

## BAB III

### PROSEDUR PENELITIAN

#### 1. Populasi dan sampel.

##### a. Populasi.

Bertitik tolak pada pengertian populasi sebagai karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas (Sudjana, 1975, h. 5), maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah pengaruh suasana kepemimpinan (leadership climate) yang ditimbulkan oleh kebijakan dan praktek manajemen terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif pada Institut Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Bandung.

Anggota populasi mencakup semua tenaga edukatif pada Institut Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Bandung, yang menurut Daftar Urut Kepegawaian 1984 tercatat sebagai pegawai tetap dengan pangkat PGPS paling rendah golongan IIIb dengan jabatan sebagai asisten ahli. Pengambilan kriteria minimal kepangkatan PGPS golongan III b dan jabatan akademis asisten ahli, didasarkan pada pertimbangan bahwa tenaga akademik yang minimal berpangkat PGPS III b asisten

ahli, sekurang-kurangnya selama tiga tahun, telah mengenal dan merasakan iklim kepemimpinan yang berkembang di IKIP Bandung.

Atas dasar kriteria populasi tersebut di atas, maka perincian anggota populasi tiap unit kerja dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3 :  
Anggota Populasi Dari Tiap Unit Kerja

No.	Fakultas/ Lembaga	Tenaga Akademik							Jumlah
		IIIb	IIIc	IIId	IVa	IVb	IVc	IVd-e	
1.	FPIPS	20	26	32	18	23	13	3	135
2.	FIP	14	13	12	16	18	8	2	83
3.	FPBS	17	17	17	11	7	7	-	76
4.	FPMIPA	16	12	13	8	8	5	-	62
5.	FPTK	22	10	5	1	4	1	-	43
6.	FPOK	9	5	1	6	4	5	-	30
7.	Lembaga Penelitian	13	15	9	2	3	1	-	43
Jumlah		111	98	89	62	67	40	5	472

b. Sampel dan teknik sampling.

Meneliti karakteristik populasi yang menjadi obyek penelitian ini tidak akan diteliti seluruh anggota populasi. Dalam penelitian ini hanya diteliti pendapat sebagian anggota populasi yang diperkirakan dapat mewakili seluruh populasi. Jadi untuk penelitian ini ditentukan

sampel. Ukuran atau besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Sudjana (J.Turang, 1981), yaitu :

$$n_o = \frac{(Z^2) PQ}{b^2} \quad n = \frac{n_o}{1 - \frac{n_o}{n}}$$

Dengan menggunakan rumus ini, maka berdasarkan anggota populasi sebesar 472 orang diperoleh ukuran sampel sebesar 175 orang.

Selanjutnya, dengan menggunakan teknik sampling petala, diperoleh proporsi anggota sampel dengan penyebaran antar unit kerja sebagai berikut :

Tabel 4 :

Ukuran Sampel Dan Proporsi Penyebarannya Antar Unit Kerja

No.	Fakultas/ Lembaga	Tenaga Akademik							Jumlah
		IIIb	IIIc	IIId	IVa	IVb	IVc	IVd-e	
1.	FPIPS	7	10	12	6	9	5	1	50
2.	FIP	5	5	4	6	7	3	1	31
3.	FPBS	6	6	6	4	3	3	-	28
4.	FPMIPA	6	4	5	3	3	2	-	23
5.	FPTK	8	4	2	-	2	-	-	16
6.	FPOK	3	2	-	2	2	2	-	11
7.	Lembaga Penelitian	5	6	3	1	1	-	-	16
	Jumlah	40	37	32	22	27	15	2	175

Keacakan dalam memilih anggota sampel untuk tiap kelompok kepangkatan dipertahankan dengan menggunakan daftar bilangan acak dan bilangan acak tersebut dipadukan dengan nomor urut DUK (Daftar Urut Kepegawaian) yang dikeluarkan IKIP Bandung untuk tahun 1984.

## 2. Metode penelitian dan teknik pengumpulan data.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitik yang memungkinkan diadakannya suatu langkah evaluatif atas keadaan yang nyata terjadi. Data-data yang diperlukan dihimpun dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket.

