

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Creswell<sup>149</sup> menyebutkan bahwa, *quantitative research is a type of educational research in which the researcher decides what to study; ask spesific, narrow questions, collects quantifiable data from participants; analysis these numbers using statistics; and conducts the inquiry in an unbiased, objective manner*. “Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian pendidikan dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti, menyusun pertanyaan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data terukur dari partisipan, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyelidikan yang tidak memihak, dengan cara-cara yang obyektif”. Penelitian kuantitatif memerlukan studi pada sampel dari populasi dan sangat bergantung pada data numerik dan analisis statistik. Kebanyakan penelitian kuantitatif dilakukan oleh peneliti yang menganut epistemologi positifisme. Mereka menentukan tema yang menarik dalam hal perilaku yang dapat diamati (contoh; berperilaku baik terhadap seorang guru dapat menjadi penilaian perilaku positif siswa).<sup>150</sup>

---

<sup>149</sup> John W. Creswell, *Educational Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, (New Jersey USA: Pearson Education Inc., 2008), h. 46

<sup>150</sup> Meredith D. Gall, *Applying Educational Research: How to Read, Do, and Use Research to Solve Problem Of Practice*, (USA: Pearson Education Inc., 2010), h. 15

Penelitian kuantitatif yang dilakukan ini menggunakan metode analisis faktor. Model analisis faktor yang dirancang dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahapan analisis konstruk. Konstruk pertama terdiri dari variabel faktor-faktor komitmen organisasional yaitu; faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan sosial. Konstruk kedua adalah variabel komitmen organisasional, serta konstruk ketiga yaitu variabel kinerja. Penyusunan pola atau model hubungan diantara variabel yang ditetapkan, disusun berdasarkan pertimbangan teori yang telah dibangun oleh peneliti. Pertimbangan teori yang dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja, komitmen organisasional dan faktor-faktornya dalam penelitian ini difahami dari sudut pandang teori perilaku organisasi. Teori perilaku organisasi memandang komitmen organisasional sebagai sebuah sikap dan perilaku, sedangkan kinerja adalah sebuah perilaku. Sikap dapat mempengaruhi perilaku, demikian pula halnya sebuah perilaku dapat mendorong munculnya perilaku yang lain sebagaimana disebutkan para peneliti dalam jurnal-jurnal ilmiah yang ada.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dalam penelitian-penelitian sebelumnya, juga terbukti dapat berpengaruh terhadap kinerja. Di antara faktor-faktor tersebut adalah faktor kontrak psikologis, supervisi, lingkungan, hubungan/interaksi sosial, keamanan kerja, tantangan kerja yang positif, dan orientasi tujuan yang dalam penelitian ini merupakan bagian atau dimensi dari faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan sosial.

3. Alasan lain yang menjadi dasar pertimbangan dalam penyusunan model penelitian adalah *software* analisis yang digunakan. PLS-SEM yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini, memiliki keunggulan dalam menguji teori atau data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data. Model analisis konstruk tahap tiga yang disusun dengan menambahkan satu variabel (sosial), adalah model prediksi yang belum pernah dilakukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Sebagai teknik prediksi, PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linear dari indikator dan menghindarkan masalah *factor indeterminacy* (ketidakpastian).<sup>151</sup>

Model analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model, yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau yang sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau yang sering disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variable* merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Variabel laten atau konstruk dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen adalah faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan sosial, sedangkan variabel endogen yaitu komitmen

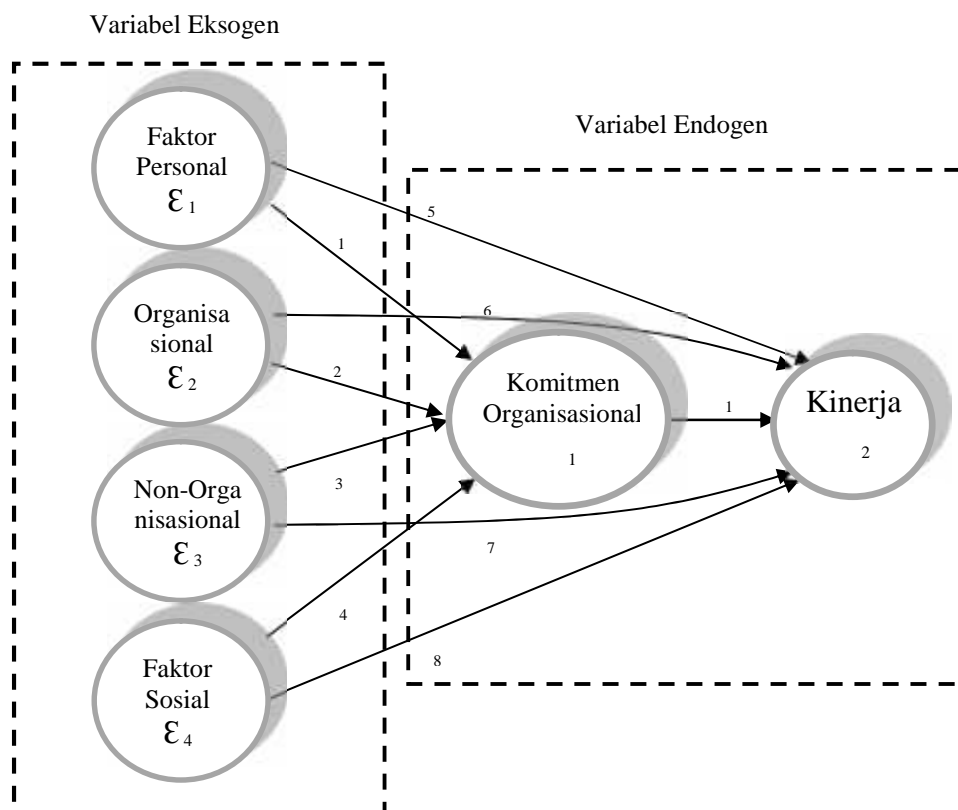
---

<sup>151</sup> *Ibid.*, h. 5-6

organisasional dan kinerja. Berikut adalah gambar model persamaan struktural penelitian:

**Gambar 3.1.**

**Model Persamaan Struktural**



Keterangan :

$\epsilon$  = Variabel eksogen

$\eta$  = variabel endogen

dan = koefisien jalur yang menghubungkan variabel endogen ( $\eta$ ) sebagai prediktor dan variabel eksogen ( $\epsilon$ )

