

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan desain yang dipakai dalam penelitian, karakteristik individu yang akan menjadi partisipan dalam penelitian, dan teknik pengambilan sampel, serta dipaparkan desain penelitian. Selain itu, diuraikan pula prosedur dalam penelitian, termasuk sebelum, ketika, dan setelah pelaksanaan eksperimen, tempat-tempat yang akan dipakai untuk melakukan eksperimen, teknik pengisian kuesioner yang menjadi instrumen, serta teknik analisis data untuk membandingkan beberapa kelompok dalam penelitian ini.

A. Lokasi dan Partisipan

1. Lokasi

Penelitian dilaksanakan di Divisi Kendaraan Khusus PT. Pindad (Persero), Kiara Condong, Bandung.

2. Partisipan

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu *sampling purposive* (Sugiyono, 2013:85). Jumlah partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 20 orang, partisipan terbagi atas dua kelompok, 10 orang kelompok eksperimen dan 10 orang kelompok kontrol. Partisipan adalah karyawan Divisi Kendaraan Khusus PT. PINDAD terbagi atas golongan karyawan kontrak dan karyawan tetap. Partisipan memiliki tingkat pendidikan minimal SMA, masa kerja minimal 1 tahun, berjenis laki-laki, dan bekerja sebagai teknisi kendaraan khusus.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksperimen. Metode eksperimen adalah metode yang digunakan ketika peneliti bertujuan untuk mengetahui sebab dan akibat dari variabel independen dan variabel dependen, dengan peneliti mengatur variabel, guna menguji suatu ide atau prosedur yang dapat memberikan pengaruh terhadap suatu hasil (Creswell, 2012:295).

Dalam penelitian eksperimen mempunyai karakteristik, suatu variabel yang dimanipulasi atau diatur oleh peneliti dinamakan variabel bebas dan variabel terikat menjadi akibat dari variabel bebas dan perubahannya diamati, namun tidak dimanipulasi oleh peneliti (Ary, Jacob & Razavieh. 2011). Sehingga, dalam penelitian eksperimen perlu memiliki unsur; perbandingan kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok bebas, manipulasi variabel bebas, dan penempatan acak dari subjek dalam kelompok (Fraenkel & Wallen, 2006 : 263).

C. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian, hal ini penting karena desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian (Sugiyono, 2013).

Desain penelitian ini menggunakan *Quasi Eksperimen*, dengan kata lain penelitian ini didesain dengan kemungkinan peneliti dapat mengatur variabel tertentu yang dapat dikendalikan tanpa ada pengacakan subjek dalam kelompok (*randomized*). Peneliti menggunakan desain eksperimen *Non Randomized Pre-test-Post test Control Group Design* (Latipun: 2010), desain eksperimen ini dilakukan dengan memberikan tes awal (*pre-test*) sebelum perlakuan diberikan

terhadap kelompok eksperimen, dan *post-test* setelah perlakuan diberikan terhadap kelompok eksperimen. *Pre-test* dan *Post-test* tersebut diberikan kepada kedua kelompok baik kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol, tetapi desain eksperimen ini tidak menentukan sampel dengan cara random, karena pada penelitian ini partisipan yang terlibat sudah tersedia dan ditetapkan tidak secara acak.

Tabel 3.1 Desain Eksperimen

	Pretest	Treatmen	Posttest
KE	O ₁	X	O ₂
KK	O ₁	-	O ₂

Keterangan :

*o*₁: tes awal (*Pretes*) sebelum diberikan perlakuan

*o*₁: tes awal (*Pretes*) pada kelompok control sebelum diberikan perlakuan

X : penggunaan shared leadership

*o*₂: tes akhir (*Posttest*) setelah diberikan perlakuan

*o*₂ : tes akhir (*Posttest*) pada kelompok control setelah diberikan perlakuan

D. Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan kondisi yang dimanipulasi, dikendalikan atau diobservasi oleh peneliti. Penelitian ini melibatkan variabel terikat *Team Empowerment* dan *Team Effectiveness* dengan intervensi penggunaan *Shared Leadership* sekaligus variabel bebas.