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan dan identifikasi variabel-variabel serta sub-variabel-sub-variabel yang menjadi sasaran pengukuran dalam penelitian ini, maka bentuk, struktur dan materi angket yang disusun (Lihat lampiran bagian pertama) terbagi atas dua bagian :

- a. Angket yang memuat aitem-aitem yang dapat mengungkapkan data-data tentang derajat kesenangan (favorableness) dari suasana kepemimpinan yang berkembang di IKIP Bandung

(Variabel X).

Angket ini terbagi atas tiga bagian yaitu :

- (1). Angket yang berisi aitem-aitem yang menggambarkan baik atau tidak baiknya hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin (Subvariabel  $X_1$ ).
  - (2). Angket yang berisi aitem-aitem yang dapat mengungkapkan data-data tentang derajat penstrukturan tugas-tugas (Subvariabel  $X_2$ ).
  - (3). Angket yang berisi aitem-aitem yang dapat mengungkapkan data-data tentang derajat penggunaan kekuasaan jabatan (Subvariabel  $X_3$ ).
- b. Angket yang memuat aitem-aitem yang dapat mengungkapkan data-data tentang derajat kepuasan kerja tenaga edukatif (Employee Job Satisfaction) di IKIP Bandung (Variabel Y).

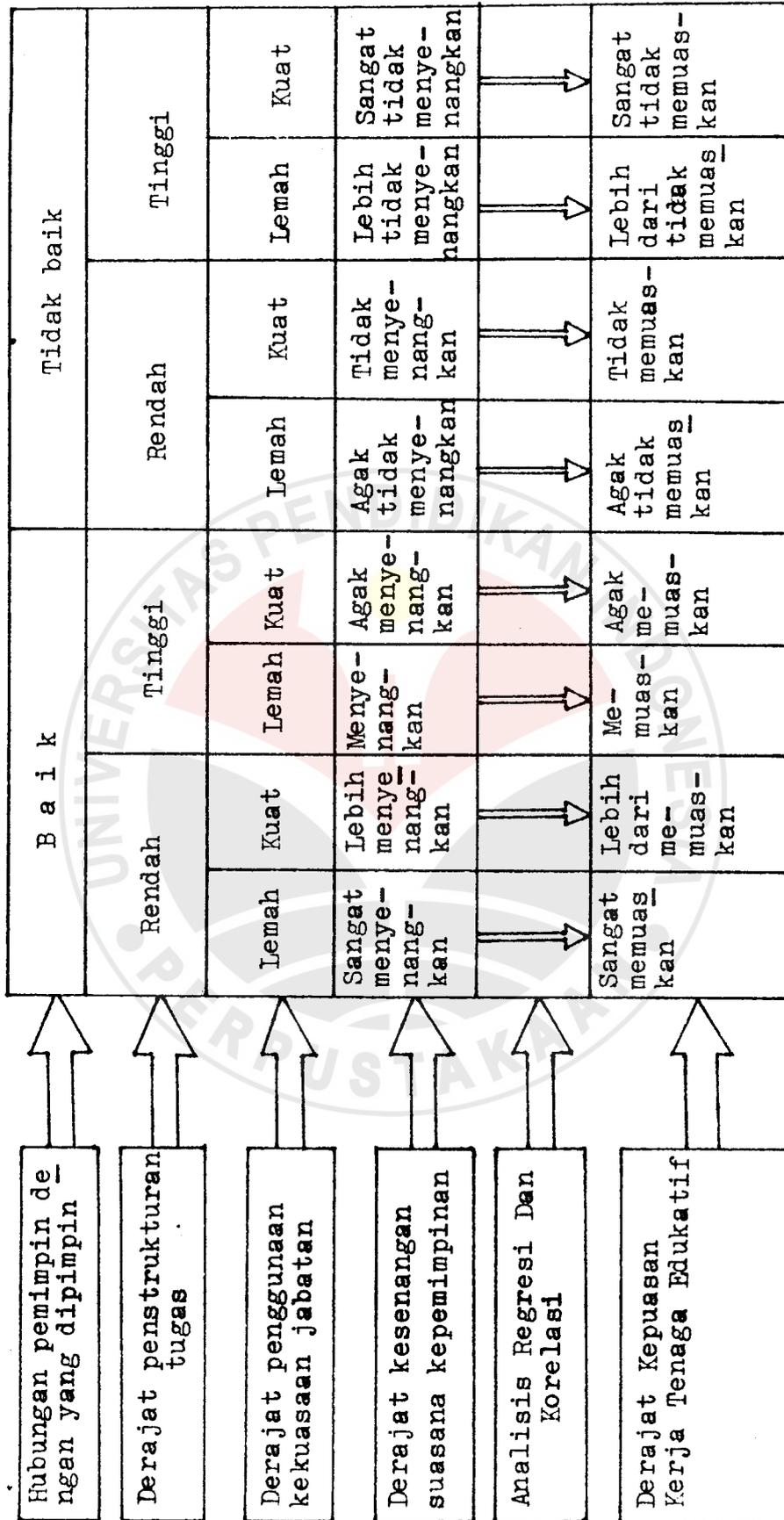
Pola penganalisisan, baik hubungan antara variabel X (derajat kesenangan suasana kepemimpinan) dengan subvariabel  $X_1$  (Hubungan atas-bawahan), subvariabel  $X_2$  (Penstrukturan tugas