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Propinsi Jawa Tengah. Salah satu alasan pemilihan lokasi penelitian dikarenakan Jawa Tengah secara statistik memiliki jumlah guru swasta yang cukup banyak. Berdasarkan data EMIS Bidang Pendidikan Madrasah Tahun 2013/2014, jumlah guru madrasah swasta (MI, MTs, dan MA, tidak termasuk RA) mencapai 68.194, sedangkan guru yang bersatus Pegawai Negeri hanya berjumlah 18.192 saja. Jumlah guru swasta mencapai 78,94% dan guru berstatus Pegawai Negeri hanya 21,06% dari total keseluruhan jumlah guru madrasah (MI, MTs, MA) di Jawa Tengah. Guru swasta adalah guru yang digaji oleh madrasah atau yayasan. Tingkat kesejahteraan yang diterima tergantung pada kekuatan madrasah atau yayasan. Secara garis besar guru madrasah swasta memiliki tingkat kesejahteraan dibawah guru yang berstatus pegawai negeri. Banyaknya jumlah guru swasta yang ada menunjukkan besarnya peran dan kontribusi mereka bagi perkembangan pendidikan madrasah khususnya di Jawa Tengah. Guru-guru swasta, mereka adalah lokomotif jalannya proses pendidikan madrasah.

Masyarakat Jawa Tengah memiliki karakteristik budaya yang sangat menghargai profesi guru. Kata guru berasal dari bahasa *sansekerta* (bahasa Jawa kuno) dengan makna yang dihormati. Seorang guru adalah orang yang ditempatkan pada kedudukan tertentu dalam masyarakat. Sejak zaman dahulu seorang guru ditempatkan dalam kasta atas dan diberi gelar

sebagai seorang begawan. Penghargaan terhadap profesi guru tersebut walaupun dengan kadar yang berbeda, tetap dilestarikan hingga saat ini. Adapun profesi-profesi lain dalam perkembangannya juga mendapatkan fungsi dan tempat tersendiri dalam masyarakat. Profesi guru saat ini tidak hanya dipandang dari sisi status sosialnya saja, akan tetapi juga dari sisi keprofesionalitasannya. Kehidupan modern menuntut seorang guru untuk berperan sebagai pekerja profesional yang dibekali dengan berbagai macam kompetensi. Hal ini tentu saja menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi guru dalam menjalani profesinya.

Sisi lain Jawa Tengah adalah Propinsi yang secara demografis para penduduknya memiliki berbagai jenis mata pencaharian dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang bagus. Pada tahun 2014, Jawa Tengah mencatat pertumbuhan ekonomi sebesar 5,28 persen, sementara secara nasional perekonomian Indonesia hanya tumbuh 5,02 persen. Berbagai macam sektor pekerjaan terdapat di Jawa Tengah, di antaranya adalah; sektor pertanian, peternakan/perikanan, perdagangan, pemerintahan, pendidikan, industri, dan lain sebagainya.<sup>152</sup> Beragamnya sektor pekerjaan yang ada di Jawa Tengah, pertumbuhan ekonomi daerah yang cukup bagus, dan besarnya jumlah guru swasta yang ada, menurut asumsi peneliti memiliki daya tarik yang besar dan korelasi yang kuat dengan komitmen dan kinerja para guru yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Penelitian mengenai analisis faktor komitmen organisasional serta pengaruhnya

---

<sup>152</sup> Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik, *Provinsi Jawa Tengah Dalam Angka*, (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2016), No. Publikasi: 33560.1601, h. 348, (diakses 28 Januari 2017)

terhadap kinerja diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan pengelolaan pendidikan khususnya bagi manajemen madrasah swasta yang ada di Jawa Tengah.

**Gambar 3.2.**  
**Peta Jawa Tengah<sup>153</sup>**

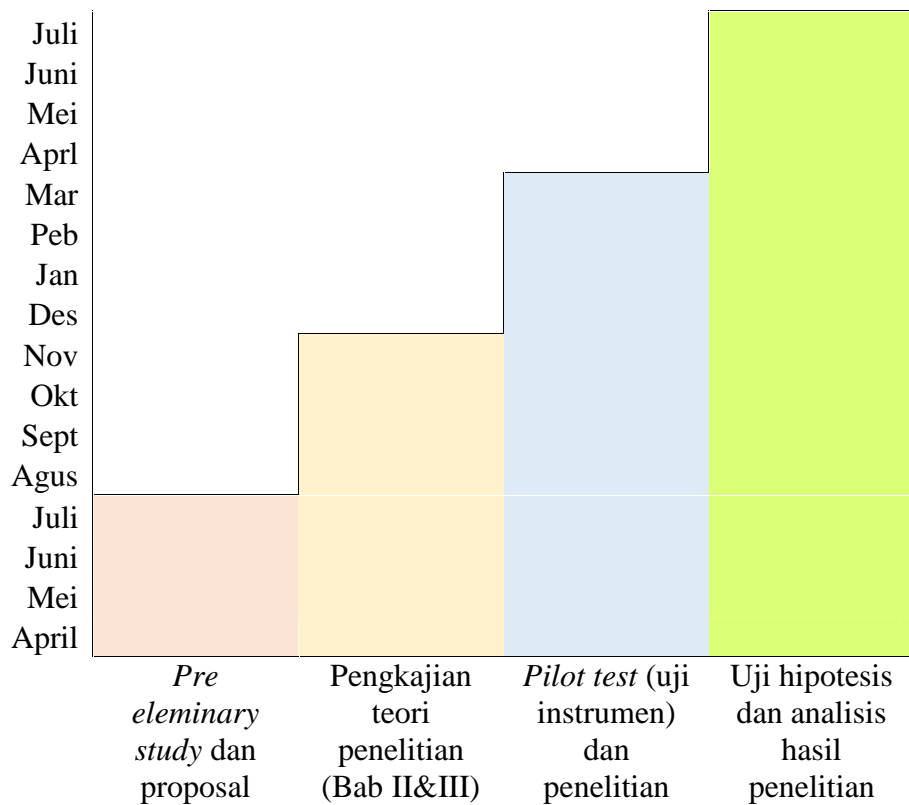


## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April tahun 2016 hingga bulan Juli tahun 2017. Penelitian dilakukan dengan menempuh tahap-tahap penelitian seperti; observasi atau wawancara pendahuluan, pengajuan proposal penelitian, pembuatan dan uji instrumen penelitian (*pilot test*), penyebaran kuesioner, dan analisis data penelitian. Secara spesifik tahapan penelitian yang dilakukan digambarkan dalam diagram berikut ini:

---

<sup>153</sup> *Ibid.*

**Gambar 3.3.****Diagram Proses Penelitian****C. Populasi dan Sampel Penelitian****1. Populasi**

Populasi menurut Sudjarwo dan Basrowi adalah keseluruhan subjek atau obyek yang menjadi sasaran penelitian. Secara definitif populasi diartikan sebagai suatu kelompok manusia, binatang, rumah, buah-buahan, dan sebagainya, yang paling sedikit memiliki karakteristik atau ciri tertentu yang sama. Pengertian populasi tersebut harus dideskripsikan dengan jelas dan cermat, sehingga ciri yang dimilikinya



dapat diidentifikasi dengan mudah. Kejelasan deskripsi populasi akan mempermudah untuk mengetahui keluasan populasi yang tercakup di dalamnya.<sup>154</sup> Populasi menurut Sugiyono, juga dapat dikatakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>155</sup>

Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti tersebut. Dalam *Encyclopedia of Educational Evaluation* tertulis *A Population is a set (or collection) of all elements possessing one or more attributes of interest*. Populasi dilihat dari jumlahnya menurut Arikunto dapat digolongkan menjadi dua:

- Jumlah terhingga (terdiri dari elemen jumlah tertentu)
- Jumlah tak hingga (terdiri dari elemen yang sukar sekali dicari batasannya).<sup>156</sup>

Populasi penelitian adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya dapat diduga dan paling sedikit mempunyai sifat yang kurang lebih sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru madrasah swasta di Propinsi Jawa Tengah dari tingkat dasar (Madrasah

---

<sup>154</sup> Sudjarwo dan Basrowi, *Manajemen Penelitian Sosial*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), h. 255

<sup>155</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 61

<sup>156</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2010), h. 194

Ibtida'iyah), menengah (Madrasah Tsanawiyah), dan atas (Madrasah Aliyah).

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>157</sup> Sampel bisa dikatakan pula sebagai bagian atau wakil dari populasi yang mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dikarenakan data dianggap homogen. Kesamaan tersebut didasarkan pada kesamaan peraturan yang melandasi profesi keguruan, petunjuk pelaksanaan tugas, kompetensi yang harus dipenuhi, teknis penyelenggaraan, pengawasan/supervisi, evaluasi yang dilakukan, dan bentuk lembaga yang menaungi. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan saran-saran tentang ukuran sampel yang dikemukakan oleh Roescoe. Saran-saran tersebut antara lain:

- Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- Bila sampel dibagi dalam kategori, maka jumlah sampel dalam setiap kategori minimal 30.
- Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel

---

<sup>157</sup> Sugiyono, *Op.cit.*, h. 62

penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $5 \times 10 = 50$ .

- Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing kelompok antara 10 s/d 20.<sup>158</sup>

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 245 dari 300 responden yang mengisi kuesioner penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria minimal dari jumlah sampel yang disarankan oleh Roscoe

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam sebuah penelitian dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada beberapa macam *setting* seperti; *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan; sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

---

<sup>158</sup> *Ibid.*, h. 74

Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan; *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.<sup>159</sup>

Pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (*questionnaires*) dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Kuesioner sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiono merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.<sup>160</sup>

Sebelum kuesioner disusun, prosedur yang harus dilalui menurut Arikunto antara lain:

- Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner.
- Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner.

---

<sup>159</sup> Sugiyono, *Op.cit.*, h. 193-194.

<sup>160</sup> *Ibid.*, h. 199

- Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
- Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.<sup>161</sup>

Tujuan pengumpulan data melalui kuesioner adalah untuk mendapatkan fakta yang sebenarnya berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu mengetahui faktor-faktor komitmen organisasional, pengaruh dan efeknya bagi komitmen organisasional dan kinerja guru madrasah swasta di Jawa Tengah. Terdapat 6 variabel dalam penelitian ini, pertama yaitu variabel personal, variabel, organisasional, variabel non-organisasional, variabel sosial, variabel komitmen organisasional, dan variabel kinerja. Setelah mengetahui variabel yang ditetapkan menurut Arikunto langkah selanjutnya adalah menjabarkan setiap variabel menjadi sub variabel atau dimensi, yaitu aspek-aspek atau bagian-bagian dari variabel. Setelah itu peneliti menjabarkan sub variabel menjadi bagian yang lebih kecil yaitu indikator. Indikator berasal dari bahasa Inggris *to indicate* yang artinya “menunjukkan” atau “menyatakan”. Kata “indikator” di dalam penelitian merujuk pada hal atau sesuatu yang dapat menunjukkan atau menjadi penunjuk bagi sub variabel atau variabel. Dari indikator kemudian dapat dijelaskan lagi melalui deskriptor yang merinci pada hal-hal yang kecil. Dari deskriptor-deskriptor tersebut akan dirumuskan dalam bentuk butir-butir pertanyaan untuk instrumen pengumpul data.<sup>162</sup>

---

<sup>161</sup> *Ibid.*, h.136-137

<sup>162</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.136-137

Berdasarkan langkah-langkah tersebut maka penyusunan instrumen dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Definisi Operasional

Menurut Sanapiah Faisal,<sup>163</sup> definisi operasional adalah pendefinisian kembali variabel-variabel kedalam bentuk rumusan lebih operasional, rumusan yang lebih pasti dan tidak membingungkan, rumusan yang dapat diobservasi dan diukur. Akan tetapi jika definisinya sudah relevan operasional, maka tak akan ada keraguan (ketidakpastian) mengenai apa yang dimaksud peneliti. Definisi-definisi operasional mestilah didasarkan pada suatu teori yang secara umum diakui kevaliditasannya. Secara umum teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori perilaku organisasi. Kajian variabel-variabel penelitian yang ditampilkan dalam penelitian ini adalah sub pembahasan dalam bidang ilmu perilaku organisasi. Bentuk perilaku dalam organisasi dibagi menjadi dua yaitu perilaku kelompok dan perilaku individual.