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperoleh data yang relevan dengan hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap variabel-variabel yang telah didefinisikan secara konseptual. Pengukuran tersebut dapat dilaksanakan secara terlebih dahulu

dibuat definisi operasionalnya. Berikut ini penjelasan dari masing-masing variabel:

a. *Shared Leadership*

Shared Leadership adalah pola kepemimpinan yang dilakukan secara bersama oleh atasan dan bawahan dengan bentuk komunikasi dalam perencanaan dan pengorganisasian tugas, pemecahan masalah, pemberian dukungan dan pertimbangan, dan dilakukannya pengembangan dan pengawasan dalam suatu organisasi (Hiller, 2002).

b. *Team Empowerment*

Menurut Russell A. Matthews, Wendy Michelle Diaz and Steven G. Cole (2003) *Team Empowerment* adalah pemberdayaan dalam tim kerja terkait kerangka struktural dinamis, pengendalian keputusan kerja, dan kestabilan dalam berbagi informasi dalam mendukung kinerja anggota kelompok.

c. *Team Effectiveness*

Menurut Hackman (1990) berpendapat bahwa *team effectiveness* adalah sebuah tim dapat dikatakan efektif ketika bertemu dan menunjukkan hasil tim yang meningkat atau sesuai target, tim (kebutuhan) bertahan hidup terpenuhi, dan kepuasan individu anggota tim terhadap kelompok dan anggota kelompok lainnya.

E. Instrumen Penelitian

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur *shared leadership*, *team empowerment*, dan *team effectiveness*, berbentuk Skala Likert, yaitu:

1. *Shared Leadership*

Skala yang digunakan pada *shared leadership* diadaptasi dari instrumen yang dibentuk oleh Nathan J. Hiller “*Measuring Shared Leadership in Work Teams*” dengan menggunakan 25 item.

Skala tersebut telah mengalami pengembangan, yang pada awalnya skala mengenai kepemimpinan bersama hanya terdiri dari dua faktor yaitu, orientasi

tugas dan orientasi relasi, yang kemudian dikembangkan menjadi empat faktor. Dalam pengembangan skala ini, sampel yang diambil adalah karyawan yang bekerja di *workshop* transportasi. Survey dilakukan pada karyawan yang telah bekerja selama 6 bulan, memiliki tugas yang berkaitan dan memiliki persepsi tujuan yang sama.

2. *Team Empowerment*

Skala yang digunakan pada *team empowerment* diadaptasi dari instrumen yang disusun oleh Russell A. Matthews, Wendy Michelle Diaz and Steven G. Cole “*The Organizational Empowerment Scale*” sebanyak 15 item.

Skala ini dibentuk dengan melakukan tiga kali percobaan. Percobaan yang pertama berupa pengembangan sketsa yang bertujuan untuk memanipulasi *empowerment* di lingkungan tempat bekerja, agar subjek dapat memahami pernyataan pada skala. Percobaan ini menghasilkan bahwa subjek secara signifikan dapat memahami tiga dimensi dari *empowerment*. Percobaan ke pengembangan skala, bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pemberdayaan. Hasil dari percobaan kedua ini adalah nilai konsistensi internal (*alpha Cronbach*) dari tiga faktor, yaitu CWD 0.90, DSF 0.91, dan FIS 0.81. Percobaan ketiga uji validitas, dengan membandingkan skala dengan skala Spreitzer. Hasil dari percobaan ini adalah terdapat korelasi antara kedua skala tersebut.

3. *Team Effectiveness*

Skala yang digunakan pada *team effectiveness* diadaptasi dari instrumen penelitian yang disusun oleh Therese Moen van Roosmalen (*Questionnaire on Team Effectiveness*) sebanyak 19 item.

Skala tersebut disusun dengan membentuk kelompok-kelompok yang beragam dari sampel yang tersedia, kelompok dengan bidang kerja yang berbeda. Keandalan dari skala tersebut adalah nilai *alpha Cronbach* untuk hasil tim 0.908,

kemampuan bertahan tim 0.853 dan kepuasan individu adalah 0.900. Semua nilai yang direkomendasikan dari 0.7, hal tersebut menunjukkan konsistensi yang memadai.

