan oleh Depdiknas. Instrumen ini menggunakan 5 skor (1-5) dimana semakin tinggi skor menunjukkan kinerja yang semakin baik, dan sebaliknya makin rendah skor menunjukkan kinerja yang semakin buruk.

#### **1.1.2.2 Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan dasar guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik, melatih, membimbing dan memfasilitasi kegiatan peserta didik untuk mencapai pembelajaran secara efektif dan efisiensi, yang meliputi aspek pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang meliputi empat kompetensi guru, yaitu

- a. Kompetensi Pedagogik
- b. Kompetensi kepribadian
- c. Kompetensi profesional
- d. Kompetensi sosial

Untuk mengukur Kompetensi guru digunakan instrumen skala kompetensi guru yang diadaptasi (Ruata, 2011) yang telah dimodifikasi oleh penulis sesuai tujuan penelitian. Skala ini disusun dari konsep

sertifikasi guru yang didasarkan dari Undang-undang No.14 tahun 2005, V pasal 32 ayat 2 tentang Guru dan Dosen Negara Republik Indonesia.

### **1.1.2.3 Motivasi berprestasi**

Motivasi Berprestasi adalah kebutuhan seseorang yang mendorong untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan prestasi maksimal. Variable motivasi berprestasi guru ini menggunakan skala yang didasarkan pada teori Kebutuhan McClelland (Luthans, 2006), yang dijelaskan dalam 4 aspek kebutuhan yaitu pengambilan resiko sedang, menginginkan umpan balik, puas dengan prestasi, totalitas terhadap tugas.

Untuk mengukur Motivasi berprestasi guru digunakan instrumen skala motivasi berprestasi yang diadaptasi dari skala motivasi berprestasi yang disusun Noya (2011), kemudian dimodifikasi pada beberapa bagian sesuai dengan tujuan penelitian.

### **3.2 Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Sampling**

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2010). Populasi yang digunakan dalam

penelitian ini yakni guru SD Negeri yang bersertifikasi di UPTD Pendidikan Daerah Kecamatan-Kabupaten Kendal, yang berstatus sebagai PNS. Sedangkan Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi yang jumlahnya lebih sedikit dari jumlah populasinya (Subagyo dan Djarwanto, 1996). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 guru. Sampel penelitian diambil dari populasi, dengan tehnik random sampling.

### **3.3 Instrumen Penelitian dan Prosedur Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Instrumen penelitian**

Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur dalam penelitian, yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2006). Menurut Azwar (2012), skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan alat pengumpulan data lainnya. Instrumen ini sebagai alat bantu pengambilan data harus dapat memberikan informasi tentang responden sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, atau

dengan kata lain instrumen harus dapat memberikan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan.

Data tentang variabel-variabel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan instrumen berupa skala. Alasan penggunaan instrumen berupa skala karena tidak mengharuskan kehadiran peneliti, dapat dibagikan serentak kepada banyak responden sekaligus, waktu pelaksanaan pengisian tidak mengikat sehingga dapat disesuaikan dengan waktu yang dimiliki responden.

Dalam penelitian ini terdapat tiga data yang akan dikumpulkan, yaitu data kompetensi, motivasi berprestasi dan kinerja guru yang bersertifikasi. Melalui instrumen berupa skala (angket) data dikumpulkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/penyataan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan/pernyataan tersebut, dengan memilih salah satu jawaban dari alternatif jawaban yang telah disediakan. Respon subjek tidak diklasifikasikan dalam benar atau salah, namun semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan jawaban jujur dan sungguh-sungguh.

