

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang bersifat deskriptif merupakan penelitian yang memberikan gambaran sedetail mungkin mengenai suatu individu atau keadaan, gejala atau kelompok tertentu.

Dikutip dalam Sugiyono (2011 : 8) metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkret, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat, serta data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah populasi dan sample tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:38). Adapun penelitian ini menggunakan dua jenis variabel. Adapun variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen

(terikat) (Sugiyono, 2009:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional.

2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009:39). Variabel terikat dalam penelitian ini kinerja karyawan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati, yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk (Azwar, 2007:74). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat Kepemimpinan Transformasional

Tingkat persepsi terhadap kepemimpinan transformasional adalah cara pandang terhadap kemampuan memimpin dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi bawahan, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dengan indikator sebagai berikut:

1. Tipe kepemimpinan yang mempunyai karisma, pemimpin yang memiliki kharisma memperlihatkan visi, kemampuan keahliannya serta tindakan yang

lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi.

2. Tipe kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan, pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan tetap mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat.
3. Tipe kepemimpinan yang memotivasi bawahan, pemimpin bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan melalui pemberian arti, partisipasi dan tantangan terhadap tugas bawahan.
4. Tipe kepemimpinan yang mendorong bawahan, pemimpin berusaha mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Tipe kepemimpinan yang memiliki perhatian kepada bawahan, pemimpin berusaha memberikan perhatian kepada bawahan dan menghargai sikap bawahan terhadap organisasi

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dengan interpretasi jika semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan semakin tinggi pula tingkat persepsi positif karyawan terhadap tipe kepemimpinan transformasional. Namun apabila semakin rendah skor yang diperoleh maka menunjukkan semakin rendah pula tingkat persepsi positif karyawan terhadap tipe kepemimpinan transformasional.

2. Tingkat Kinerja Karyawan

Tingkat kinerja karyawan adalah tinggi rendahnya hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator –indikator kinerja karyawan menurut Lazer dan Wikstrom (1997) dalam Rivai (2006) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan penilaian kompetensi berbasis kompetensi, dan menggunakan kamus kompetensi sebagai pedoman penilaian oleh supervisor. Digunakan sebagai model kompetensi untuk suatu pekerjaan yang generik. Misalnya suatu posisi yang dipegang oleh sejumlah pemegang pekerjaan di mana tanggung jawab dasarnya sama, Dharma

(2005:116). Interpretasi pengukuran ini adalah jika semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Namun apabila semakin rendah skor yang diperoleh maka menunjukkan semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan PT Kompindo Wiratama.

D. Populasi dan Teknik Sampling

D.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa hasil angket atau kuesioner. Mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Kompindo Wiratama.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi unit *press* PT Kompindo Wiratama

Lokasi penelitian bertempat di PT Kompindo Wiratama Jl Mayjend Sungkono Kav 27 A Kebomas Gresik.

D.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode *Nonprobability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* yang teknik

penentuan sampel ditentukan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007:67).

Sampel pada penelitian ini karyawan bagian *press* PT Kompindo Wiratama yang berjumlah 121 karyawan.

Selain itu, penentuan jumlah sampel juga dapat dilakukan dengan melihat tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu
Dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%**

N	S		
	1%	5%	10%
10	10	10	10
15	15	14	14
20	19	19	19
25	24	23	23
30	29	28	27
35	33	32	31
40	38	36	35
45	42	40	39
50	47	44	42
55	51	48	46
60	55	51	49
65	59	55	53
70	63	58	56
75	67	62	59
80	71	65	62
85	75	68	65
90	79	72	68
95	83	75	71
100	87	78	73
110	94	84	78
120	102	89	83
130	109	95	88
140	116	100	92
150	122	105	97
160	129	110	101
170	135	114	105
180	142	119	108
190	148	123	112
200	154	127	115
210	160	131	118
220	165	135	122
230	171	139	125
240	176	142	127
250	182	146	130
260	187	149	133
270	192	152	135

Sumber: Sugiono (2010: 87)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan data primer dengan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan secara akurat dan valid.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert untuk penilaian kepemimpinan transformasional, skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006:93). Variabel yang akan diukur dengan skala likert dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan untuk kinerja karyawan adalah skala kompetensi, skala kompetensi ini digunakan untuk mengukur sejauh mana level atau tingkat kinerja karyawan dalam aspek teknis, konseptual dan *interpersonal skill*. Tujuan kebutuhan dalam penentuan tingkat atau level kompetensi seseorang hanyalah untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang tersebut apabila ia akan melakukan suatu pekerjaan, apakah hasilnya mereka nanti termasuk dalam kategori level tinggi atau di bawah rata-rata (Moehariono 2012 : 14).

Dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner, yaitu sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

Untuk lebih jelasnya, penjabaran variabel dan kisi-kisi angket akan dijabarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Blue Print Variabel Kepemimpinan Transformasional Sebelum Diuji Coba

No	Indikator	Sub Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	<i>Attributed Charisma</i>	a. Pemimpin yang memperlihatkan visi	31	26	2
		b. Mempunyai kemampuan keahlianya	27,1	36,28	4
		c. Mendahulukan kepentingan organisasi	35,2 9	2,30	4
2	<i>Idealized Influence</i>	a. Menekankan pentingnya nilai-nilai organisasi	3,33	34,32	4
		b. Mempunyai komitmen	25	24	2
		c. Mempunyai keyakinan	21	4	2
		d. Mempunyai tekad	19	22	2
3	<i>Inspirational Motivation</i>	a. Memotivasi melalui pemberian arti	23	20	2
		b. Ikut Berpartisipasi	5	42	2
		c. Memberi tantangan terhadap tugas bawahan	9	38	2
4	<i>Intellectual Stimulation</i>	a. Mendorong bawahan memikirkan kembali cara kerja	37,7	18,6	4
		b. Mencari cara-cara kerja baru	17	12	2
5	<i>Individualized Consideration</i>	a. Memberikan perhatian kepada bawahan	13,1 5	8,40	4
		b. Menghargai sikap bawahan	41,3 9,11	10,16, 14	6
Total			21	21	42

Tabel 7. Alternatif Skala Likert Untuk Mengukur Tingkat Persepsi Karyawan Terhadap Kepemimpinan Transformasional

No.	Alternatif	Nilai	Alternatif	Nilai
	<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>	
1	Sangat Sesuai	5	Sangat Sesuai	5
2	Sesuai	4	Sesuai	4
3	Cukup Sesuai	3	Cukup Sesuai	3
4	Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	2
5	Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	1

Pernyataan positif dimulai dari 1 untuk sangat tidak sesuai (STS), 2 untuk tidak sesuai (TS), 3 untuk cukup sesuai (CS), 4 untuk sesuai (S), dan 5 untuk sangat sesuai (SS). Skor pernyataan negative dimulai dari 1 untuk sangat sesuai (SS), 2 untuk sesuai (S), 3 untuk cukup sesuai (CS), 4 untuk tidak sesuai (TS), dan 5 untuk sangat tidak setuju (STS).

Tabel 8. Blue Print Yang Menunjukkan Tingkat Kinerja Karyawan

No	Kompetensi	Sub Kompetensi	Item	Total
1	Aspek Teknis (Keahlian Teknikal)	a. Mampu dan mengerti check sheet produk sesuai QCPC	1	1
		b. Mampu membaca alat ukur dan alat bantu alat ukur	1	1
		c. Mampu memahami secara teknis / non teknis produk OK atau NG	1	1
		d. Mampu menjalankan perintah kerja sesuai instruksi kerja	1	1
4	Aspek Non Teknis	a. Disiplin Kerja	1	1
		b. Kerjasama Dalam Tim	1	1
		c. Inisiatif	1	1
		d. Komunikasi Lisan & Tertulis	1	1
Total			8	8

F. Validitas dan Realibilitas

F.1 Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2006:5).

Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui *Profesional Judgment*. Validasi yang dicari dengan validitas isi adalah sejauh mana item-item tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur, dan sejauhmana item-item tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (Azwar, 2006:45).

Jenis validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas logik (*Logic Validity*) yang menunjukkan pada kesesuaian isi tes dengan ciri-ciri atribut (indikator) yang hendak diukur sebagaimana telah ditetapkan dalam domain (kawasan) ukurannya (Azwar, 2006:47). Menurut Azwar (2008:54) kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi *Product Moment* yang akan menghasilkan koefisiensi korelasi yang menyatakan besarnya validitas masing-masing item. Semua item yang mencapai koefisiensi korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan atau valid sedangkan item yang memiliki nilai kurang dari

0,30 dapat diinterpretasikan sebagai item yang memiliki daya diskriminasi rendah (tidak valid). Adapun perhitungan manual validitas dengan menggunakan rumus korelasi Product moment adalah sebagai berikut (Arikunto, 2010:213) :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

N : Banyaknya Sample

X : Skor masing-masing item Variable X

Y : Skor masing-masing variabel Y

F.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2009: 83). Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor *error* (kesalahan) daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya.

Jenis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas *Alpha Cronbach* yang merupakan bagian dari statistik, biasanya digunakan sebagai penduga dari reliabilitas konsistensi internal dari suatu skor tes untuk sampel.

Reliabilitas *alpha* adalah data yang diperhitungkan melalui satu bentuk skala yang dikenakan hanya satu kali pada sekelompok responden (*single-trial*

administration). Dengan menyajikan skala hanya satu kali, maka problem yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas tes ulang dapat dihindari (Azwar, 2009: 53). Dalam hal ini peneliti menggunakan uji statistik reliabilitas *Alpha Cronbach* untuk menganalisis instrumen, dengan reliabel jika memberikan nilai koefisien reliabilitas Alpha cronbach $> 0,70$ (Uyanto, 2006:240).

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data ini mencakup pengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan teknik analisis data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2009:147).

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis Korelasi. Teknik analisis data Korelasi, merupakan ukuran kekuatan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X terhadap variabel Y.

Selanjutnya seluruh proses analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program aplikasi komputer berbasis SPSS *for windows* versi 18.0 untuk membuktikan keabsahan data.