

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian dan Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif korelasional. Menurut Nazir (2003:54) metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Penelitian ini lebih difokuskan pada hubungan korelasional antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja. Teknik statistik korelasional digunakan untuk menguraikan dan mengukur ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa besar hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel keterikatan kerja (Arikunto, 2006).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu kepemimpinan transformasional sebagai variabel X, dan keterikatan kerja sebagai variabel Y.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (Suryabrata, 2004). Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Transformasional

Persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala persepsi terhadap kepemimpinan transformasional berdasarkan teori Bass (1998) yang meliputi:

- 1) Kharisma yang disertai visi, memberi inspirasi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama
- 2) Mampu memberikan motivasi dan menginspirasi
- 3) Mampu mengasah kreatifitas bawahan
- 4) Mampu menghargai dan memperhatikan pada tiap individu masing-masing bawahan.

Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)

No	Dimensi	Indikator	Item	+/-
1	<i>Charismatic Leadership</i>	Memiliki visi dan misi komunikasi yang jelas	1,2	+
		Menjadi figur	3,4	+
		Menjadi ispirator	5,6	+
		Memperlakukan dengan hormat	7,8	+

		Memberikan kesempatan kepada karyawan dalam perencanaan kegiatan	9,10	+
		Kebanggaan bagi bawahan	11,12	+
		Meminta tanggapan karyawan terhadap hasil kerjanya	13,14	+
2	<i>Inspirational motivation</i>	Mempunyai harapan yang tinggi	15,16	+
		Mengemukakan tujuan utama dengan cara sederhana	17, 18	+
		Memberdayakan karyawan melalui tim kerja yang solid	19,20	+
		Motivator ide dan tindakan	21,22	+
3	<i>Intellectual stimulation</i>	Mengajarkan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah dan melihat suatu masalah	23, 24	+
		Mendorong bawahan untuk berpikir sistematis, inovatif, kreatif dan bekerja keras	25,26	+
		Memberikan kebebasan pendapat	27,28	+
		Mempertinggi motivasi karyawan untuk sukses	29,30	+
4	<i>Individualized consideration</i>	Pengakuan terhadap prestasi bawahan	31, 32	+
		Menghargai dan memperhatikan pekerjaan bawahan	34, 35	+
		Mempertinggi perasaan optimisme pegawai terhadap masa depan	35,36	+
		Memberi bantuan kepada karyawan baru	37,38	+

b. Keterikatan Kerja

Derajat skor yang diperoleh karyawan berdasarkan pengisian angket keterikatan kerja yang dirumuskan berdasarkan teori Schiellmann (2011) keterikatan kerja. Angket tersebut mengungkapkan tiga aspek keterikatan kerja karyawan. Ketiga aspek tersebut terdiri dari:

- 1) Adanya jaminan pekerjaan dan perlakuan adil sehingga karyawan merasa puas,
- 2) Bangga bekerja dan mengetahui peran sebagai karyawan untuk perusahaan
- 3) Pengabdian pada perusahaan untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Y (Keterikatan Kerja)

No	Dimensi	Indikator	Item	+/-
1	Kepuasan	Jaminan pekerjaan	1,2	+
		Perlakuan yang adil	3, 4	+/-
		Perlakuan hormat dan martabat	5,6	+
		Konflik pekerjaan, beban kerja atau target kerja	7,8	-/+
2	Komitmen	Pelatihan yang cukup	9,10	+
		Peran sesuai dengan talenta	11,12	+/-
		Pekerjaan yang menarik	13,14	+
		Mengenal misi atau nilai perusahaan	15,16	+
		Komitmen pada teman sejawat	17,18	+
		Kepemimpinan yang menginspirasi	19,20	+
3	Advokasi	Perkembangan dan pertumbuhan pribadi	21,22	-/+
		Pengakuan	23,24	+
		Keterlibatan dan peran identifikasi yang jelas	25,26	+/-
		Supervisor memanfaatkan minat pribadi	27,28	+/-
		Pengalaman sukses	29,30	+/-

C. Subjek Penelitian

Populasi target merupakan populasi yang direncanakan dalam rencana penelitian, sedangkan populasi akses merupakan populasi yang dapat ditemui saat penentuan jumlah populasi berdasarkan keadaan yang ada (Sukardi, 2007). Karena jumlah anggota populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Hal ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2006) yang menyebutkan bahwa jika populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi.