Secara khusus untuk mengukur kinerja guru, skala yang digunakan berupa alat/instrumen penilaian berdasarkan hasil pengamatan karena lebih berbentuk

performansi atau perilaku (*behaviorali*). Skala penilaian pada umumnya mengukur penilaian atau perilaku orang lain (individu) melalui pernyataan perilaku dalam suatu kategori yang memiliki makna atau nilai. Kategori diberi nilai rentangan mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah, biasanya dalam bentuk huruf, angka, atau kategori seperti: tinggi, sedang, kurang, dan sebagainya. Alasan penggunaan skala penilaian karena ada kecenderungan subjek penelitian untuk selalu menyatakan kinerjanya dalam ukuran baik, sehingga dalam mengukur kinerja guru, penulis mendapat bantuan dari pimpinan sekolah untuk memberikan penilaian terhadap kinerja guru yang bersertifikasi, yang menjadi subjek penelitian dengan mengisi skala yang telah disiapkan oleh penulis berdasarkan hasil pengamatan pemimpin sekolah terhadap subjek penelitian tersebut. Adapun penjelasan skala yang disediakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.3.1.1 Skala yang berhubungan dengan kinerja guru**

Skala ini berupa skala penilaian yang dikhususkan untuk mengungkap data mengenai kinerja guru SDN di UPTD Pendidikan Daerah

Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal, dalam hal ini berkaitan dengan hasil perilaku kerja para guru yang bersertifikasi yang dinilai secara objektif oleh pimpinan sekolah berdasarkan kriteria atau standar mutu yang dikembangkan oleh Depdiknas. Skala penilaian kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini berupa Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), yang telah dimodifikasi oleh Depdiknas dari *teacher performance assesment instrument* yang dikembangkan oleh *Georgia Departemen of Education*. APKG meliputi 3 aspek yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan hubungan antar pribadi. Skala penilaian kinerja ini menggunakan 5 skor penilaian yaitu point 1 untuk jawaban kurang sekali, 2 untuk jawaban kurang, 3 untuk jawaban cukup, 4 untuk jawaban baik sekali. Semakin tinggi skor total menunjukkan kinerja yang semakin baik, sebaliknya semakin rendah skor total menunjukkan kinerja yang semakin buruk. APKG pada dasarnya merupakan instrument standar yang telah dibakukan dan dikhususkan untuk menilai kinerja guru, sehingga tidak perlu lagi dilakukan uji instrumen. Namun karena validitas dan reliabilitasnya belum dipublikasikan, maka penulis merasa perlu untuk tetap melakukan uji validitas dan reliabilitas.



Tabel 3.1  
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

| Aspek                    | Indikator   | Item                       |        | No |
|--------------------------|---|----------------------------|--------|----|
|                          |   | F                          | U<br>N |    |
| Perencanaan Pembelajaran | a. Penentuan bahan pembelajaran dan merumuskan tujuan | 1,2<br>3,4,5               |        |    |
|                          | b. Perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran      | 6,7,8,9,10                 |        |    |
|                          | c. Perencanaan skenario pembelajaran                  | 11,12<br>13,14             |        |    |
|                          | d. Merancang pengelolaan kelas                        |                            |        |    |
|                          | e. Perencanaan penilaian hasil belajar siswa          |                            |        |    |
| Pelaksanaan pembelajaran | a. Mengelola ruang, waktu dan fasilitas belajar       | 15, 16                     |        |    |
|                          | b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas        | 17,18,<br>19, 20,          |        |    |
|                          | c. Mengelola interaksi kelas                          | 21, 22                     |        |    |
|                          | d. Mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran        | 23, 24,<br>25,             |        |    |
|                          | e. Melaksanakan evaluasi hasil belajar                | 26,27<br>28, 29,<br>30, 31 |        |    |
|                          |   | 32, 33                     |        |    |

|                              |   |               |
|------------------------------|---|---------------|
| Hubungan<br>antar<br>pribadi | a. Mengembangkan sikap positif siswa      | 34, 35,<br>36 |
|                              | b. Sikap luwes dan terbuka terhadap siswa | 37, 38        |
| TOTAL ITEM                   |   | 38            |

### **3.3.1.2 Skala yang berhubungan dengan kompetensi Guru**

Skala ini untuk mengungkap data mengenai kompetensi guru yang indikator-indikatornya diadaptasi dari Ruata (2011) yang telah dimodifikasi oleh penulis sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun validitas dan reliabilitasnya diketahui bahwa semua item valid dengan rentang nilai 0,314 – 0,750 dengan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,929.

