

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasional. Metode ini dipilih sehubungan dengan tujuan penelitian yang ingin mengetahui keterkaitan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan dengan motivasi kerja karyawan tersebut. Menurut Sugiama (2008) penelitian ini dapat digolongkan ke dalam jenis penelitian korelasional, yaitu mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui metode korelasional akan dicari hubungan antara variabel penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Sugiama, 2008).

Hal ini sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Suharsimi Arikunto (2006: 207) yang menyatakan “Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, betapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.”

Penelitian ini juga menggunakan metode deksriptif. “Metode deskriptif adalah riset yang berupaya mengumpulkan data, menganalisis secara kritis atas data-data tersebut dan menyimpulkannya berdasarkan fakta-fakta pada saat masa penelitian berlangsung atau masa sekarang” (Sugiama, 2008: 37).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif .

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian yaitu memperoleh gambaran

yang nyata tentang Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan dengan Motivasi Kerja Karyawan Sub Bagian Keuangan dan Rumah Tangga pada Kantor Puslitbang *TekMIRA*.

B. Variabel dan Definisi Operasional

Sutrisno Hadi (Arikunto, 2006: 116) mendefinisikan ‘variabel sebagai gejala yang bervariasi’. Gejala merupakan objek penelitian, sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi (Arikunto, 2006: 116). Selain itu terdapat istilah definisi operasional. Nazir (1988) menyatakan definisi operasional sebagai suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasionalisasi. Melalui definisi operasional ini, ditetapkan langkah pelaksanaan dan pengukuran yang memberikan gambaran mengenai bagaimana variabel tersebut diukur (Nazir, 1988).

Penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu persepsi terhadap gaya kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi atau variabel x dan motivasi kerja sebagai variabel y atau variabel yang dipengaruhi.

Untuk menghindari perbedaan persepsi dan kekeliruan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menjelaskan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Yang dimaksud dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan adalah pemaknaan terhadap tingkah laku atasan dalam mempengaruhi bawahan dan mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan

yang kemudian mempersempit uraian gaya kepemimpinan dalam dua dimensi, yaitu *initiating structure* dan *consideration* yang diungkap dengan menggunakan alat ukur yang merupakan adaptasi dari *The Leader Behavior Description Questionnaire* (LBDQ).

2. Yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang terdapat dalam diri individu atau dari lingkungan kerja yang mendorong dan mengarahkan pada suatu tingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang dipengaruhi oleh pertimbangan-pertimbangan tertentu yaitu *match*, *return*, dan *expectation* yang diungkap dengan menggunakan alat ukur yang merupakan adaptasi dari *Motivation Assessment Inventory* (MAI).

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Aspek yang diukur	Indikator	Jml	Skala
1. Variabel x: Persepsi terhadap gaya kepemimpinan	a. <i>Consideration</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Perhatian terhadap kesejahteraan bawahan - Hubungan dengan bawahan - Pemberian dukungan - Komunikasi atasan dengan bawahan 	15	Likert (Interval)
	b. <i>Initiating Structure</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penyusunan gagasan dan tujuan - Perencanaan - Penetapan jadwal - Tindakan secara tegas - Pengorganisasian 	15	
2. Variabel y: Motivasi Kerja	a. <i>Match</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan - Tujuan - Kejelasan 	20	Likert (Interval)
	b. <i>Return</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Upah - Kenaikan - Kenyamanan 	20	
	c. <i>Expectation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan - Hambatan - Kompetensi - Fasilitas - Kebijakan 	20	

C. Instrumen Penelitian

1. LBDQ

Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) merupakan kuesioner yang sudah terstandarisasi (*standardized instrument*). Alat ukur ini dikembangkan oleh *Ohio State University*, berbentuk kuesioner yang digunakan untuk mengukur tingkah laku atau gaya kepemimpinan yang didasarkan pada persepsi bawahannya (Hersey dan Blanchard, 1992). Pada

awal pengembangannya kuesioner ini mendapatkan validitas dan reliabilitas yang cukup tinggi. Reliabilititas dari instrumen ini dari penelitian sebelumnya sebesar 0,949 dan validitas item berkisar dari 0,626-0,892 (Juwita, 2003). Kuesioner ini terdiri atas 40 item, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pemetaan Item Angket
LBDQ