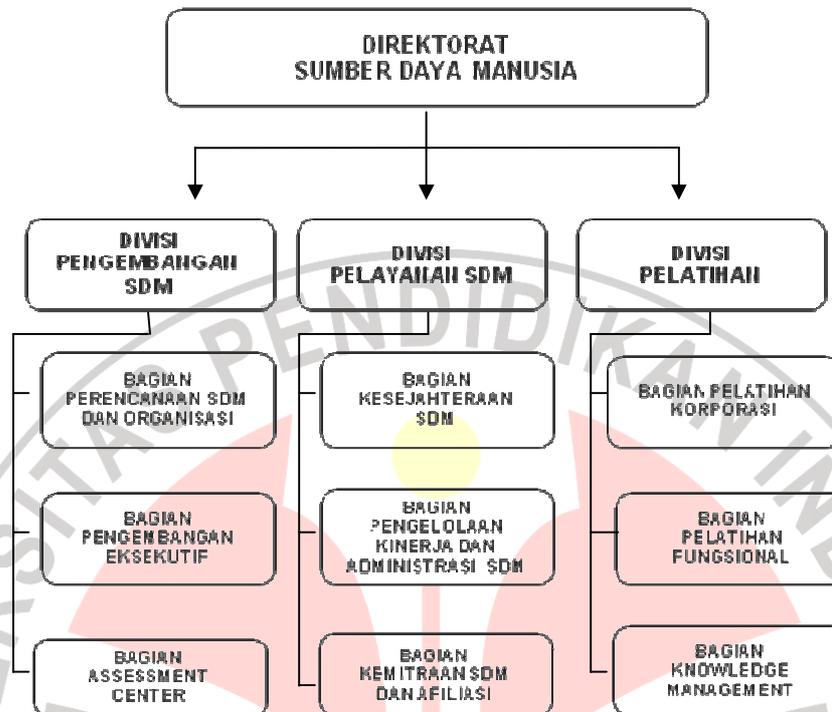
Berdasarkan pengertian diatas, maka populasinya adalah seluruh karyawan bidang SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung . Dengan demikian penulis menggunakan penelitian terhadap populasi sampel yaitu sebanyak 48 orang. Katerikstik sampel merupakan karyawan bidang SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung yang masih aktif dengan kriteria:

- 1) Usia karyawan mulai 21 tahun,
- 2) Pendidikan terakhir SMU, Sarjana muda (D3), dan Sarjana (S1)
- 3) Masa kerja sebagai karyawan minimal telah bekerja 1 tahun.

Bagan 3.1 Struktur Organisasi Bidang SDM PT.Pos (Indonesia (Persero) Kota Bandung



Lampiran VI
Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero)
Nomor:KD.01 DIRUT-0111 tanggal 3 Januari 2011



Sumber: PT. Pos (Persero) Indonesia

D. Pengembangann Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer adalah melalui penyebaran skala. Instrumen penelitian atau instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis (Arikunto, 2006). Langkah-langkah penyusunan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pedoman perancangan kuesioner yang dikemukakan oleh Malhotra (2005:325), yakni sebagai berikut:

1. Menentukan kandungan masing-masing pertanyaan.

Kandungan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner telah disusun berdasarkan operasionalisasi variabel.

2. Merancang pertanyaan untuk mengatasi ketidakmampuan dan ketidaksediaan responden menjawab.

Dalam hal ini, selain melakukan pengarahannya, peneliti menggunakan beberapa bantuan kepada responden dalam menjawab pertanyaan untuk mengatasi ketidakmampuan responden menjawab.

3. Membuat keputusan mengenai struktur pertanyaan.

Struktur pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertanyaan tertutup, dimana sejumlah pertanyaan dalam kuesioner tersebut telah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang dirasakan.

4. Menentukan susunan kata dari pertanyaan.

Kata-kata dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan tingkatan kosakata responden, yang dalam hal ini adalah karyawan bidang SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

5. Mengurutkan pertanyaan dalam urutan yang sesuai.

Urutan pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan urutan operasionalisasi variabel.

6. Mengidentifikasi bentuk dan *layout*.

Setiap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diberi nomor responden untuk memudahkan kegiatan analisis data. Selain itu, *layout* kuesioner dibuat dalam bentuk yang menarik

7. Memperbanyak kuesioner.

8. Uji coba kuesioner.

Dalam penelitian ini terdapat dua macam instrumentasi untuk masing-masing variabel. Setiap aspek dalam kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja ini terdapat item-item yang pernyataan yang positif atau *favorable* dan item-item yang pernyataan negatif atau *unfavorable*. Setiap butir pernyataan variable kepemimpinan transformasional terdapat lima alternatif jawaban yaitu : SL (selalu), SR (sering), KD (kadang), JR (jarang) dan TP (tidak pernah) dengan skala penilaian. Setiap butir pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yaitu : SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju) dengan skala penilaian. Cara penilaian skala kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja menggunakan model skala Likert dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3
Kategori Jawaban dan Cara Pemberian
Nilai Skala Kepemimpinan Transformasional

Kategori Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak pernah	1	5

Tabel 3.4
Kategori Jawaban dan Cara Pemberian
Nilai Skala Keterikatan Kerja

Kategori Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang setuju	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

E. Uji Coba Analisis Item dan Reliabilitas Penelitian

Suatu alat ukur dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat apabila telah memenuhi beberapa kriteria yang telah ditentukan oleh para ahli psikometri, yaitu kriteria layak dan reliabel. Oleh karena itu agar kesimpulan tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya diperlukan analisis item dan reliabilitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

1. Analisis Item

Dalam penelitian ini uji analisis item digunakan untuk mengetahui item yang layak. Analisis item ini dihitung menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software SPSS versi 19.0 for windows*. Azwar (2009) mengemukakan bahwa semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Tetapi Azwar mengatakan bahwa bila jumlah item belum mencukupi kita bisa menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 tetapi menurunkan batas kriteria di bawah 0,20 sangat tidak disarankan.