Skala ini disusun berdasarkan Undang-undang No.14 tahun 2005, V Pasal 32 ayat 2 tentang Guru dan Dosen Negara Republik Indonesia. Indikator-indikator dalam skala ini berdasarkan aspek pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang meliputi empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Skala penilaian kompetensi guru ini, menggunakan 5 skor penilaian yaitu Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Kurang Baik (KB), Tidak Baik (TB).

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Guru**

| <b>Konsep</b>  | <b>Ciri-ciri</b>     | <b>Aspek</b>  | <b>Indikator</b>   | <b>Item</b>                                  |
|--|----------------------|---|--|--|
| Kompetensi Guru adalah kemampuan yang berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku, kecakapan, dan karakteristik personal yang berkaitan erat dengan kriteria kinerja efektif dan lebih tinggi dalam suatu situasi pekerjaan | Kompetensi Pedagogik | Pengetahuan   | Penguasaan media atau teknologi yang bervariasi dalam kegiatan pembelajaran      | 3  |
|  |                      |   | Penguasaan yang cermat akan rancangan pembelajaran yang disiapkan                | 5  |
|  |                      | Keterampilan  | Kemampuan mengelola kelas  | 4  |
|  |                      |   | Kemampuan melakukan penilaian terhadap prestasi belajar siswa                    | 6  |
|  |                      |   | Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang dimiliki dalam kegiatan belajar mengajar | 8  |
|  |                      |   | Kemampuan membimbing siswa   | 10   |
|  |                      |   | Perilaku   | Kesungguhan dalam mempersiapkan pembelajaran |
|  |                      | Keteraturan atau ketertiban dalam melaksanakan pembelajaran |  | 2  |
|  |                      | Kedisiplinan atau kepatuhan terhadap aturan akademik        |  | 7  |
|  |                      | Objektivitas dalam penilaian terhadap siswa                 |  | 8  |
|  |                      |   | Memiliki persepsi positif terhadap kemampuan siswa                               | 11   |

|                        |             |   |    |
|------------------------|-------------|---|----|
| Kompetensi profesional | Pengetahuan | Penguasaan bidang keahlian yang menjadi tugas pokok dalam mengajar  | 12 |
|                        |             | Keluasan wawasan keilmuan   | 13 |
|                        |             | Penguasaan akan isu-isu penting atau teraktual dalam bidang pelajaran yang akan diajarkan                     | 15 |
|                        |             | Keluasaan wawasan penelitian tindakan kelas yang diampu   | 20 |
|                        | Ketrampilan | Kemampuan menunjukkan keterkaitan antara bidang studi yang diajarkan dengan konteks kehidupan                 | 14 |
|                        |             | Kemampuan mengikuti perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran  | 18 |
|                        | Perilaku    | Kesediaan melakukan refleksi atau diskusi (sharing) permasalahan pembelajaran yang dihadapi dengan rekan guru | 16 |
|                        |             | Keterlibatan siswa dalam pratikum yang dilakukan di laboratorium yang direncanakan oleh guru                  | 17 |
|                        |             | Keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan guru   | 19 |

|  |                        |  |   |    |
|--|------------------------|--|---|----|
|  | Kompetensi Kepribadian | Keterampilan   | Kemampuan mengendalikn diri dalam berbagai situasi            | 25 |
|  |                        | Perilaku   | Kewibawaan sebagai pribadi seorang guru                       | 21 |
|  |                        |  | Kearifan dalam mengambil keputusan                            | 22 |
|  |                        |  | Menjadi contoh dalam sikap atau berperilaku                   | 23 |
|  |                        |  | Satunya kata dalam tindakan                                   | 24 |
|  |                        |  | Adil dalam memperlakukan teman sekerja                        | 26 |
|  | Kompetensi sosial      | Keterampilan   | Kemampuan menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain | 27 |
|  | Perilaku               | Kemampuan menyampaikan pendapat kepada orang lain                | 28  |    |
|  |                        | Mudah bergaul dikalangan sesama guru, karyawan, atau siswa-siswi | 29  |    |
|  |                        | Mudah bergaul di kalangan masyarakat                             | 30  |    |
|  |                        |  | Menghargai keberagaman yang ada di masyarakat                 | 31 |