Tabel 3.2 Item Alat Ukur

No.	Dimensi	Indikator	Item
1.	<i>Shared Leadership</i>	Perencanaan dan Pengorganisasian	1,6,12,13,20,25
		Penyelesaian Masalah	2,3,10,11,14,19,21
		Dukungan dan Pertimbangan	4,9,17,22,23
		Perkembangan dan Pengawasan	5,7,8,16,24
2.	<i>Team Empowerment</i>	Perubahan Kerangka Struktural	2,14,22,24*,30,32
		Kontrol Tujuan Bekerja	5, 7, 13, 16*, 18*, 28
		Ketidakstabilan dalam Pembagian Informasi	10*,20,26
3.	<i>Team Effectiveness</i>	Team Results (Hasil Tim)	6,8,12,19,21,25,29, 33, 34
		The Team's Survivability (Kemampuan Bertahan Tim)	1, 9, 11, 17, 23, 27
		Individual Satisfaction (Kepuasan Individu)	3,4,15,31

*Unfavorable

F. Proses Pengembangan Instrumen

Pada tahap ini, peneliti membahas cara-cara evaluasi terhadap kualitas instrumen melalui analisis item serta pengujian reliabilitas item.

1. Analisis Item

Peneliti menggunakan korelasi item-total sebagai salah satu parameter fungsi pengukuran item yang memperlihatkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi tes secara keseluruhan. Menurut Azwar (2003:164) sebagai kriteria

pemilihan item berdasarkan korelasi item-total, biasanya digunakan batasan koefisien $\geq 0,30$. Item yang memiliki koefisien korelasi mencapai nilai minimal 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai item yang memiliki daya diskriminasi tinggi, sebaliknya item yang memiliki nilai kurang dari 0,30 memiliki daya diskriminasi rendah.

Berdasarkan hasil pengujian validitas melalui program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) ver.20.0 for windows*. Pada variabel *shared leadership*, peneliti menemukan bahwa semua item berjumlah 25 item memiliki daya diskriminasi di atas 0.30, sehingga tidak terdapat item yang dihilangkan. Pada variabel *team empowerment*, peneliti menemukan 9 item yang memiliki daya diskriminasi rendah. Maka dari itu, item yang dipertahankan sebanyak 11. Namun, dengan pertimbangan item yang masih dapat menguntungkan saat pengambilan data dipertahankan dengan *Cronbach's Alpha if Item Deleted* di atas dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.760, sehingga jumlah item yang dipertahankan menjadi 15 item.

Pada variabel *team effectiveness* terdapat 3 item yang memiliki daya diskriminasi yang rendah, sehingga item yang dipertahankan pada variabel untuk digunakan dalam pengambilan data penelitian sebanyak 19 item.

2. Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, jika koefisien mendekati angka 0, maka reliabilitasnya semakin rendah. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan formula *Cronbach Alpha* untuk menguji realibilitas,

dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.0, berikut hasil realibitas yang didapatkan setelah diujikan pada 200 partisipan:

Tabel 3.3 Reabilitas *Shared Leadership*

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	25

Pada tabel diatas, nilai *Alpha Cronbach* mendekati 1,00 yaitu 0,900. Artinya, secara keseluruhan instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3.4 Reabilitas *Team Empowerment*

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	20

Pada tabel diatas, nilai *Alpha Cronbach* mendekati 1,00 yaitu 0,760. Artinya, secara keseluruhan instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3.5 Reabilitas *Team Effectiveness*

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	22

Pada tabel diatas, nilai *Alpha Cronbach* mendekati 1,00 yaitu 0,869. Artinya, secara keseluruhan instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Menurut kriteria Guildford (Sugiyono, 20013 : 183). Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach terbagi menjadi berikut ini, yaitu:

Tabel 3.6 Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Kriteria	Koefisien Reliabilitas (α)
Sangat Reliabel	>0,900
Reliabel	0,700-0,900

