

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Subjek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Cianjur, yang bertempat di Jalan Adi Sucipto Cianjur.

2. Subjek Penelitian

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur yang berjumlah 52 orang.

b. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008). Menurut Arikunto (2002), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka akan lebih efektif jika populasinya diambil semua sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Karena jumlah pegawai di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Cianjur kurang dari 100 orang, maka sampel penelitiannya sejumlah populasi penelitian, yaitu 52 orang.

Nessa Lies Arianti, 2012

Perbedaan Persepsi pegawai Terhadap kepemimpinan Perempuan berdasarkan Jenis Kelamin

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

	Jenis Kelamin	
	Jumlah	%
Laki-laki	43	82,69%
Perempuan	9	17,31%

B. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persepsi pegawai laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan pimpinan perempuan yang pernah memimpin mereka di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA&P) Kabupaten Cianjur. Oleh karena itu, metode yang digunakan adalah metode komparatif (Sugiyono, 2008). Model komparasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah model komparasi antara dua sampel yang independen karena dua sampel yang digunakan tersebut tidak berkaitan satu sama lain (Sugiyono, 2008).

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah gejala yang menjadi fokus pengamatan dalam penelitian (Sugiyono, 2008). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen : Jenis kelamin
2. Variabel dependen : Persepsi pegawai terhadap kepemimpinan perempuan

2. Definisi Operasional Variabel

a. Persepsi Pegawai terhadap Kepemimpinan Perempuan

Peneliti mendefinisikan variabel persepsi pegawai terhadap kepemimpinan perempuan sebagai derajat skor yang diperoleh subjek melalui pengisian kuesioner persepsi yang berisi pemaknaan subjek terhadap aspek-aspek kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perempuan. Menurut hasil adaptasi dari teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Terry (Kartono, 2010), aspek-aspek tersebut meliputi :

1. *Persepsi pegawai terhadap kekuatan (daya tahan badaniah dan rohaniah) yang dimiliki pemimpin*
2. *Persepsi pegawai terhadap stabilitas emosi yang dimiliki oleh pemimpin*
3. *Persepsi pegawai terhadap keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insan yang dimiliki oleh pemimpin*
4. *Persepsi pegawai terhadap kejujuran pemimpin*
5. *Persepsi pegawai terhadap objektivitas pemimpin*
6. *Persepsi pegawai terhadap dorongan pribadi yang dimiliki pemimpin*
7. *Persepsi pegawai terhadap keterampilan komunikasi yang dimiliki pemimpin*
8. *Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin dalam mengajar*
9. *Persepsi pegawai terhadap kecakapan manajerial*

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan yang diketahui melalui biodata subjek.

D. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen Persepsi terhadap Kepemimpinan Perempuan

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel persepsi pegawai terhadap kepemimpinan perempuan di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan Kabupaten Cianjur dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan mengadaptasi teori kepemimpinan dari Terry (Kartono, 2010). Instrumen dirancang menjadi sebuah kuesioner dengan menggunakan Skala *Semantic Differential*. Sebelum digunakan pada penelitian, kuesioner tersebut diuji validitas item-nya menggunakan teknik korelasi item-total dengan korelasi *Product Moment* dari Pearson, sedangkan reliabilitasnya akan diuji menggunakan *Alpha Cronbach*. Adapun kisi-kisi instrumen persepsi pegawai terhadap kepemimpinan perempuan di perusahaan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Persepsi terhadap Kepemimpinan Perempuan

Dimensi	Indikator	No.Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Persepsi pegawai terhadap kekuatan / daya tahan yang dimiliki pemimpin	1. Persepsi pegawai terhadap kekuatan fisik pemimpin saat harus bekerja lembur	16, 34, 35	-	3
	2. Persepsi pegawai terhadap <i>coping stress</i> yang dimiliki pemimpin ketika menghadapi permasalahan pekerjaan yang pelik	17, 36, 42, 61	55	5