tugas) dan sub-variabel  $X_3$  (Penggunaan kekuasaan jabatan), maupun hubungan antara variabel X dengan variabel Y (Derajat kepuasan kerja tenaga edukatif) akan dilakukan dengan mengikuti matrik seperti tergambar pada Gambar XIII pada halaman 97. Matrik ini dikembangkan dari teori "Situational Favorableness Dimension" Fiedler (Fiedler, 1967, h. 267-269) dengan modifikasi sesuai kebutuhan penelitian ini.

Cara membaca matrik tersebut adalah sebagai berikut :

- (1). Suasana kepemimpinan sangat menyenangkan, apabila hubungan pimpinan dengan bawahan baik, penstrukturan tugas rendah dan penggunaan kekuasaan jabatan rendah.
- (2). Suasana kepemimpinan lebih dari menyenangkan, apabila hubungan pimpinan dengan bawahan baik, derajat penstrukturan tugas rendah tetapi penggunaan kekuasaan jabatan tinggi.
- (3). Suasana kepemimpinan menyenangkan, apabila hubungan pemimpin dengan bawahan baik, derajat penstrukturan tugas tinggi dan penggunaan kekuasaan jabatan lemah.

Gambar XIII :  
 Pola Pengukuran Derajat Kepuasan Kerja Tenaga Akademis Dalam Suasana Kepemimpinan  
 Di IKIP Bandung



- (4). Suasana kepemimpinan agak menyenangkan, apabila hubungan pemimpin dengan yang dipimpin baik, tetapi derajat penstrukturan tugasnya tinggi dan penggunaan kekuasaan jabatannya kuat.
- (5). Suasana kepemimpinan agak tidak menyenangkan, apabila hubungan pemimpin dengan bawahan tidak baik, tetapi derajat penstrukturan tugas rendah dan penggunaan kekuasaan jabatan lemah.
- (6). Suasana kepemimpinan tidak menyenangkan, apabila hubungan pemimpin dengan bawahan tidak baik, derajat penstrukturan tugas rendah dan penggunaan kekuasaan jabatan kuat.
- (7). Suasana kepemimpinan lebih dari tidak menyenangkan, apabila hubungan pemimpin dengan bawahan tidak baik, derajat penstrukturan tugas tinggi tetapi derajat penggunaan kekuasaan jabatan lemah.
- (8). Suasana kepemimpinan sangat tidak menyenangkan, apabila hubungan pemimpin dengan bawahannya tidak baik, derajat penstrukturan tugas tinggi dan penggunaan kekuasaan jabatan juga kuat.