Cukup Reliabel	0,400-0,700
Kurang Reliabel	0,200-0,400
Tidak reliabel	<0,200

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh indeks reliabilitas instrument *The Organizational Empowerment Scale* adalah sebesar 0,760 dan *Questionnaire on Team Effectiveness* sebesar 0.869 indeks tersebut menunjukkan bahwa kedua instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

G. Prosedur dan Rencana Pelaksanaan Eksperimen

Tahap pra eksperimen, peneliti melakukan observasi dan wawancara terhadap pimpinan dan karyawan Divisi Kendaraan Khusus untuk mengetahui tugas dan pola komunikasi karyawan bagian produksi. Peneliti memberikan materi yang telah divalidasi untuk diterapkan kepada karyawan oleh pimpinan, Setelah itu, peneliti dengan pimpinan divisi mendiskusikan tugas yang akan diberikan saat dilakukan eksperimen, tugas yang diberikan dan target pekerjaan disesuaikan dengan penjadwalan perusahaan.

Pelaksanaan penelitian dilakukan di Bagian Produksi 3 Divisi Kendaraan Khusus. Terdapat dua kelompok dengan karakteristik tugas yang sama, kelompok pertama adalah kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan dan kelompok kedua sebagai kelompok kontrol, untuk kelompok eksperimen diberikan lembar *informed consent*, sebagai bentuk persetujuan atas penelitian yang akan dilakukan. Awal eksperimen dilakukan Pre-Test dengan menggunakan instrument *Team Empowerment* yaitu *The Organizational Empowerment Scale* dan *Team Effectiveness* yaitu *Questionnaire on Team Effectiveness*. Selanjutnya, dilakukan pemberian materi *Shared Leadership* terhadap pemimpin dalam kelompok eksperimen, setelah dilakukannya pemberian materi, terdapat evaluasi bagi pemimpin kelompok berupa *role play*, untuk mengetahui cara pemimpin tersebut

menerapkan hasil pemberian materi, *role play* dilakukan kepada mahasiswa yang sedang praktek kerja lapangan di produksi 3 dan bukan anggota dalam kelompok eksperimen. *Role play* dilakukan dengan pemimpin bersama mahasiswa untuk menyelesaikan tugas berkaitan dengan elektrikal mesin.

Setelah dilakukan *role play* pada pemimpin kelompok, pada minggu awal penelitian, pemimpin kelompok bekerja dengan karyawannya dalam kelompok eksperimen untuk mengerjakan tugas (bekerja) dan mencapai target yang ditentukan. Pada minggu kedua, sesuai dengan jadwal pemimpin diberikan tugas dinas keluar, sehingga pemimpin hanya memberikan arahan mengenai tugas yang perlu diselesaikan selama seminggu. Sebelum melakukan pekerjaan pemimpin memberikan pengarahan kerja dengan menjelaskan mengenai penggunaan *shared leadership*. Setelah minggu kedua eksperimen berakhir, terhadap partisipan dilakukan FGD (Focus Group Discussion). Penelitian dilakukan selama tiga minggu kerja, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Prosedur Penelitian

Minggu Ke-	Keterangan
1	Pre-test, pemberian materi <i>Shared Leadership</i> kepada pemimpin, dan dilakukan <i>role play</i>
2	Karyawan mengerjakan tugas perusahaan didampingi oleh pemimpin
3	Karyawan mengerjakan tugas perusahaan tanpa didampingi pemimpin
4	FGD, evaluasi akhir, <i>post test</i> .

Penelitian diakhiri diberikan *post test* serta lembar soal *shared leadership* sebagai bentuk evaluasi selama dilaksanakannya penelitian. Kegiatan ditutup

dengan pemberian kenang-kenangan dan ucapan terima kasih terhadap pihak perusahaan yang terkait.