Nessa Lies Arianti, 2012

Perbedaan Persepsi pegawai Terhadap kepemimpinan Perempuan berdasarkan Jenis Kelamin

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Persepsi pegawai terhadap stabilitas emosi pemimpin	1. Persepsi pegawai terhadap frekuensi, intensitas, dan penyebab kemarahan pemimpin (dalam seting pekerjaan)	23, 24	43	3
	2. Persepsi pegawai terhadap tingkat toleransi pemimpin pada kelemahan/keterbatasan bawahannya	44, 56	33	3
	3. Persepsi pegawai terhadap kesediaan pemimpin untuk memaafkan bawahannya ketika membuat kesalahan	37, 45	-	2
Persepsi pegawai terhadap keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insan yang dimiliki pemimpin	1. Persepsi pegawai terhadap kesesuaian tugas yang diberikan pimpinan kepada bawahan	19,	18	2
	2. Persepsi pegawai terhadap perhatian yang diberikan pemimpin pada kinerja bawahan	38	20	2
	3. Persepsi pegawai terhadap inisiatif pemimpin untuk mengembangkan potensi bawahannya	25, 30	26	3
Persepsi pegawai terhadap kejujuran pemimpin	1. Persepsi pegawai terhadap komitmen pemimpin dalam menepati janji	27, 31	-	2
	2. Persepsi pegawai terhadap	1, 32	39	3

Nessa Lies Arianti, 2012

Perbedaan Persepsi pegawai Terhadap kepemimpinan Perempuan berdasarkan Jenis Kelamin

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	perlakuan adil yang ditunjukkan pemimpin			
Persepsi pegawai terhadap objektivitas pemimpin	1. Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin untuk memisahkan urusan personal dan urusan pekerjaan	2, 21	-	2
	2. Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin untuk berpikir rasional di setiap keputusan yang diambilnya	22	3, 40	3
Persepsi pegawai terhadap dorongan pribadi yang dimiliki pemimpin	1. Persepsi pegawai terhadap motivasi kerja yang dimiliki pemimpin	14, 41, 46 47	48	5
	2. Persepsi pegawai terhadap loyalitas pimpinan untuk berkorban bagi orang banyak	9	15	2
Persepsi pegawai terhadap keterampilan komunikasi yang dimiliki oleh pemimpin	1. Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin dalam komunikasi lisan dan tulisan	11, 57	10	3
	2. Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin dalam memahami maksud orang lain (ketika berkomunikasi)	6, 28	29	3
	3. Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin dalam meramu informasi dan mengintegrasikan opini	62	7	2

Nessa Lies Arianti, 2012

Perbedaan Persepsi pegawai Terhadap kepemimpinan Perempuan berdasarkan Jenis Kelamin

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin dalam mengajar	1. Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin dalam mengajarkan keterampilan tertentu	-	8, 58	2
	2. Persepsi pegawai terhadap karisma yang dimiliki pemimpin, yang mampu menginspirasi pegawai untuk lebih loyal dan mau berpartisipasi aktif dalam kerja	49, 50, 52	-	3
Persepsi pegawai terhadap kecakapan manajerial yang dimiliki oleh pemimpin	1. Persepsi pegawai terhadap keterampilan teknis yang dimiliki pemimpin (terkait bidang pekerjaannya)	53	51	2
	2. Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin dalam membuat perencanaan kerja	12, 13, 54	-	3
	3. Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin dalam mengelola pekerjaan	59, 60	-	2
	4. Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan mengontrol bawahannya	4, 5	-	2
Jumlah		45	17	62

Item-item yang disajikan berupa pernyataan yang bersifat positif (*favourable*) dan pernyataan yang bersifat negatif (*unfavourable*), yang disusun secara acak. Setiap jawaban dari item pernyataan memiliki pasangan-pasangan kata sifat yang memiliki arti berlawanan. Pasangan-pasangan kata sifat tersebut memiliki jangkar skala berupa lima buah kotak alternatif jawaban yang harus dijawab berdasarkan kecenderungan pendapat yang diberikan responden. Berikut ini bobot penilaian dari setiap kotak yang disajikan.