NO	ASPEK	INDIKATOR	NO ITEM	JML
1.	<i>Consideration</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Perhatian terhadap kesejahteraan bawahan - Hubungan dengan bawahan - Pemberian dukungan - Komunikasi atasan dengan bawahan 	1,13 3, 23, 28 21, 34 6, 8, 12, 18, 20, 26, 31, 38	15
2.	<i>Initiating Structure</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penyusunan gagasan dan tujuan - Perencanaan - Penetapan jadwal - Tindakan secara tegas - Pengorganisasian 	4 2, 14, 17, 24, 29 16, 22 7, 9, 11 27, 32, 35, 39	15
3.	Pernyataan netral		5, 10, 15, 19, 25, 30, 33, 36, 37, 40	10
Jumlah				40

Setiap pernyataan memiliki lima kemungkinan jawaban, berdasarkan jumlah frekuensi tingkah laku yang ditampilkan oleh atasan, yaitu:

A = Selalu

B = Sering

C = Kadang-kadang

D = Jarang

E = Tidak pernah

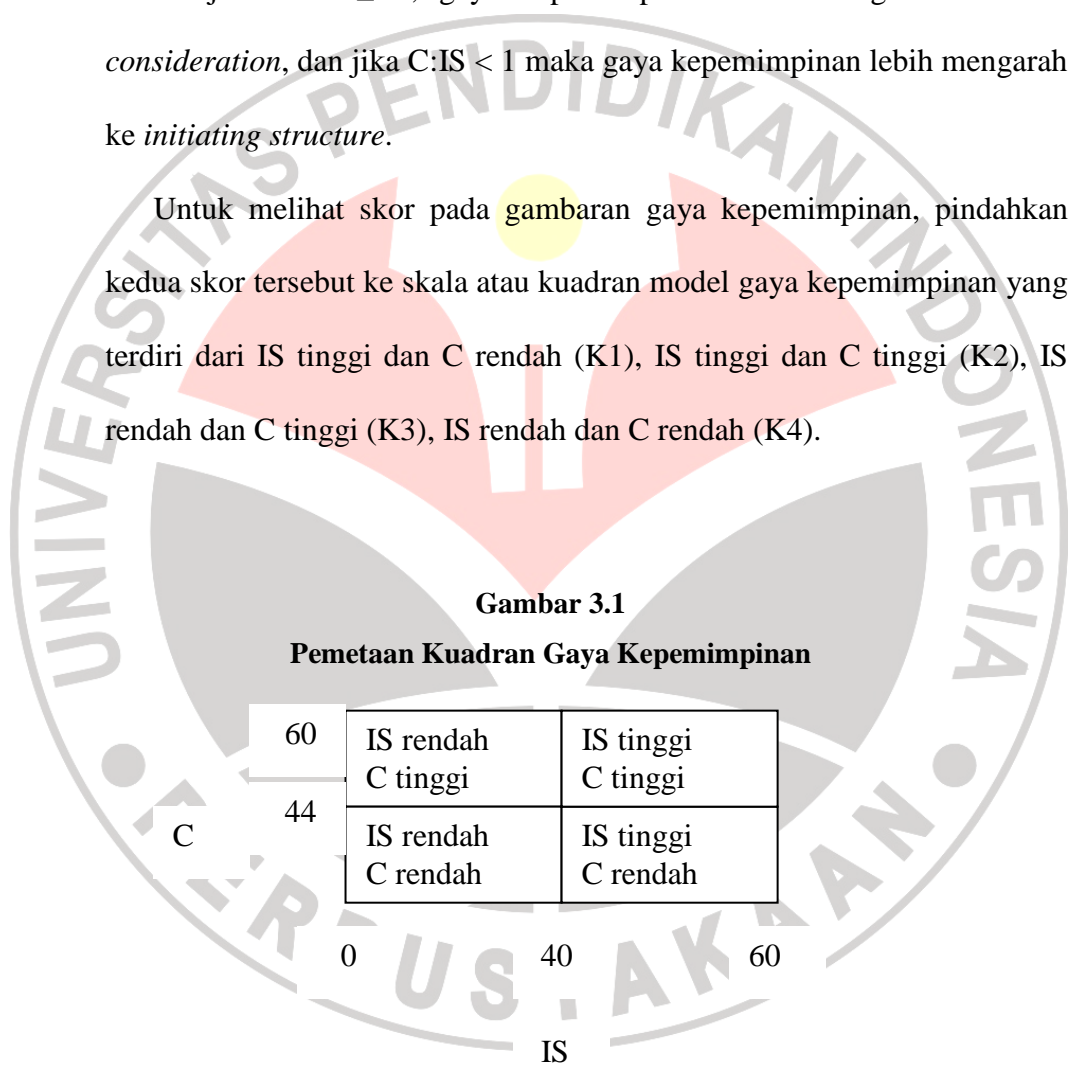
Dari setiap pernyataan, responden harus memilih salah satu kemungkinan jawaban yang paling sesuai dengan tingkah laku yang ditampilkan oleh atasannya. Setiap pilihan dari pernyataan memiliki nilai tertentu, yaitu mulai dari 4 sampai 0, kecuali 3 dari 40 pernyataan, pernyataan nomor 12, 18, dan 20, penilaian dilakukan kebalikannya yaitu mulai dari 0 sampai dengan 4. Berdasarkan pernyataan Halpin (1957) sepuluh pernyataan yang tidak dinilai tetap digunakan untuk menjaga kondisi-kondisi administrasi yang digunakan dalam menstandarisasikan kuesioner. Selanjutnya untuk mendapatkan skor LBDQ dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- Pisahkan item-item yang negatif (12, 18, 20) dari item-item positif. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk memudahkan dalam pemberian skor.
- Pisahkan item-item yang sifatnya netral dari item-item *initiating structure* dan *consideration*.
- Susunlah item-item untuk *initiating structure* dan *consideration* yang masing-masing berjumlah 15 item.
- Beri nilai untuk setiap jawaban dari item-item yang sesuai dengan nilai yang telah ditentukan.