Pola pengukuran berdasarkan matrik Fiedler tersebut di muka terlihat, bahwa kedelapan derajat kesenangan dari suasana kepemimpinan tersebut hanya mungkin dapat kita rumuskan apabila kita dapat mengidentifikasi apakah hubungan atasan dengan bawahannya termasuk katagori baik atau tidak baik, apakah penstrukturan tugas termasuk tinggi atau rendah, dan apakah penggunaan kekuasaan jabatan termasuk katagori kuat atau lemah.

Pengkatagorian sub-variabel-sub-variabel tersebut akan dipegang kriteria-kriteria sebagai berikut :

a. Hubungan pemimpin dengan bawahannya.

Dikatagorikan baik apabila seseorang responden skor-jawabannya paling rendah empat puluh dan dikatagorikan tidak baik apabila skor jawaban untuk sub-variabel ini kurang dari empat puluh.

b. Derajat penstrukturan tugas.

Dikatagorikan tinggi apabila skor jawaban responden untuk sub-variabel ini mencapai jumlah paling sedikit empat puluh. Dan dikatagorikan rendah apabila skor jawaban responden kurang dari empat puluh.

c. Derajat penggunaan kekuasaan jabatan.

Dikatagorikan kuat apabila skor jawaban responden untuk sub-variabel ini tidak kurang dari 40 (empat puluh) dan dikatagorikan lemah apabila skor jawaban responden kurang dari 40 (empat puluh).

Untuk mengukur derajat kepuasan kerja tenaga edukatif di IKIP Bandung, digunakan instrumen V. Dengan instrumen ini dapat diidentifikasi 8 (delapan) derajat kepuasan kerja yang rinciannya sebagai berikut :

- a. Sangat memuaskan untuk responden yang mencapai skor 80.
- b. Lebih dari memuaskan untuk responden yang mencapai skor antara 70 - 79.
- c. Memuaskan untuk responden yang mencapai skor antara 60 - 69.
- d. Agak memuaskan untuk responden yang mencapai skor antara 50 - 59.
- e. Agak tidak memuaskan untuk responden yang mencapai skor antara 40 - 49.
- f. Tidak memuaskan untuk responden yang mencapai skor antara 30 - 39.

- g. Lebih dari tidak memuaskan untuk responden yang mencapai skor antara 20 - 29.
- h. Sangat tidak memuaskan untuk responden yang mencapai skor antara 10 - 19.

Dengan diketahuinya skor kesenangan atas suasana kepemimpinan dari tiap responden dan skor yang menggambarkan derajat kepuasan kerja dari tiap responden, maka dapat diadakan analisis regresi dan korelasi antara variabel X (derajat kesenangan atas suasana kepemimpinan) dengan variabel Y (derajat kepuasan kerja dari tiap tenaga edukatif).

Hasil analisis ini akan melahirkan berbagai kesimpulan dan sejumlah rekomendasi yang mungkin dapat diajukan untuk memecahkan berbagai masalah yang ditemui.

### 3. Validitas dan reliabilitas instrumen.

Pengujian instrumen yang dipersiapkan bagi penelitian ini, telah dilakukan uji coba instrumen dalam bentuk suatu pra-survey. Langkah ini dilaksanakan dengan jalan menyebarkan angket (instrumen I, II, III dan V) terhadap 30 (tiga puluh) responden.

Responden pra-survey ini diambil dari tiap

unit kerja dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 5 :  
Proporsi Responden Pra-Survey

No.	Fakultas	Responden Pra-Survey		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	FPIPS	8	7	15
2.	FPBS	4	2	6
3.	FPMIPA	3	1	4
4.	FIP	3	2	5
Jumlah		18	12	30

Hasil yang masuk dari penyebaran angket pra-survey tersebut adalah berupa skor-skor yang dihimpun oleh tiap instrumen yang telah diisi oleh masing-masing responden. Perincian hasil dari pra-survey ini terlihat pada tabel 6, halaman 104.

Atas dasar skor-skor pra-survey itulah peneliti melakukan pengukuran validitas dan reliabilitas atas instrumen penelitian yang akan digunakan.

Pengujian validitas ditekankan pada kesanggupan membedakan atau daya pembeda dari instrumen yang digunakan. Untuk tujuan ini dilakukan uji statistik t terhadap 30 % kelompok yang memperoleh skor tertinggi (9 orang dari responden pra-survey) dan 30% kelompok yang memperoleh skor terendah (juga 9 orang dari responden pra-survey).