### **3.3.1.3 Skala yang berhubungan dengan motivasi berprestasi guru**

Skala ini untuk mengungkap data mengenai motivasi berprestasi guru, yang didasarkan pada teori kebutuhan McClelland. Skala ini disusun dalam bentuk skala Likert. Skala diadaptasi dari Noya (2011) yang telah dimodifikasi oleh penulis sesuai tujuan penelitian. Skala ini disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh McClelland (Luthans,2006). Adapun skala motivasi berprestasi terdiri dari empat aspek yakni pengambilan resiko sedang, menginginkan umpan balik, puas dengan prestasi, dan totalitas terhadap tugas.

**Tabel 3.3**

#### **Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi guru**

| Konsep   | Ciri-ciri                                     | Indikator  | No. item |
|----------|---|--|----------|
| Motivasi | Pengambilan Resiko sedang Berprestasi sukses. | Tekun dalam mencapai   | 1,3,15   |
|          |   | Adanya keyakinan bahwa harapan akan kesuksesan dapat dicapai.              | 5,6,17   |
|          |   | Pengambilan tugas sesuai dengan kemampuan, sehingga tujuan dapat tercapai. | 2,13,14  |
|          |   | Mengerjakan tugas secara Inovatif.   | 4,16,18  |

|                          |   |                |
|--------------------------|---|----------------|
| Menginginkan umpan balik | Memanfaatkan waktu secara efektif   | 19,21<br>24    |
|                          | Membuat batasan waktu dalam menyelesaikan tugas                                     | 20,22<br>23    |
| Puas dengan Prestasi     | Tetap berusaha dalam kondisi apapun   | 7,8,9          |
|                          | Memiliki harapan diri akan masa datang  | 10,11<br>12    |
| Totalitas terhadap Tugas | Berusaha memahami setiap tugas yang diberikan dan mengerjakannya dengan senang hati | 25,26<br>27    |
|                          | Berupaya menyelesaikan tugas dengan optimal   | 28,29<br>30    |
|                          | Mengutamakan pencapaian prestasi  | 31,32          |
|                          | dari pada hubungan sosial   | 33,34<br>35,36 |
|                          | <b>TOTAL ITEM</b>   | <b>36</b>      |

### 3.4 Proses Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data pada prinsipnya merupakan kegiatan penggunaan metode dan instrumen yang telah ditentukan dan diuji validitas dan reliabilitasnya. Secara sederhana, pengumpulan data diartikan sebagai proses atau kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau berbagai fenomena, informasi atau kondisi lokasi penelitian sesuai dengan lingkup penelitian. Pengumpulan data diawali dengan pencarian data awal berkaitan dengan kinerja Guru SD Negeri yang telah bersertifikasi di UPTD Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal.

Pengumpulan data berupa skala terkait variabel kinerja guru yang bersertifikasi, kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru, dilakukan setelah mendapatkan izin penelitian. Penulis mencari informasi ke kantor Dinas dan Pendidikan, Kecamatan Kendal-Kabupaten Kendal tentang jumlah guru yang telah bersertifikasi per tiap sekolah yang ada secara detail. Setelah informasi didapat, penulis membuat jadwal agenda untuk melakukan uji instrumen. Uji coba skala dilaksanakan pada tanggal 3 sampai 5 Juni di tiap sekolah pada waktu yang telah ditentukan. Adapun uji coba skala ini dimaksudkan untuk menguji apakah skala yang digunakan valid dan dapat diandalkan, sebelum dipakai pada penelitian yang sesungguhnya. Setelah mendapat nilai validitas dan reliabilitas yang sesuai standar yang ditetapkan, maka penelitian yang sesungguhnya dilakukan. Setelah itu, data yang diperoleh dari penelitian tersebut dianalisis untuk menguji hipotesis yang dianjurkan pada penelitian ini. Setelah mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang sesuai standar yang ditetapkan, maka penelitian yang sesungguhnya dilakukan pada tanggal 16 - 28 September 2014, dan data yang diperoleh dari penelitian tersebut dianalisis untuk menguji hipotesis yang dianjurkan pada penelitian ini.