Perilaku individual guru dapat difahami dari perbuatan dan sikap mereka pada organisasi. Ilmu perilaku menjelaskan bahwa setiap orang memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan berdasarkan latar belakang masing-masing. Komitmen organisasional dan kinerja merupakan bentuk perilaku individu dalam organisasi yang aplikasinya bisa memberi pengaruh pada organisasi

---

<sup>163</sup> Sudjarwo dan Basrowi, *Op.cit.*, h. 309-310

tempat dimana seseorang bernaung. Komitmen organisasional dan kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, dalam penelitian ini komitmen organisasional sebagai variabel endogen dihipotesakan dipengaruhi oleh empat variabel eksogen yaitu; faktor personal, organisasional, non-organisasional dan sosial. Sedangkan variabel komitmen organisasional sendiri dihipotesakan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Definisi yang lebih jelas mengenai variabel endogen dan eksogen penelitian adalah sebagai berikut:

a. Kinerja

Definisi kinerja dalam penelitian ini adalah serangkaian perilaku kerja yang ditampilkan untuk memberikan kontribusi pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan dengan jujur, ikhlas, dan penuh tanggung jawab. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam memenuhi dan menerapkan lima kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, dan kepemimpinan.

b. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional atau *iltizaamu at tandhim* dapat dimaknai sebagai loyalitas atau *wala'* dan komitmen kerja atau *iltizamul'amal* anggota organisasi untuk bekerja bersama-sama dalam suatu organisasi. Loyalitas atau *wala'* dapat berwujud kesetiaan pada organisasi maupun komitmen pada pelaksanaan tugas yang diberikan oleh organisasi.

c. Faktor Personal

Faktor personal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai/karyawan anggota organisasi seperti; ekspektasi pegawai, kontrak psikologis pegawai dan organisasi, pilihan pekerjaan dan karakteristik personal.

d. Faktor Organisasional

Faktor organisasional adalah faktor yang berkaitan dengan organisasi, implikasinya dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Faktor organisasi meliputi *initial works experience, job scope, supervision, dan goal consistency organizational*.

e. Faktor non-Organisasional

Faktor non-organisasi adalah faktor yang berasal dari luar organisasi akan tetapi masih memiliki kaitan dengan organisasi yang tempat guru bekerja saat ini. Faktor non-organisasional adalah ketersediaan alternatif pekerjaan dari organisasi lain yang dapat memunculkan keinginan untuk beralih pekerjaan.

f. Faktor Sosial

Faktor sosial adalah ciri-ciri unik seseorang yang diterima oleh masyarakat dan memberi penekanan utama pada berbagai segi dan dinamika diri yang memediasi hubungan antara struktur sosial dan perilaku individu. Dengan kata lain masyarakat mempengaruhi perilaku sosial melalui pengaruhnya terhadap individu. Identitas



individu menentukan posisi dan tanggung jawabnya dalam masyarakat. Profesi guru yang dapat memberikan identitas dan memunculkan tanggung jawab bagi individu terhadap lingkungan sosialnya.

## 2. Instrumen Penelitian

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan pada variable dan permasalahan yang diteliti. Hal ini dimaksudkan agar semua aspek yang diteliti dapat diamati secara menyeluruh dan tujuan penelitian yang ditetapkan dapat tercapai. Oleh karena itu alat pengumpul data dikembangkan melalui angket atau kuesioner yang berbentuk skala Likert dengan menggunakan empat alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan. Pembobotan setiap alternatif jawaban menggunakan skala 1-4. Penyusunan angket/kuesioner dilakukan dengan berpedoman pada teori yang telah disusun dalam penelitian ini. Disamping hal tersebut penyusunan alat pengumpul data juga mengacu pada angket/kuesioner penelitian-penelitian sebelumnya dengan melakukan modifikasi dan reduksi. Hal yang juga diperhatikan dalam format penulisan ini adalah menentukan pernyataan/pilihan alternatif sehingga responden dapat menjawab pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Untuk pengukuran variabel personal dimensi/aspek ekspektasi pegawai, deskriptor pertanyaan penelitian dikembangkan dari pertanyaan

penelitian yang disusun oleh Samantha Linden.<sup>164</sup> Dalam penelitiannya, Linden memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan *rewards* (imbalan), *benefit* (manfaat), dan *recognition* (pengakuan), *career opportunities* (peluang karier), dan dukungan organisasi terhadap pengembangan karier. Kontrak psikologis menggunakan panduan yang disusun oleh Gwavuya<sup>165</sup> yang berkaitan dengan *job insecurity* (rasa ketidakamanan pekerjaan), *low levels of trust* (rendahnya tingkat kepercayaan pada organisasi), *job redesign* (mendesain ulang pekerjaan), dan *increased stress* (meningkatnya potensi stress). Deskriptor dimensi/aspek pilihan pekerjaan disusun menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Heikkila<sup>166</sup> sebagai acuan, dan dimensi karakteristik personal dianalisis dengan menggunakan ciri-ciri biografis yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan dan jumlah tanggungan, serta masa kerja.

Variabel organisasional pada aspek pengalaman kerja, kuesioner aspek ini dikembangkan dengan mengacu pada beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman kerja dalam penelitian Bartocci.<sup>167</sup> Penyusunan kuesioner lingkup/cakupan pekerjaan dengan memadukan kelima karakteristik pekerjaan atau *core job dimensions* milik Hackman

---

<sup>164</sup> Samantha Linden, *Job Expectations of Employees in the Millennial Generation*, in the Proquest digital library, <http://proquest.com>, (College of Management and Technology, Walden University, 2015), ProQuest Number: 3722002. h. 116 (diakses 12 November 2016)

<sup>165</sup> Frank Gwavuya, *An Analysis of Organisational Commitment by Academic Professionals in Tertiary Institutions in Zimbabwe*, (EASSRR, June, 2012, Vol. XXVIII. No. 2), (diakses 14 November 2016)

<sup>166</sup> Kenneth R. Heikkila, *The First Principalship: Job Choice Theory in Principal Candidate Decision Making, Dissertation*, (Seattle University, 2005), UMI Number: 3181289, h. 116-117, (diakses 11 November 2016)

<sup>167</sup> Charles August Bartocci, *Effects that Previous Employment Experiences Had on Organizational Commitment of an Hourly Workforce*, Dissertation, (Old Dominion University, 2012), UMI Number: 3506930, h. 76, (diakses 15 November 2016)

dan Oldham<sup>168</sup> yang meliputi *Skill variety*, *Task identity*, *Task significance*, *Autonomy*, dan *Feedback* dengan *component matrix satisfacion* Robert Myrtle et.al.<sup>169</sup> yang berkaitan dengan *current work situation*. Pada aspek supervisi deskriptor atau pertanyaan kuesioner yang disusun mengacu pada kuesioner dukungan supervisi yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S., Jone L. Pearce, dan Lyman W. Porter.<sup>170</sup> Sedangkan untuk konsistensi tujuan organisasional dalam penelitian ini menggunakan panduan dari kuesioner yang dikembangkan oleh Rich.<sup>171</sup>