H. Materi Eksperimen

Materi yang diberikan mengenai *Shared Leadership* yang telah di validasi oleh Dosen Manajemen Sumber Daya Manusia (Dr. Suwatno, M.Si). *Shared Leadership* dalam Tim : Memperluas Pendekatan Kepemimpinan yang Membentuk Tim dan Organisasi Lebih Efektif oleh Paul Tesluk. Materi ini diberikan dengan memberikan penjelasan cara membentuk kepemimpinan agar menjadi lebih terbagi, terdistribusi dan terhubung dari atasan kepada karyawan dan begitu sebaliknya. Hal yang menjadi keuntungan untuk tim dan organisasi, serta cara membentuk sistem *shared leadership* (Cardus, 2014).

Tabel 3.8 Materi *Shared Leadership*

No.	Konten	Isi	Hasil
1.	<i>Shared Leadership</i>	Pemimpin <i>line</i> akan diberikan pengarahan atau materi mengenai <i>shared leadership</i> , cara membentuk kepemimpinan bersama, peran yang perlu dilakukan sebagai pemimpin dengan sistem <i>shared leadership</i> dengan mengacu kepada panduan yang disusun oleh Paul Tesluk mengenai <i>Shared Leadership</i> dalam Tim: Memperluas Pendekatan Kepemimpinan	Pemimpin dapat menerapkannya kepada karyawan

		yang Membentuk Tim dan Organisasi Lebih Efektif.	
--	--	--	--

I. Jadwal Pelaksanaan

Tabel 3.9 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Tanggal	Sesi	Materi	Durasi
1 Oktober 2015	Penjelasan teknis mengenai pemberian materi dan prosedur yang akan dilaksanakan selama penelitian, pengisian skala <i>team effectiveness</i> dan <i>team empowerment</i> (pretest)		... Menit
8 Oktober 2015	Pemberian materi kepada pemimpin	Materi mengenai <i>shared leadership</i> , cara membentuk kepemimpinan bersama, peran yang perlu dilakukan sebagai pemimpin dengan sistem <i>shared leadership</i> dengan mengacu kepada panduan yang disusun oleh Paul Tesluk mengenai <i>Shared Leadership</i> dalam Tim:	Pemberian dilakukan selama 35-40 menit

		Memperluas Pendekatan Kepemimpinan yang Membentuk Tim dan Organisasi Lebih Efektif.	
9 Oktober 2015	Evaluasi Pemahaman Pemimpin	Pemimpin melakukan <i>role play</i> kepada mahasiswa yang sedang praktek lapangan. Pada saat <i>role play</i> pemimpin mengarahkan para mahasiswa PKL untuk merakit perlengkapan elektrik dan kabel yang akan digunakan dalam perakitan panser. Pemimpin memberikan contoh pengerjaan, memberikan tugas, dan membantu mahasiswa mengerjakan tugas mereka dengan menggunakan <i>shared leadership</i> .	30 menit
12-23 Oktober 2015	Penerapan <i>Shared Leadership</i> oleh Pemimpin kepada karyawannya	Pemimpin diminta langsung untuk menerapkan <i>shared leadership</i> dengan meningkatkan koordinasi,	Selama jam kerja

		diskusi bersama karyawannya dalam menentukan tujuan bahkan pemecahan masalah. Selama pengerjaan tugas telah ditentukan target yang perlu dicapai oleh partisipan.	
24 Oktober 2015	FGD	Berfungsi untuk menggali informasi dari karyawan mengenai <i>shared leadership</i> yang telah diterapkan	30 – 45 menit
26 Oktober 2015	Evaluasi akhir	Melakukan <i>review</i> mengenai penelitian yang telah dilaksanakan, dan karyawan mengisi lembar tes dan evaluasi yang telah disediakan	45 menit

J. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Angket / kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan responden atau subjek penelitian menjawab suatu pertanyaan atau pertanyaan terkait dengan variable penelitian yang telah disediakan oleh peneliti (Sugiyono, 2013 : 173). Angket yang digunakan untuk mengetahui perbandingan antar variabel. Pernyataan yang terdapat dalam angket tersebut berupa alat ukur dari

setiap variabel. Angket yang digunakan untuk mengukur *shared leadership*, *team empowerment*, dan *team effectiveness*, berbentuk Skala Likert, yaitu:

- a. Skala yang digunakan pada *shared leadership* diadaptasi dari instrumen yang dibentuk oleh Nathan J. Hiller “*Measuring Shared Leadership in Work Teams*” dengan menggunakan 25 item.
 - b. Skala yang digunakan pada *team empowerment* diadaptasi dari instrumen yang disusun oleh Russell A. Matthews, Wendy Michelle Diaz and Steven G. Cole “*The Organizational Empowerment Scale*” sebanyak 15 item.
 - c. Skala yang digunakan pada *team effectiveness* diadaptasi dari instrumen penelitian yang disusun oleh Therese Moen van Roosmalen (*Questionnaire on Team Effectiveness*) sebanyak 19 item.
2. Catatan Harian Kerja

Partisipan diminta untuk membuat catatan harian mengenai tugas yang telah dikerjakan, hal-hal yang telah didiskusikan, baik pemecahan masalah atau perencanaan tujuan. Selain itu dalam catatan karyawan dituliskan pula bagaimana, kondisi dan situasi pekerjaan yang dilakukannya setiap hari.

3. Observasi

Selain menggunakan kuesioner, peneliti juga melakukan observasi agar dapat melihat hal-hal yang kurang atau menemukan hal-hal yang sedianya tidak terungkap oleh partisipan melalui kuesioner.

4. Lembar Evaluasi

Pemimpin dan karyawan diminta untuk mengisi lembar evaluasi yang diberikan pada sesi terakhir dari penelitian, lembar evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui pengetahuan partisipan setelah penelitian dan penilaian karyawan mengenai penerapan *shared leadership*.

K. Metode Analisis Data

1. Data Kualitatif

Menurut Miles dan Huberman (1984), pengolahan data kualitatif dapat dilakukan dengan tiga langkah, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menggolongkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan di akhir dapat diambil. Pada tahap ini, peneliti menggunakan analisis domain terhadap data yang diperoleh dari hasil catatan lapangan. Ada lima tahap yang dilakukan dalam analisis domain ini, yaitu :

- 1) Menyiapkan lembar analisis domain
- 2) Memilih salah satu hubungan semantik yang tersedia

Adapun macam dan bentuk hubungan semantik yang peneliti gunakan, berdasarkan pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Hubungan Semantik

No.	Hubungan	Bentuk
1.	<i>Strict-inclusion</i>	X adalah termasuk Y
2.	<i>Means-end</i>	X adalah cara melakukan Y

- 3) Memilih sampel catatan lapangan
- 4) Mencari istilah pencakup (*cover*) untuk mempermudah dalam memilih dan menempatkan jenis-jenis istilah tercakup (*include*) sesuai dengan hubungan semantik yang digunakan
- 5) Membuat daftar domain yang teridentifikasi

b. Penyajian data

Penyajian data kualitatif dalam penelitian ini berbentuk teks naratif/catatan lapangan, matriks, grafik, dan bagan. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang pada dan mudah diraih,

sehingga memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat, atau sebaliknya melakukan analisis kembali.

c. Penarikan kesimpulan

Upaya penarikan kesimpulan dimulai dengan mencari kategori makna, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan itu diverifikasi dengan cara: memikirkan ulang selama penulisan, tinjauan ulang catatan lapangan, tinjauan kembali dan tukar pikiran antar rekan-rekan observer untuk mengembangkan kesepekatan intersubjektif.

2. Data Kuantitatif

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data hasil perhitungan statistik yang terdiri dari rata-rata dan simpangan baku. Perhitungan tersebut dilakukan dengan menggunakan *software SPSS ver. 20.0 for Windows*.

b. Uji Asumsi Statistik

Uji asumsi diperlukan guna mengetahui analisis data dapat dilanjutkan atau tidak ke uji hipotesis. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik statistik parametrik yang mempersyaratkan data yang berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berikut ini peneliti sajikan hasil uji normalitas:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat sampel yang diambil mewakili populasi atau tidak berdasarkan sebaran data yang telah dilakukan. Pengujian normalitas menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan pedoman pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti data tidak normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ data dapat dikatakan normal (Basrowi dan Soeyono, 2007:78). Berikut ini *output* uji normalitas sebaran data kelompok:

Tabel 3.11 Normalitas *Shared Leadership*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PreTest	PostTest
N		20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	109,2000	128,0000
	Std. Deviation	20,50058	9,29063
	Absolute	,173	,243
Most Extreme Differences	Positive	,173	,173
	Negative	-,134	-,243
Kolmogorov-Smirnov Z		,775	1,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,586	,189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel diatas, nilai probabilitas yang didapat dari dua kelompok pada variabel *shared leadership* > 0.05, yaitu 0,586 dan 0,189. Dengan demikian, kedua kelompok data di atas terdistribusi normal/simetri.

Tabel 3.12 Normalitas *Team Empowerment*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PreTest	PostTest
N		20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55,2500	56,8500
	Std. Deviation	3,09286	2,51888
	Absolute	,154	,276
Most Extreme Differences	Positive	,154	,224
	Negative	-,146	-,276
Kolmogorov-Smirnov Z		,690	1,234
Asymp. Sig. (2-tailed)		,728	,095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel diatas, nilai probabilitas yang didapat dari dua kelompok pada variabel *team empowerment* > 0,05, yaitu 0,728 dan 0,095. Dengan demikian, kedua kelompok data di atas terdistribusi normal/simetri.

Tabel 3.13 Normalitas *Team Effectiveness*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Raadhiyah Mardhiyyah, 2015

EFEKTIVITAS SHARED LEADERSHIP TERHADAP**TEAM EMPOWERMENT DAN TEAM EFFECTIVENESS PADA KARYAWAN DIVISI KENDARAAN****KHUSUS PT. PINDAD (PERSERO)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		PreTest	PostTest
N		20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78,9000	82,1000
	Std. Deviation	3,53777	5,39883
	Absolute	,150	,218
Most Extreme Differences	Positive	,126	,182
	Negative	-,150	-,218
Kolmogorov-Smirnov Z		,669	,975
Asymp. Sig. (2-tailed)		,762	,298

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel diatas, nilai probabilitas yang didapat dari dua kelompok pada variabel *team effectiveness* > 0,05, yaitu 0,762 dan 0,298. Dengan demikian, kedua kelompok data di atas terdistribusi normal/simetri.

c. Kategorisasi Skor

Untuk mengetahui kategori skor subjek pada kelompok eksperimen, maka dilakukan kategorisasi pada skala *shared leadership*, *team empowerment*, dan *team effectiveness* menjadi tiga bagian, yaitu tinggi, sedang, dan rendah berdasarkan distribusi kurva normal dengan menggunakan rumus deviasi standar (Azwar, 2003).

1) *Shared Leadership*

$$\mu = \frac{1}{2}(i_{max} + i_{min})\sum k$$

$$\mu = \frac{1}{2}(0 + 6)25$$

$$\mu = (3)(25) = 75$$

$$\sigma = \frac{1}{6}(X_{max} + X_{min})$$

$$\sigma = \frac{1}{6}(150 + 0)$$

$$\sigma = 25$$

Raadhiyah Mardhiyyah, 2015

EFEKTIVITAS SHARED LEADERSHIP TERHADAP

TEAM EMPOWERMENT DAN TEAM EFFECTIVENESS PADA KARYAWAN DIVISI KENDARAAN

KHUSUS PT. PINDAD (PERSERO)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$\text{Rendah} = X < (\mu - 1. \sigma) = X < (75 - 25) = X < 50$$

$$= 50 < X \leq 100 \text{ Sedang} = (\mu - 1. \sigma) < X \leq (\mu + 1. \sigma) = (75 - 25) < X \leq (75 + 25)$$