### **3.5 Uji Coba Instrumen**

#### **3.5.1 Validitas dan Reliabilitas**

Hakikatnya pada setiap pengukuran selalu diharapkan untuk mendapatkan hasil yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau andal (Hadi, 2000). Oleh karena itu sebelum skala diberikan kepada subjek yang sebenarnya maka sebaiknya dilakukan *tryout* terlebih dahulu. Instrumen sebelum digunakan harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya, sehingga perlu untuk dilakukan pengukuran secara cermat terhadap butir pernyataan. Pengujian validitas alat ukur dalam penelitian ini melalui korelasi tiap butir / item dengan item total. Untuk memperoleh nilai korelasi tersebut digunakan tehnik analisis korelasi *product moment pearson windows version 17.0*.

##### **3.5.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum dilakukan penelitian atau pengambilan data, alat ukur perlu diuji coba (*try out*) terlebih dahulu untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan, serta

untuk mengetahui tingkat reliabilitas alat ukur tersebut.

#### **1.5.1.2 Skala Kinerja Guru Yang Bersertifikasi**

Uji validitas dilakukan terhadap 38 butir pernyataan skala kinerja, dalam hal ini berupa pernyataan-pernyataan dalam suatu kategori yang memiliki makna atau nilai yang dikhususkan untuk menilai kinerja guru yang bersertifikasi. Hasil uji validitas tersebut bahwa semua butir pernyataan valid. Hal ini nampak dari nilai koefisien korelasi antara tiap item dengan item total, dimana setiap butir / item memiliki nilai koefisien lebih dari 0,30 , dengan rentang nilai 0,350 sampai dengan 0,791. Adapun dari hasil uji reliabilitas, menunjukkan koefisien *cronbach alpha* yang tinggi yaitu 0,965. Berdasarkan koefisien *cronbach alpha* tersebut maka skala ini memenuhi syarat reliabel atau dapat diandalkan. Penyebaran item valid dan item gugur dari skala kinerja guru bersertifikasi dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4  
Sebaran Item Valid dan Item Gugur  
Skala Kinerja Guru Bersertifikasi

| No. | Aspek                    | Jumlah item | No. Item Valid   | No. Item gugur |
|-----|--------------------------|-------------|--|----------------|
| 1.  | Perencanaan Pembelajaran | 14          | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14                         | -              |
| 2.  | Pelaksanaan Pembelajaran | 19          | 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33 | -              |
| 3.  | Hubungan antar Pribadi   | 5           | 34,35,36,37,38   | -              |
|     | Jumlah                   | 38          | 38   | -              |

### 1.5.1.3 Skala Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 31 item pernyataan skala kompetensi guru diperoleh bahwa semua butir pernyataan valid. Hal ini nampak dari nilai koefisien korelasi antara tiap item dengan item total, dimana setiap butir / item memiliki nilai koefisien lebih dari 0,30. Validitas skala kompetensi guru bergerak dari rentang nilai 0,355 sampai dengan 0,786. Adapun dari hasil uji reliabilitas, menunjukkan koefisien *cronbach alpha* yang tinggi yaitu 0,943. Berdasarkan koefisien *cronbach alpha* tersebut maka skala ini memenuhi syarat reliabel atau dapat diandalkan. Penyebaran item valid dan item gugur dari skala kompetensi guru dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5  
Sebaran Item Valid dan Item Gugur  
Skala kompetensi guru