Tabel 3.3
Format Skala Semantic Differential

Item	Nilai Pernyataan				
	Kotak 1	Kotak 2	Kotak 3	Kotak 4	Kotak 5
<i>Favorable</i>	5	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4	5

Dari setiap pernyataan tersebut, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan pendapatnya pada saat itu. Setiap pilihan dari pernyataan memiliki nilai tertentu sesuai dengan format skala yang telah disebutkan di atas. Skor total diperoleh dengan menjumlahkan seluruh jawaban responden untuk mengetahui pendapatnya pada saat itu. Semakin tinggi nilai yang diperoleh responden, maka semakin positif persepsi terhadap kepemimpinan perempuan di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P).

E. Proses Pengembangan Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang layak digunakan dalam penelitian. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 untuk dilakukan uji validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Isi

Pengujian validitas isi dilakukan dengan cara meminta pendapat dari para ahli mengenai instrumen yang telah disusun. Dua ahli yang dimintai pendapatnya dalam penelitian ini adalah seorang dosen pengajar di Jurusan Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia yang memiliki latar belakang pendidikan Psikologi Sumber Daya Manusia, yaitu Diah Zaleha Wyandini, M.Si. serta seorang praktisi manajemen di Bank Bukopin Bandung, yaitu Ahmad Rustandi, MM. Setelah instrumen direvisi dan dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian oleh para ahli, selanjutnya dilakukan uji coba.

b. Uji Validitas Item

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2009). Dalam penelitian ini, uji validitas hanya dilakukan untuk mengukur validitas item saja dengan menggunakan rumus koefisien korelasi dengan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 agar dapat diketahui korelasi item total kuesioner, yaitu konsistensi skor item dengan skor keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan. Peneliti menggunakan uji terpakai untuk menguji validitas item

instrumen ini. Hal tersebut berarti subjek pada saat uji validitas sama dengan subjek penelitian saat uji komparasi. Sebagai kriteria pemilihan item, biasanya digunakan batasan minimal $r_{IX} > 0,30$ (Azwar, 2010). Batasan ini merupakan suatu konvensi. Penyusun alat tes boleh menentukan sendiri batasan daya diskriminasi itemnya dengan mempertimbangkan isi dan tujuan skala yang sedang disusun (Azwar, 2010). Pada penelitian ini, peneliti menetapkan 0,10 sebagai batasan minimal. Meskipun batasan minimal daya diskriminasi item pada penelitian ini lebih rendah dibandingkan batasan minimal yang biasa digunakan, namun peneliti tetap melakukan tahapan alternatif agar item-item yang tergolong rendah ($<0,30$) tetap layak digunakan di instrumen ini. Tiga item pernyataan yang memiliki skor di bawah 0,30 direvisi oleh peneliti dengan bantuan *judgement* dari ahli.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pada instrumen persepsi terhadap kepemimpinan perempuan terdapat 59 item yang layak dari jumlah 62 item. Secara lebih rinci item-item tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.4
Item-item yang Layak Instrumen Persepsi terhadap Kepemimpinan Perempuan

Dimensi	No.Item	Jumlah
Persepsi pegawai terhadap kekuatan / daya tahan yang dimiliki pemimpin	16, 17, 34, 35, 36, 42, 55, 61	8
Persepsi pegawai terhadap stabilitas emosi pemimpin	23, 24, 33, 37, 43, 44, 45, 56	8
Persepsi pegawai terhadap keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insan yang	18, 19, 20, 25, 26, 31, 38	7

dimiliki pemimpin		
Persepsi pegawai terhadap kejujuran pemimpin	1, 27, 31, 32, 39	5
Persepsi pegawai terhadap objektivitas pemimpin	2, 3, 21, 22, 40	5
Persepsi pegawai terhadap dorongan pribadi yang dimiliki pemimpin	9, 14, 41, 46, 47, 48	6
Persepsi pegawai terhadap keterampilan komunikasi yang dimiliki oleh pemimpin	6, 7, 10, 11, 28, 29, 57, 62	8
Persepsi pegawai terhadap kemampuan pemimpin dalam mengajar	8, 49, 50, 52, 58	5
Persepsi pegawai terhadap kecakapan manajerial yang dimiliki oleh pemimpin	4, 5, 12, 13, 51, 53, 54, 59, 60	9
Jumlah		59