Pengujian analisis item dilakukan dengan meminta pendapat para ahli (*judgement expert*). Hasil dari *judgement* adalah perbaikan dalam penulisan pernyataan. Secara rinci item tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.5
Item Valid Instrument Kepemimpinan Transformasional

Aspek Kepemimpinan Transformasional	Item valid
<i>Charismatic Leadership</i> (Kharisma)	1,3,5,8,9,11,13
<i>Inspirational motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	16,17,20,22
<i>Intellectual stimulation</i> (Simulasi Intelektual)	23,25,27,29
<i>Individualized consideration</i> (Pertimbangan Individual)	32,33,35,37

Tabel 3.6
Item Valid Instrument Keterikatan Kerja

Aspek Keterikatan Kerja	Item yang valid
Kepuasan	1,2,6,4,8
Komitmen	9,11,14,15,18,20
Advokasi	22,23,25,27,29

2. Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* terbagi menjadi lima kategori yang tampak pada tabel 3.3 (Sugiyono,2008:183) sebagai berikut :

Tabel 3.7
Koefisien Reliabilitas

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

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 19.0. Adapun reliabilitas hasil ujicoba instrument dan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.8
Hasil Reliabilitas Uji Coba Instrument Kepemimpinan Transformasional

Uji coba	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Sebelum dihapus	0,902	38
Setelah dihapus	0,859	19

Tabel 3.9
Hasil Reliabilitas Uji Coba Instrument Keterikatan Kerja

Uji coba	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Sebelum dihapus	0,726	30
Setelah dihapus	0,798	16

F. Kategorisasi Skala

Azwar (2009:107) mengemukakan bahwa tujuan kategorisasi adalah menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Kontinum jenjang ini dari rendah ke tinggi, dari paling jelek ke paling baik, dari sangat tidak puas ke sangat puas, dan

semacamnya. Banyaknya jenjang kategori diagnosis yang akan dibuat biasanya tidak lebih dari lima jenjang tapi juga tidak kurang dari tiga. Dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan kategori dalam norma pada tabel 3.10.

Tabel 3.10
Rumusan Tiga Kategori

Rumus	Kategori
$X < (\mu - 1,0\delta)$	Rendah
$(\mu - 1,0\delta) \leq X < (\mu + 1,0\delta)$	Sedang
$(\mu + 1,0\delta) \leq X$	Tinggi

(Azwar, 2009)

Keterangan:

X = Skor subjek

μ = *Mean* (nilai rata-rata)

δ = *Standard Deviation* (deviasi standar)

Kategorisasi ini kemudian digunakan sebagai acuan atau norma dalam pengelompokkan skor sampel, baik skor kepemimpinan transformasional maupun keterikatan kerja.

G. Prosedur Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka secara garis besar langkah-langkah pengolahan data (Arikunto, 2006), yaitu :

- a. Persiapan, yaitu mengecek nama dan kelengkapan identitas pengisi, mengecek kelengkapan data dan mengecek macam isian data.

- b. Penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel.
- c. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel satu (x) dan variabel dua (y) untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja. Analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian mengenai :

“Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja pada karyawan bidang SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung”.

2. Prosedur Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Pearson Product Moment*. Teknik analisis Korelasi *Pearson Product Moment* termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu yaitu data dipilih secara acak (random), datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama (Riduwan, 2008). Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk melihat hubungan antara variabel satu (x) dan variabel dua (y). Setelah dilakukan proses pengumpulan data, maka data yang diterima akan diolah menggunakan beberapa rumus statistik. Adapun langkah-langkahnya yaitu sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data yang merupakan syarat menentukan jenis perhitungan statistik yang digunakan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 19.0. dengan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana jika nilai *Asym. Sig (2-tailed) > 0,05* maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel satu (kepemimpinan transformasional) dan variabel dua (keterikatan kerja). Suatu hubungan dikatakan linear apabila adanya kesamaan variabel, baik penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada kedua variabel tersebut. Untuk melihat nilai linieritas regresi menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 19.0. Uji linearitas ini dilakukan sebagai syarat untuk digunakannya teknik teknik korelasi *Pearson Product Moment*.

c. Uji Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variabel satu (x) dan variabel dua (y), dalam penelitian ini adalah untuk melihat seberapa erat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja. Karena seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal, maka uji korelasi yang digunakan adalah uji Korelasi *Pearson Product Moment*.

d. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel satu (x) dan variabel dua (y).

Tabel 3.11
Kriteria Signifikansi Variabel

Kriteria	
Probabilitas > 0,05	H ₀ diterima
Probabilitas < 0,05	H ₀ ditolak

e. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel independen (x) Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel dependen (y) Keterikatan Kerja dengan rumus sebagai berikut:

$$d = r_{xy}^2 \cdot 100\%$$

(Reksoatmodjo, 2007: 138)

Keterangan:

d = koefisien determinasi

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*