- Jumlahkan semua nilai yang diperoleh dengan cara menjumlahkan nilai untuk item *initiating structure* dan nilai untuk item *consideration*.

Untuk mengetahui kecenderungan tingkah laku yang dominan, maka hasil nilai *consideration* dibagi nilai *initiating structure* ($C : IS$), hasilnya adalah jika $C:IS \geq 1$, gaya kepemimpinan lebih mengarah ke arah *consideration*, dan jika $C:IS < 1$ maka gaya kepemimpinan lebih mengarah ke *initiating structure*.

Untuk melihat skor pada gambaran gaya kepemimpinan, pindahkan kedua skor tersebut ke skala atau kuadran model gaya kepemimpinan yang terdiri dari IS tinggi dan C rendah (K1), IS tinggi dan C tinggi (K2), IS rendah dan C tinggi (K3), IS rendah dan C rendah (K4).



Untuk mengkategorikan skor yang tinggi dan rendah adalah jika skor *initiating structure* atau $IS > 40$, maka tergolong tinggi dan jika skor $IS \leq 40$, maka tergolong rendah. Sedangkan untuk skor *consideration* (C) jika $C > 44$, maka tergolong tinggi dan jika skor $C \leq 44$, maka tergolong rendah.

2. MAI

Skala motivasi kerja yang dikembangkan oleh Kinlaw (1981) adalah Motivation Assessment Inventory (MAI). Angket ini sudah terstandarisasi dan terdiri dari 60 pernyataan yang terbagi dalam 30 item positif dan 30 item negatif. Dalam penelitian sebelumnya reliabilitas instrumen sebesar 0,968 dan validitas item berkisar dari 0,670-0,874 (Juwita, 2003). MAI menganggap bahwa motivasi adalah kekuatan total dari tiga faktor yaitu *match*, *return* dan *expectation*. Tabel di bawah memuat perincian dari alat ukur motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pemetaan Item Angket
MAI

NO	ASPEK	INDIKATOR	NOMOR ITEM	JML
1.	<i>Match</i>	- Kebutuhan - Tujuan - Kejelasan	1, 4, 28, 31, 34, 46, 49, 52 10, 13, 16, 22, 25, 40, 55, 58 7, 19, 37, 43	20
2.	<i>Return</i>	- Upah - Kenaikan - Kenyamanan	2, 14, 17, 32, 44, 53 5, 8, 38, 41, 47 11, 20, 23, 26, 29, 35, 50, 56, 59	20
3.	<i>Expectation</i>	- Kesempatan - Hambatan - Kompetensi - Fasilitas - Kebijakan	12, 18, 42 6, 9, 51 3, 15, 21, 33, 45, 48 30, 36, 39, 60 24, 27, 54, 57	20
Jumlah				60

Skor motivasi kerja karyawan dapat diperoleh melalui langkah-langkah di bawah ini:

- Transfer skor dari masing-masing item ke tempat yang sesuai di dalam masing-masing kolom pada klasifikasi motivasi kerja Kinlaw, lalu jumlahkan masing-masing kolom tersebut.
- Transfer tabel (jumlah) dari kolom M, R, dan E ke dalam kolom selanjutnya. Jumlah ketiga angka tersebut merupakan skor *summary motivation assessment*.