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas tes dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila dilakukan dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama akan diperoleh hasil yang sama (Azwar, 2001). Uji reliabilitas alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, yang dihitung menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0. Nilai koefisien α berkisar antara 0 sampai 1. Semakin tinggi

Nessa Lies Arianti, 2012

Perbedaan Persepsi pegawai Terhadap kepemimpinan Perempuan berdasarkan Jenis Kelamin

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

nilai koefisien keandalannya, semakin baik alat ukurnya. Berikut merupakan kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* Guildford.

Tabel 3.5
Koefisien Reliabilitas Instrumen Menurut Guildford

Nilai	Kriteria
<0,200	Tidak Reliabel
0,200 – 0,400	Kurang Reliabel
0,400 – 0,700	Cukup Reliabel
0,700 – 0,900	Reliabel
>0,900	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono, 2008, 183

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh indeks reliabilitas instrumen persepsi terhadap kepemimpinan sebesar 0,933 atau berada pada rentang sangat reliabel. Mengacu pada indeks di atas maka instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

3. Kategorisasi Skala

Kategorisasi merupakan usaha untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut tertentu (Azwar, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan dalam lima kategori dengan rumus norma sebagai berikut.

Tabel 3.6
Kategorisasi Skala

Rumus Kategorisasi Skala	Kategori
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Negatif
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Negatif
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Netral
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Positif
$X > (M + 1,50s)$	Sangat Positif

Nessa Lies Arianti, 2012

Perbedaan Persepsi pegawai Terhadap kepemimpinan Perempuan berdasarkan Jenis Kelamin

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Keterangan:

X = Skor subjek

M = *Mean* atau rata-rata

s = Standar deviasi

Sumber : Azwar, 2009, 108

Kategorisasi ini kemudian digunakan sebagai acuan atau norma dalam pengelompokkan skor sampel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode kuantitatif dengan skala sebagai alat pengumpulan data. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan satu instrumen, yaitu instrumen persepsi terhadap kepemimpinan. Data tersebut diperoleh peneliti dengan memberikan kuesioner kepada pegawai Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur.

G. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Untuk menentukan teknik statistik yang digunakan dalam analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas terhadap data yang akan dianalisis. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal atau tidak.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 dengan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Apabila hasil uji normalitas menunjukkan data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka teknik statistik yang akan

Nessa Lies Arianti, 2012

Perbedaan Persepsi pegawai Terhadap kepemimpinan Perempuan berdasarkan Jenis Kelamin

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

digunakan adalah teknik statistik parametrik, sedangkan apabila data yang akan dianalisis tidak berdistribusi normal, maka teknik statistik nonparametrik yang digunakan (Sugiyono, 2008:210).

Berdasarkan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil seperti pada tabel 3.7 berikut ini.

Tabel 3.7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00015
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	208.5577
	Std. Deviation	29.76866
Most Extreme Differences	Absolute	.188
	Positive	.188
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.356
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)* dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebesar 0,050. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi tidak berdistribusi normal.

2. Uji Komparasi

Hipotesis komparatif merupakan dugaan ada tidaknya perbedaan secara signifikan nilai-nilai dua kelompok atau lebih (Sugiyono, 2008). Pada penelitian ini, uji hipotesis komparatif dilakukan pada variabel yang sama, namun sampelnya berbeda. Jenis data pada penelitian ini adalah ordinal, dan data

berdistribusi tidak normal. Oleh karena itu, uji komparasi yang digunakan adalah uji komparasi *Mann Withney U Test* dengan bantuan *software SPSS Versi 17*.