$$\text{Tinggi} = X \leq (\mu + 1. \sigma) = X \leq (75 + 25) = X \leq 100$$

2) *Team Empowerment*

$$\mu = \frac{1}{2}(i_{max} + i_{min})\Sigma k$$

$$\mu = \frac{1}{2}(1 + 5)15$$

$$\mu = (3)(15) = 45$$

$$\sigma = \frac{1}{6}(75 + 15)$$

$$\sigma = \frac{1}{6}(90)$$

$$\sigma = 15$$

$$\text{Rendah} = X < (\mu - 1. \sigma) = X < (45 - 15) = X < 30$$

$$= 30 < X \leq 60 \text{ Sedang} = (\mu - 1. \sigma) < X \leq (\mu + 1. \sigma) = (45 - 15) < X \leq (45 + 15)$$

$$\text{Tinggi} = X \leq (\mu + 1. \sigma) = X \leq (45 + 15) = X \leq 60$$

3) *Team Effectiveness*

$$\mu = \frac{1}{2}(i_{max} + i_{min})\Sigma k$$

$$\mu = \frac{1}{2}(1 + 5)19$$

$$\mu = (3)(19) = 57$$

$$\sigma = 19\sigma = \frac{1}{6}(95 + 19)$$

$$\text{Rendah} = X < (\mu - 1. \sigma) = X < (57 - 19) = X < 38$$

$$= 38 < X \leq 76 \text{ Sedang} = (\mu - 1. \sigma) < X \leq (\mu + 1. \sigma) = (57 - 19) < X \leq (57 + 19)$$

$$\text{Tinggi} = X \leq (\mu + 1. \sigma) = X \leq (57 + 19) = X \leq 76$$

d. Uji Hipotesis

Analisis data untuk uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji-t sampel berpasangan. Uji-t sampel berpasangan adalah analisis dengan melibatkan dua pengukuran pada subjek yang sama terhadap suatu pengaruh atau perlakuan tertentu. Jadi satu kelompok sampel berfungsi sebagai variabel pengendali terhadap variabel yang lain yang mendapat perlakuan tertentu (Santosa, 2005).

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menguji perbedaan skor dalam satu kelompok saja, yaitu pengujian perbedaan rata-rata skor sebelum dan sesudah perlakuan. Analisis perbedaan skor antar kelompok (eksperimen vs kontrol) tidak dilakukan, karena skor awal pada tiga variabel kelompok eksperimen dan kelompok kontrol diketahui tidak setara. Dasar pengambilan keputusan pengujian :

Jika $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $|t \text{ hitung}| < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima

Adapun formulasi hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) H_0 : *Shared leadership* tidak efektif dalam meningkatkan *team empowerment* pada karyawan Divisi Kendaraan Khusus PT. PINDAD (Persero)
 H_1 : *Shared leadership* efektif dalam meningkatkan *team empowerment* pada karyawan Divisi Kendaraan Khusus PT. PINDAD (Persero)
- 2) H_0 : *Shared leadership* tidak efektif dalam meningkatkan *team effectiveness* pada karyawan Divisi Kendaraan Khusus PT. PINDAD (Persero)

H_1 : *Shared leadership* efektif dalam meningkatkan *team effectiveness* pada karyawan Divisi Kendaraan Khusus PT. PINDAD (Persero)

Adapun hipotesis statistik sebagai berikut :

1) Hipotesis 1

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a : \mu_1 > \mu_2$$

2) Hipotesis 2

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a : \mu_1 > \mu_2$$

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian hubungan satu arah dari variabel *team empowerment* dan *team effectiveness*. Pengujian hubungan arah karena pada penelitian sebelumnya telah dikatakan bahwa *team empowerment* memiliki hubungan positif dengan *team empowerment*. Adapun pengambilan keputusan uji hipotesis sebagai berikut:

Jika, nilai *Pearson Correlation* menunjukkan nilai positif, maka H_1 diterima.

Jika, nilai *Pearson Correlation* menunjukkan nilai negatif, maka H_1 ditolak.

Adapun formulasi hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : *Team empowerment* memiliki hubungan yang positif dengan *team effectiveness* pada karyawan Divisi Kendaraan Khusus PT.PINDAD Persero.

Adapun hipotesis statistik sebagai berikut :

Hipotesis 3

$$H_0 : P_{xy} = 0$$

$$H_a : P_{xy} > 0$$