Penyusunan deskriptor atau kuesioner faktor non-organisasional dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kayon<sup>172</sup> bahwa, gagasan untuk mencari alternatif pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa item antara lain: bayaran yang lebih baik, rekan kerja yang lebih baik, pengawasan dewan yang lebih baik, bekerja lebih menarik, kondisi kerja yang lebih baik, keamanan kerja lebih, bekerja lebih bermakna, prospek pekerjaan dan situasi keuangan. Variabel eksogen terakhir yaitu faktor sosial, dalam penyusunannya menggunakan panduan

---

<sup>168</sup> Cheryl Lynn Wilch Jordan, *The Influence of Job Scope and Work Context Satisfaction on Retail Managers' Organizational Commitment*, Dissertation, (Oklahoma State University, 1987), UMI Number 8811606, h. 20-22, (diakses 15 November 2016)

<sup>169</sup> Robert Myrtle, Duan-Rung Chen, Caroline Liu, *Job and Career Influences on The Career Commitment of Health Care Executives, The Mediating Effect of Job Satisfaction*, (Journal of Health Organization and Management, 2011, Vol. 25, No. 6), h. 693-710, (diakses 15 November 2016)

<sup>170</sup> Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), h. 157

<sup>171</sup> Ibid., h. 285

<sup>172</sup> Dennis Robert Kayon, *Job Commitment and Turnover of School Superintendents*, in the Proquest digital library, <http://proquest.com>, (Madison: The University of Wisconsin, 1993), UMI Number. 9320860, (diakses 23 Januari 2017)

pertanyaan penelitian mengenai *teacher identity* yang disusun oleh David Mandzuk.<sup>173</sup>

**Tabel 3.1.**  
**Operasional Variabel Eksogen**

Variabel	Dimensi	Deskripsi	Indikator	Data
Faktor personal (reduksi dan modifikasi dari Samantha Linden, Gwavuya, dan Heikkila)	Ekspektasi pegawai	Memiliki ekspektasi terhadap pekerjaan yang dilakukan secara finansial maupun non finansial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki orientasi terhadap peningkatan gaji yang diterima</li> <li>2. Mendapatkan manfaat/tunjangan</li> <li>3. Peluang karier yang jelas</li> <li>4. Peluang mendapatkan pelatihan dan pengembangan</li> </ol>	Primer
	Kontrak psikologis	Memiliki perasaan berkewajiban terhadap organisasi, dan perasaan berkewajiban organisasi untuk memberikan timbal balik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa aman tentang masa depan pekerjaan dalam organisasi</li> <li>2. Kepercayaan bahwa organisasi akan menjaga kepentingan terbaik anggota</li> <li>3. Merasa beban kerja yang diberikan telah sesuai dengan jenis pekerjaan</li> <li>4. Memiliki kejelasan terhadap tugas dan tanggung jawab</li> </ol>	Primer
	Pilihan pekerjaan	Memiliki alasan-alasan untuk mengambil keputusan berprofesi sebagai guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keyakinan sukses dengan karier yang dipilih</li> <li>2. Insentif bagi pengembangan karier</li> <li>3. Reputasi Sekolah dan guru</li> <li>4. Hari libur/cuti yang bisa diambil</li> </ol>	Primer
	Karakteristik personal	Ciri-ciri biografis yang berkaitan dengan diri individu secara langsung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Umur</li> <li>2. Jenis kelamin</li> <li>3. Status perkawinan</li> <li>4. Banyaknya anggota keluarga</li> </ol>	Primer

<sup>173</sup> David Mandzuk, *Institutional, Individual, and Social Psychological Influences on The Development of Student Teachers' Professional Identities: A Status Attainment Approach*, in the Proquest digital library, <http://proquest.com>, (Manitoba: University of Manitoba Winnipeg, 1994), h. 281 (diakses 16 November 2016)

Faktor organisasional (reduksi dan modifikasi dari Bartocci, Hackman dan Oldham, Robert Myrtle et.al., Tsui et.al., dan Rich)	Pengalaman kerja	Memiliki <i>background</i> pendidikan atau pelatihan dan pengalaman kerja positif yang mendukung pekerjaan saat ini	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Latar belakang pendidikan</li> <li>2. Jenis pekerjaan sebelumnya</li> <li>3. Pengalaman awal saat bekerja</li> <li>4. Pernah kehilangan pekerjaan sebelumnya (dipecat/mengundurkan diri)</li> </ol>	Primer
	Lingkup/Cakupan pekerjaan	Pekerjaan saat ini memiliki suasana kerja dan lingkup kerja yang nyaman, otonomi, dan ataupun wewenang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Otonomi pekerjaan</li> <li>2. Tantangan pekerjaan dan pemanfaatan ketrampilan</li> <li>3. Kontribusi terhadap kesejahteraan orang lain</li> <li>4. Kenyamanan dalam bekerja</li> <li>5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan</li> </ol>	Primer
	Supervisi	Dukungan supervisor, terjadinya saling pengertian terhadap tujuan organisasi dan tugas serta ikatan emosional yang terbentuk antara supervisor dan orang yang disupervisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisor mau mendengarkan masalah bawahan</li> <li>2. Supervisor dapat diandalkan</li> <li>3. Supervisor memperhatikan perasaan bawahan</li> <li>4. Pemahaman yang sama dalam mencapai tujuan</li> </ol>	Primer
	Konsistensi tujuan organisasi	Kepercayaan pada organisasi untuk mewujudkan tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan terhadap keputusan yang diambil organisasi</li> <li>2. Percaya pada integritas pimpinan</li> <li>3. Percaya pada keadilan organisasi</li> <li>4. Kesetiaan pada pimpinan</li> </ol>	Primer
Faktor non-organisasional (sumber dan modifikasi dari Kayon)	Tersedianya Alternatif pekerjaan	Peningkatan kepuasan dan investasi kerja, dan penurunan alternatif pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap pekerjaan saat ini</li> <li>2. Waktu yang dicurahkan dalam pekerjaan adalah sebuah investasi</li> <li>3. Profesi ini adalah pekerjaan yang ideal</li> <li>4. Tidak yakin bahwa profesi lain akan lebih baik dari profesi sekarang</li> <li>5. Merasa nyaman bekerja dalam organisasi saat ini</li> </ol>	Primer