Skala ini digunakan untuk mengukur motivasi kerja dengan aspek-aspeknya. Alat ini terdiri atas 60 pernyataan yang terbagi dalam 30 pernyataan positif (no. 1-30) dan 30 pernyataan negatif (no. 31-60). Dari setiap pernyataan, subjek harus memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan motif pekerjaan. Setiap pilihan memiliki nilai tertentu yang bergerak dari 1-5. Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban.

Tabel 3.4

Kriteria dan Skor Penilaian Untuk Mengukur Jawaban Responden

Kriteria	Nilai tiap Alternatif Pilihan	
	1-30	31-60
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Besarnya skor motivasi adalah skor total dari seluruh pernyataan. Untuk mengkategorikan skor motivasi kerja yang tinggi dan rendah, dapat

dilihat dari mediannya, bila skor > 180 , maka motivasi kerja tinggi dan bila skor ≤ 180 maka motivasi kerja rendah.

D. Populasi dan Sampel

Suharsimi Arikunto (2006: 130) mengemukakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.” Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006).

Dalam penelitian ini jumlah karyawan yang sekaligus dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang karyawan. Karyawan-karyawan ini yang bekerja di Subbag Keuangan dan Rumah Tangga kantor Puslitbang *TekMIRA*. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di sub bagian tersebut maka teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel total atau penelitian populasi (Sugiyama, 2008). Pada tabel di bawah ini akan dipaparkan data responden penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.5
Data Karyawan Sub Bagian Keuangan dan Rumah Tangga

No.	Populasi	Jumlah
1.	Urusan Keuangan	20
2.	Urusan Rumah Tangga	22
	JUMLAH	42

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Puslitbang *TekMIRA*, Bandung

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Arikunto (2006) menjelaskan yang dimaksud sebagai sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian dapat diperoleh baik secara langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data primer) maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data sekunder) (Arikunto, 2006).

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Sub Bagian Keuangan dan Rumah Tangga di Kantor Puslitbang *TekMIRA*, Bandung, sedangkan sumber data sekunder berasal dari buku-buku, dokumen-dokumen, hasil wawancara di kantor tersebut.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara dengan apa data yang diperlukan bisa diperoleh. Untuk itu, penulis menentukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Angket atau kuesioner

Pada umumnya, sebagian besar penelitian menggunakan angket atau kuesioner sebagai metode untuk mengumpulkan data. Menurut Arikunto (2006) angket merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dan kemudian

dikumpulkan kembali untuk dianalisis dalam rangka menguji validitas dan reliabilitasnya. Dalam pengisian angket, responden diminta untuk memilih alternatif jawaban dengan memberikan tanda *check list*.

Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah hasil adaptasi dari LBDQ (*The Leader Behavior Description Questionnaire*) untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasannya dan MAI (*Motivation Assessment Inventory*) untuk mengukur motivasi kerja karyawan.

b. Studi Literatur

Studi literature merupakan metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literatur, internet atau hasil penelitian terdahulu yang diperoleh dari perpustakaan serta berkaitan dengan masalah penelitian

c. Observasi

Pengambilan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diteliti.

F. Prosedur Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka secara garis besar menurut Sugiyono (2002: 74) langkah-langkah pengolahan data, yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.

2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap pilihan dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Adapun pola pembobotan untuk *coding* adalah sebagai berikut:

No.	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju/Selalu		
2.	Setuju/Sering		
3.	Ragu-Ragu/Kadang-Kadang		
4.	Tidak Setuju/Pernah		
5.	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah		

3. *Tabulating*, dalam hal ini hasil coding dituangkan ke dalam table rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah:

Responden	Skor Item									Total
	1	2	3	4	5	6	7	...	N	
1.										
2.										
3.										
...										
N										

4. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel x dan y.
5. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel x dan variabel y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran perilaku kepemimpinan kepala Sub Bagian dan motivasi karyawan pada Sub Bagian Keuangan dan Rumah Tangga Puslitbang TekMIRA, Bandung tersebut (Sugiyono, 2002).