| No. | Aspek                  | Jumlah Item | No. Item Valid             | No. Item Gugur |
|-----|------------------------|-------------|----------------------------|----------------|
| 1.  | Kompetensi Pedagogik   | 11          | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11    | -              |
| 2.  | Kompetensi Profesional | 9           | 12,13,14,15,16,17,18,19,20 | -              |
| 3.  | Kompetensi Kepribadian | 6           | 21,22,23,24,25,26          | -              |
| 4.  | Kompetensi             | 5           | 27,28,29,30,31             | -              |
|     | Jumlah                 | 31          | 31                         | -              |

#### 1.5.1.4 Skala Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan pengujian hasil validitas terhadap 36 item pernyataan skala motivasi berprestasi guru, diperoleh 13 item pernyataan yang tidak valid, dan 23 item pernyataan yang valid. Hal ini nampak dari nilai koefisien korelasi antara tiap item dengan item total, dimana untuk butir / item yang dinyatakan valid memiliki nilai koefisien lebih dari 0,30. Validitas skala motivasi berprestasi guru bergerak dari rentang nilai 0,303 sampai dengan 0,557. Oleh karena itu skala

motivasi berprestasi guru yang akan digunakan dalam penelitian terdiri dari 23 butir pernyataan yang dinyatakan valid tersebut. Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien *cronbach alpha* untuk 23 butir pernyataan valid adalah 0,718. Berdasarkan koefisien *cronbach alpha* tersebut maka skala ini memenuhi syarat reliabel atau dapat diandalkan. Penyebaran item valid dan item gugur dari skala motivasi berprestasi dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6  
Sebaran Item Valid dan Item Gugur  
Skala Motivasi Berprestasi

| No. | Aspek                     | Jumlah Item | No. Item Valid             | No. Item Gugur |
|-----|---------------------------|-------------|----------------------------|----------------|
| 1.  | Pengambilan resiko sedang | 12          | 2,3,4,13,15,16,17          | 1,5,6,14,18    |
| 2.  | Menginginkan umpan balik  | 6           | 21,22,23,24                | 19,20          |
| 3.  | Puas dengan prestasi      | 6           | 8,10,12                    | 7,9,11         |
| 4.  | Totalitas terhadap tugas  | 12          | 25,26,27,28,29,30,31,32,35 | 33,34,36       |

### 3.6 Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Supramono dan Haryanto (dalam Soukotta, 2010) menyatakan bahwa sebelum melakukan pengujian hipotesis, data perlu terlebih dahulu diuji agar memenuhi *Criteria Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), sehingga dapat menghasilkan parameter

pembuka yang sah. Uji tersebut meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas.

### **3.6.2 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data itu berdistribusi normal, Selain itu dari hasil pengujian normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal atau hampir berdistribusi normal (Arikunto, 2006). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik, dimana metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* dan histogram. Melalui grafik normal *probability plot* dan histogram, tersebut normalitas dapat dideteksi dengan melihat pola penyebaran data pada sumbu diagonal atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Hail dkk (2006) mengemukakan bahwa normalitas data juga dapat dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai  $Z$

statistiknya tidak signifikan maka suatu data disimpulkan terdistribusi secara normal (taraf signifikansinya lebih besar dari 0,05). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

### **3.6.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat *scatterplot* (nilai prediksi dependen ZPRED dengan residual SRESID). Apabila titik pada normal *scatterplot* menyebar secara acak diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Santoso, 2000).

### **3.6.4 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinearitas. Uji

multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance*  $< 0.10$  dan  $VIF > 10$  (Ghozali, 2009).

### **3.6.5 Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Hasil uji linearitas diperoleh melalui uji F (ANOVA), dimana jika  $p < 0.05$  maka dapat dikatakan adanya hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

### **3.6.6 Uji Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, hasil yang telah diperoleh dari kuesioner diolah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipakai yaitu teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS *for windows evaluation version* 17.0. Analisis regresi berganda bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2006).