Faktor sosial (sumber dan odifikasi dari David Mandzuk)	Identitas sosial	Profesi guru memberikan identitas terhadap diri dan dalam kehidupan bermasyarakat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesi menumbuhkan tanggung jawab sosial</li> <li>2. Profesi memberikan efek besar pada individu dalam kehidupan masyarakat</li> <li>3. Profesi telah menjadi bagian dari kehidupan seseorang</li> <li>4. Profesi memberikan identitas pada seseorang</li> <li>5. Profesi memberikan efek dalam kehidupan seseorang</li> </ol>	Primer
---	------------------	---	---	--------

Alat pengumpul data variabel komitmen organisasional (variabel endogen) disusun dengan mengacu pada tiga aspek/dimensi komitmen yaitu; komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinyu (*continuence*). Adapun kuesioner panduan yang digunakan adalah kuesioner yang dikembangkan oleh Meyer, Allen, dan Smith.<sup>174</sup> Lebih lanjut tahapan-tahapan penyusunan instrumen penelitian ditampilkan dalam tabel operasional variabel berikut ini:

**Tabel 3.2.**

**Operasional Variabel Endogen 1**

Variabel	Dimensi	Deskripsi	Indikator	Data
	Afektif	Menunjukkan keterikatan secara emosional anggota dengan nilai-nilai organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa bahagia berkarier bersama organisasi</li> <li>2. Bangga menjadi bagian dari organisasi</li> <li>3. Permasalahan organisasi seperti permasalahan pribadi</li> <li>4. Tidak mudah terikat dengan organisasi lain</li> <li>5. Memiliki ikatan emosional terhadap organisasi</li> </ol>	Primer

<sup>174</sup> Fuad Mas'ud, *Op.cit.* h. 223-225

Komitmen organisasi onal (sumber ; Meyer, Allen, dan Smith)			(keterikatan, memberikan arti, dan rasa memiliki)	
	Normatif	Merasa memiliki kewajiban untuk tetap berada dalam suatu organisasi secara normatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Harus selalu loyal terhadap organisasi</li> <li>2. Merasa tidak etis untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain</li> <li>3. Setia terhadap organisasi merupakan kewajiban moral</li> <li>4. Tawaran pekerjaan yang lebih baik bukan merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi</li> </ol>	Primer
	Kontinyu	Kecenderungan untuk tetap berada dalam organisasi sebagai akibat dari manfaat yang dirasakan atau diperoleh dalam pekerjaan seseorang saat ini, dibandingkan dengan kesempatan kerja di tempat lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Banyak hal akan terganggu jika meninggalkan organisasi</li> <li>2. Meninggalkan organisasi merupakan suatu kerugian</li> <li>3. Bertahan dalam organisasi merupakan suatu kebutuhan</li> <li>4. Meninggalkan organisasi membutuhkan pengorbanan yang besar, organisasi lain belum tentu memberikan manfaat yang sama</li> </ol>	Primer

Kinerja yang juga merupakan variabel endogen ditempatkan sebagai konstruk orde ketiga. Indikator dari kinerja meliputi dimensi pedagogik, profesional, kepribadian, sosial dan kepemimpinan mengacu pada indikator yang dirumuskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah. Penyusunan instrumen penelitian dari variabel kinerja secara sistematis ditampilkan dalam tabel 3.3. di bawah ini:

Tabel 3.3.

## Operasional Variabel Endogen 2

Variabel	Dimensi	Deskripsi	Indikator	Data
Kinerja (mengacu pada indikator yang dirumusk an dalam UU No. 14 Tahun 2005 dan Perma Nomor 16 Tahun 2010)	Pedagogik	Memiliki kemampuan mengolah pembelajaran dan dapat memahami karakteristik peserta didik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami karakteristik peserta didik</li> <li>2. Penguasaan teori, kurikulum, dan prinsip belajar</li> <li>3. Memanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran</li> <li>4. Mengembangkan potensi peserta didik</li> <li>5. Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar</li> </ol>	Primer
	Profesional	Menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam untuk membimbing peserta didik sesuai standar kompetensi dalam Standar Nasional Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguasaan materi dan konsep keilmuan</li> <li>2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran</li> <li>3. Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif</li> <li>4. Pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan</li> <li>5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.</li> </ol>	Primer
	Kepribadian	Memiliki kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berperilaku sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia</li> <li>2. Menjadi teladan bagi peserta didik dan Masyarakat</li> <li>3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa</li> <li>4. Memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri</li> <li>5. Menghormati kode etik</li> </ol>	Primer



			profesi guru	
	Sosial	Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif</li> <li>2. Bersikap adaptif dengan lingkungan sosial budaya tempat bertugas</li> <li>3. Bersikap komunikatif dengan komunitas guru</li> <li>4. Bersikap komunikatif dengan warga Madrasah dan masyarakat</li> </ol>	Primer
	Kepemimpinan	Kemampuan menjadi inovator, motivator, fasilitator, pembimbing dan konselor dalam komunitas sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat perencanaan pembudayaan pengamalan ajaran agama dan perilaku akhlak mulia pada komunitas sekolah.</li> <li>2. Melakukan penelitian tindakan kelas, menyampaikan laporan dan masukan tentang penyelenggaraan pendidikan di Madrasah</li> <li>3. Menjadi innovator, motivator, fasilitator, pembimbing dan konselor dalam pembudayaan pengamalan ajaran agama.</li> <li>4. Menjaga keharmonisan hubungan antar pemeluk agama dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.</li> </ol>	Primer

### 3. Jenis Instrumen

Peneliti menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang ketika diedarkan kepada responden sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dari jawaban yang disediakan tersebut. Kuesioner tertutup disusun dengan menggunakan skala Likert, memiliki

empat alternatif jawaban dengan skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Format likert adalah format penulisan item yang paling sering digunakan untuk skala sikap dan kepribadian, yang mana pada format seperti ini responden diminta untuk menunjukkan derajat kesetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap pernyataan tertentu dengan pilihan jawaban seperti: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pemilihan teknik ini didasarkan beberapa alasan bahwa:

- a. Responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan,
  - b. Setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan,
  - c. Responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban,
  - d. Dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang tepat,
  - e. Menjamin privasi responden dalam memberikan jawaban.
4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji kehandalan instrumen atau sering disebut dengan *pilot test*, adalah sebuah studi percontohan yang dilakukan sebelum penelitian sebenarnya atau dapat pula disebut sebagai miniatur penelitian. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Miles D., *pilot study is a pre-study of your fuller study, you may think of it as a miniature version of your*

*project*.<sup>175</sup> Sedangkan Polit, Beck, dan Hungler mengatakan, *a pilot study can be used as a “small scale version or trial run in preparation for a major study”*. Pilot studi biasa disebut sebagai versi kecil atau percobaan penelitian dalam rangka persiapan untuk melakukan penelitian utama. Menurut Teijlingen dan Hundley, *a pilot study is defined as a mini version of a research or a trial run conducted in preparation of a full scale study and may be conducted specifically to pre-test a research instrument*.<sup>176</sup> Pilot studi didefinisikan sebagai versi mini penelitian atau uji coba yang dilakukan sebagai persiapan untuk melakukan penelitian penuh dan dapat dilakukan secara khusus untuk *pre-test* instrumen penelitian.

Baker juga memberikan catatan bahwa, *a pilot study is often used to pre-test or try out a research instrument*. Pilot studi digunakan sebagai penelitian permulaan atau uji coba instrumen penelitian. Lebih lanjut Baker mengatakan bahwa sampel yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pilot studi berkisar antara 10-20% dari keseluruhan jumlah sampel yang akan dimbil dalam penelitian.<sup>177</sup> Tujuan dari *pilot test* yang dilakukan adalah untuk memastikan bahwa setiap orang yang menjadi sampel penelitian dapat memahami pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang telah disusun. Untuk menguji kehandalan instrumen dilakukan dengan uji

---

<sup>175</sup> Miles D. Woken, *Advantages of a Pilot Study, Planning Research Papers 7*, in the Proquest digital library, <http://proquest.com>, (Springfield: Center for Teaching and Learning, University Of Illinois, Brookens Library, tanpa tahun, 460, 217) (diakses 31 maret 2017)

<sup>176</sup> Maryam Dikko, *Establishing Construct Validity and Reliability: Pilot Testing of a Qualitative Interview for Research in Takaful (Islamic Insurance)*, (The Qualitative Report, 2016, vol. 21. 3), h. 521-528 (diakses 31 Maret 2017)

<sup>177</sup> Simon M.K., *Dissertation and Scholarly Research: Recipes for Success*, (Seattle, WA: Dissertation Success, LLC, 2011), <http://dissertationrecipes.com/>. (diakses 31 Maret 2017)

validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan validitas isi dan konstruksi. Validitas isi dilakukan melalui bimbingan yang intensif dengan Promotor dan ko-Promotor dalam penulisan disertasi ini. Sedangkan uji reliabilitas dan validitas konstruksi dilakukan terhadap 25 orang sukarelawan.

Dalam uji reliabilitas instrumen terdapat dua teknik yang bisa digunakan, *repeated measure* atau pengukuran ulang atau juga disebut teknik *double test double trial*,<sup>178</sup> dan *one shot measure* atau pengukuran sekali saja. Uji reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan teknik *one shot* atau pengukuran sekali saja, kemudian membandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.<sup>179</sup> Adapun uji validitas konstruk metode yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, bila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka perbedaan signifikan dan instrumen dinyatakan valid, atau dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Variabel pertama adalah variabel personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*. Pada variabel organisasional beberapa dimensi/aspek yang diukur antara lain; pengalaman kerja, cakupan pekerjaan, supervisi, dan konsistensi tujuan

---

<sup>178</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.cit.* h. 168

<sup>179</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010), h. 46

organisasi. Variabel non-organisasional dengan indikator ketersediaan lapangan kerja alternatif. Variabel sosial dengan indikator *self/social identity* atau status sosial. Variabel komitmen organisasional dengan tiga aspek yaitu afektif, normatif dan kontinyu. Variabel kinerja diukur dari dimensi/aspek pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, dan kepemimpinan. Deskriptor dan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang digunakan pada masing-masing variabel, kesemuanya diambil, direduksi maupun dikembangkan lebih lanjut dari penelitian-penelitian sebelumnya maupun dari peraturan-peraturan Pemerintah yang diterapkan dan berkaitan dengan profesi keguruan dengan penyesuaian berdasarkan variabel, dimensi, dan indikator yang telah ditetapkan dari kajian teori serta kebutuhan pada penelitian ini.

**Tabel 3.4.**

**Uji Validitas Kuesioner Faktor Personal**

<b>No. Item</b>	<b>T-hitung</b>	<b>T-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	2,753	1,734	Valid
2	2,810	1,734	Valid
3	7,145	1,734	Valid
4	4,653	1,734	Valid
5	2,677	1,734	Valid
6	2,968	1,734	Valid
7	3,308	1,734	Valid
8	5,976	1,734	Valid
9	2,808	1,734	Valid
10	2,146	1,734	Valid
11	1,070	1,734	<b>Tidak</b>
12	-0,053	1,734	<b>Tidak</b>

Hasil studi percontohan tersebut didapati bahwa 2 dari 12 item pertanyaan kuesioner pada faktor personal dinyatakan tidak valid. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,840 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel.

**Tabel 3.5.**

**Uji Validitas Kuesioner Faktor Organisasional**

<b>No. Item</b>	<b>T-hitung</b>	<b>T-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,408	1,734	<b>Tidak</b>
2	2,632	1,734	Valid
3	0,538	1,734	<b>Tidak</b>
4	-1,262	1,734	<b>Tidak</b>
5	-0,109	1,734	<b>Tidak</b>
6	0,602	1,734	<b>Tidak</b>
7	2,085	1,734	Valid
8	5,021	1,734	Valid
9	4,417	1,734	Valid
10	2,675	1,734	Valid
11	4,635	1,734	Valid
12	6,369	1,734	Valid
13	5,601	1,734	Valid
14	0,851	1,734	<b>Tidak</b>
15	4,815	1,734	Valid
16	4,815	1,734	Valid
17	3,380	1,734	Valid

Pada kuesioner faktor organisasional terdapat 5 pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dengan nilai t-hitung sebesar 0,408, 0,538, -1,262, -0,109, 0,602 dan 0,851 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,734. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,897 yang berarti bahwa kuesioner tersebut reliabel.