G. Analisis Data

1. Uji Validitas Item

Arikunto (2006) memaparkan bahwa uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui dan mengukur valid atau tidaknya alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Teknik analisis *Product Moment* termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan rasio dengan persyaratan tertentu (Arikunto, 2006).

Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah *Product Moment* (Arikunto, 2006: 170) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

N = Banyaknya Responden

Uji validitas juga dapat diketahui dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan mencari *corrected item total correlation* dimana item-item yang skornya $< 0,3$ dibuang atau diperbaiki untuk meningkatkan validitas instrumen tersebut.

2. Uji Reliabilitas Item

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi dari instrumen

dalam mengungkap fenomena dari sekelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Sekaran (2003:309) menyatakan bahwa pengukuran reliabilitas mengindikasikan pada tingkat kestabilan dan konsistensi dari rumus yang digunakan. Uji kekonsistenan hasil yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis *Cronbach's Alpha*. Teknik ini dipilih karena menggunakan teknik pengujian konsistensi antar item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna (Sekaran, 2003:309).

Untuk menghitung reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian dapat menggunakan rumus *Alpha* (Arikunto, 2006: 196), sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Jika nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati angka 1 (satu), hal tersebut mengindikasikan bahwa koefisien reliabilitas makin tinggi. Ketentuan mengenai *Cronbach's Alpha* adalah bila nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0,6 sehingga apabila α sama dengan 0,6 maka instrumen dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Data kemudian diuji untuk mengetahui apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal, maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel dengan kaidah keputusan jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kesalahan 5%) maka dapat dikatakan data tersebut normal, dan sebaliknya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Sugiyama, 2008).

4. Uji Korelasi

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis korelasi *Pearson*. Korelasi *Pearson* atau korelasi *Product Moment* dari *Pearson* diterapkan untuk menguji derajat korelasi antar dua variabel yang datanya berjenis kuantitatif, berskala interval atau rasio (Sugiyama, 2008: 227). Untuk memudahkan perhitungan statistik, Cohen dan Swerdlik (2001) menyatakan bahwa pada skala-skala psikologis data ordinal bisa diperlakukan sebagai data interval. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan ketika menerapkan Korelasi *Pearson*. Adapun rumus untuk korelasi *Pearson* adalah:

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{(N-1)S_x S_y}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

N = Jumlah pengamatan

$S_x S_y$ = standar deviasi X dan Y

(Sugiyama, 2008: 227)

Tabel 3.6
Batas-Batas Nilai R (Korelasi)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

H. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan prosedur atau tahapan pelaksanaan penelitian secara garis besar, yaitu:

1. Tahap Persiapan

- a. Melakukan observasi di tempat penelitian.
- b. Melakukan studi kepustakaan.
- c. Menyelesaikan masalah administrasi mengenai perijinan dan surat pengantar yang ditujukan kepada Puslitbang *TekMIRA*.
- d. Mengunjungi kepala bagian umum dan kepegawaian.
- e. Menentukan waktu pengambilan data dan sampel penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan.
- b. Menetapkan jadwal pengambilan data.
- c. Memperbanyak lembar kuesioner dan persiapan lain sebelum pelaksanaan tes.
- d. Melaksanakan pengambilan data sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

- e. Mengumpulkan data hasil kuesioner LBDQ dan kuesioner MAI.
3. Tahap Pengolahan Data
 - a. Membuat skoring dan tabulasi dari data yang diperoleh.
 - b. Mengolah data dengan pengujian statistik.
 4. Tahap Pembahasan
 - a. Membuat dan mengevaluasi hasil penelitian berdasarkan teori-teori yang diungkapkan sebelumnya.
 - b. Membuat kesimpulan dari hasil penelitian dan hasil pengujian statistik yang dilakukan.
 5. Tahap Penyusunan Laporan
 - a. Menyusun laporan pelaksanaan dan hasil penelitian.
 - b. Mengajukan laporan penelitian.
 - c. Perbaikan dan penyempurnaan laporan penelitian.