Penentuan derajat validitasnya akan dihitung dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$s^2 = \frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

Proses perhitungannya, terlihat pada bagian lampiran di halaman 196 - 207.

Pelaksanaan pengujian reliabilitas, walaupun data yang menjadi dasar perhitungannya sama dengan untuk uji validitas, namun pada uji reliabilitas dari instrumen yang menjadi titik berat adalah kekonstanan dari hasil ukur sesuatu alat ukur. Metode yang paling banyak dipakai, disebabkan oleh kemudahan melakukannya dan juga hasilnya yang cukup dapat diandalkan, adalah "Split half method" dari Spearman Brown. Derajat reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = 1 - \frac{6 \sum b^2}{n(n^2-1)} \cdot r_{xx} = \frac{2r}{1+r}$$

Proses perhitungannya terlihat pada bagian lampiran pada halaman 208 - 214.

Seluruh perhitungan tentang uji validitas dan reliabilitas instrumen diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel 6, sebagai berikut :

Tabel 6 :  
Derajat Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

No.	Macam Instrumen	Validitas		Reliabilitas	
		$t_o$	$t(0,95)$	$r$	Nilai kritis $p=0,05$
1.	Instrumen I (Pengukur hubungan atasan - bawahan)	7,66	1,75	0,964	0,306
2.	Instrumen II (Pengukur derajat penggunaan kekuasaan jabatan)	5,28	1,75	0,921	0,306
3.	Instrumen III (Pengukur penstrukturan tugas)	3,89	1,75	0,937	0,306
4.	Instrumen IV (Pengukur derajat kesenangan suasana kepemimpinan)	6,94	1,75	0,986	0,306
5.	Instrumen V (Pengukur derajat kepuasan kerja tenaga edukatif)	2,97	1,75	0,977	0,306

Tabel 6 memperlihatkan dengan jelas bahwa instrumen I (Pengukur baik-buruknya hubungan atasan - bawahan) ternyata mempunyai validitas tinggi karena daya pembedanya ( $t_0$ ) jauh lebih besar dari  $t$  (tabel) pada derajat kepercayaan 95%. Juga reliabilitasnya tinggi karena  $\mathcal{N} = 0,964$  jauh di atas titik kritis 0,306 pada derajat penyimpangan ( $p$ ) = 0,05.

Instrumen II (Pengukur derajat penggunaan kekuasaan jabatan) mempunyai validitas yang cukup tinggi ( $t_0 = 5,28 > t$  (tabel) = 1,75) dan reliabilitasnya juga cukup baik karena korelasi rank mencapai 0,921 ( $\mathcal{N} = 0,921 >$  nilai kritis 0,306).

Instrumen III (Pengukur derajat penstrukturan tugas-tugas) juga memiliki validitas yang memadai karena  $t_0 = 3,89 > t$  0,95 (tabel) = 1,75. Sedangkan reliabilitasnya jelas cukup baik ( $\mathcal{N} = 0,937 >$  nilai kritis = 0,306).

Instrumen IV (Pengukur derajat kesenangan atas suasana kepemimpinan yang sedang berkembang) ternyata validitasnya cukup baik ( $t_0 = 6,94 > t$  0,95 (tabel) = 1,75. Sedangkan reliabilitasnya juga cukup baik karena  $\mathcal{N} = 0,986 >$  nilai kritis ( $p = 0,05$ ) = 0,306.

Instrumen V (Pengukur derajat kepuasan kerja dari tenaga edukatif) validitasnya juga cukup memadai karena ternyata  $t_0 = 2,97 > t_{0,95} \text{ (tabel)} = 1,75$ .

Sedangkan reliabilitasnya ternyata cukup baik karena  $r = 0,977 > \text{nilai kritisnya (p=0,05)} = 0,306$ .

Data hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen seperti telah digambarkan di atas, peneliti mempersiapkan diri terjun pada kegiatan penelitian yang sebenarnya.