**Tabel 3.6.****Uji Validitas Kuesioner Faktor Non-Organisasional**

<b>No Item</b>	<b>T-hitung</b>	<b>T-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	6,597	1,734	Valid
2	3,308	1,734	Valid
3	5,338	1,734	Valid
4	2,161	1,734	Valid
5	3,829	1,734	Valid

Dari hasil studi percontohan kuesioner faktor non-organisasional, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang diajukan valid dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel serta nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,714 lebih besar dari 0,60.

**Tabel 3.7.****Uji Validitas Kuesioner Faktor Sosial**

<b>No. Item</b>	<b>T-hitung</b>	<b>T-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	3,635	1,734	Valid
2	3,398	1,734	Valid
3	2,310	1,734	Valid
4	5,781	1,734	Valid
5	4,936	1,734	Valid

Item-item pertanyaan instrumen faktor sosial juga dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini dikarenakan semua item pertanyaan memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan reliabilitasnya diatas 0,60.

**Tabel 3.8.****Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasional**

<b>No. Item</b>	<b>T-hitung</b>	<b>T-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	5,853	1,734	Valid
2	5,307	1,734	Valid
3	1,793	1,734	Valid
4	4,127	1,734	Valid
5	6,272	1,734	Valid
6	1,055	1,734	<b>Tidak</b>
7	3,007	1,734	Valid
8	3,496	1,734	Valid
9	3,556	1,734	Valid
10	3,931	1,734	Valid
11	6,072	1,734	Valid
12	2,973	1,734	Valid
13	1,656	1,734	<b>Tidak</b>

Terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid dari kuesioner komitmen organisasional. Dua item pertanyaan tersebut memiliki nilai t-hitung sebesar 1,055 dan 1,656. Adapun nilai *cronbach's alpha* diketahui sebesar 0,884 yang berarti bahwa kuesioner tersebut reliabel.

Variabel kinerja, beberapa aspek yang diukur meliputi pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, dan kepemimpinan. Dari hasil uji validitas instrumen variabel terikat kinerja dapat diketahui bahwa terdapat 3 item pertanyaan yang memiliki nilai t-hitung di bawah nilai t-tabel. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,900, hal ini dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel.



**Tabel 3.9.****Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja**

<b>No. Item</b>	<b>T-hitung</b>	<b>T-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,296	1,734	<b>Tidak</b>
2	2,423	1,734	Valid
3	2,583	1,734	Valid
4	2,549	1,734	Valid
5	1,815	1,734	Valid
6	1,382	1,734	<b>Tidak</b>
7	4,486	1,734	Valid
8	3,964	1,734	Valid
9	0,927	1,734	<b>Tidak</b>
10	2,793	1,734	Valid
11	1,783	1,734	Valid
12	3,531	1,734	Valid
13	6,089	1,734	Valid
14	3,251	1,734	Valid
15	2,047	1,734	Valid
16	3,947	1,734	Valid
17	5,270	1,734	Valid
18	4,969	1,734	Valid
19	3,761	1,734	Valid
20	2,856	1,734	Valid
21	4,887	1,734	Valid

**E. Teknik Analisis Data**

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan PLS-SEM (*partial least square*). Wold mengungkapkan, *Partial Least Squares* merupakan metoda analisis yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modelling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi, seperti data harus

terdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen. Chin dan Newsted menyatakan, PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*) dan dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Dibandingkan dengan metoda *Maximum Likelihood*, menurut Fornell dan Bookstein PLS menghindarkan dua masalah serius yang ditimbulkan oleh SEM berbasis *covariance* yaitu *improper solutions* dan *factor indeterminacy*.<sup>180</sup>

Pemilihan PLS-SEM sebagai alat analisis didasarkan pada pertimbangan bahwa *software* PLS-SEM dapat digunakan tidak hanya untuk memprediksi sebuah model atau teori akan tetapi juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Kemampuan PLS-SEM untuk memprediksi dan mengkonfirmasi teori sangat sesuai dengan penelitian ini yang lebih mengarah pada pengembangan teori. Latan dan Ghozali mengungkapkan bahwa sebagai teknik prediksi, PLS mengasumsikan semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linear dari indikator. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut outer model dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel

---

<sup>180</sup> Hengky Latan dan Imam Ghozali, *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012), h. 3-7

merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.<sup>181</sup>

Secara lebih spesifik dalam analisis *inner* dan *outer* PLS-SEM dapat menggunakan berbagai teknik yang ada. Teknik analisis data yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan penelitian agar dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Terdapat beberapa tahapan dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Analisis faktor konfirmatori orde pertama (*first order confirmatory*), digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator yang disusun berdasarkan dimensi masing-masing variabel penelitian, benar-benar menjadi konstruk pembentuk variabelnya.
2. Analisis faktor konfirmatori orde kedua (*second order confirmatory factor analysis*), digunakan untuk menganalisis hubungan konstruk laten orde kedua komitmen organisasional terhadap konstruk dimensinya yaitu faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan sosial. Analisis ini juga untuk melihat hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja
3. Analisis faktor konfirmatori orde ketiga (*third order confirmatory factor analysis*) digunakan untuk menganalisis hubungan konstruk laten orde ketiga kinerja terhadap konstruk orde kedua yaitu komitmen organisasional dan komitmen organisasional terhadap konstruk orde pertama faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan sosial.

---

<sup>181</sup> *Ibid.*, h. 47-55

## F. Hipotesis Stastistika

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan pada bab II, maka hipotesis statistik dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan faktor sosial secara parsial terhadap komitmen organisasional para guru.

a.  $\epsilon_{1\ 1} > 0$

c.  $\epsilon_{3\ 1} > 0$

b.  $\epsilon_{2\ 1} > 0$

d.  $\epsilon_{4\ 1} > 0$

2. Ada pengaruh faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan faktor sosial secara parsial terhadap kinerja para guru

a.  $\epsilon_{1\ 2} > 0$

c.  $\epsilon_{3\ 2} > 0$

b.  $\epsilon_{2\ 2} > 0$

d.  $\epsilon_{4\ 2} > 0$

3. Ada pengaruh faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan faktor sosial secara simultan terhadap komitmen organisasional para guru.

$$\epsilon_{1\ 2} > 0$$

4. Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja para guru.

$$\epsilon_{1\ 2} > 0$$