

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.

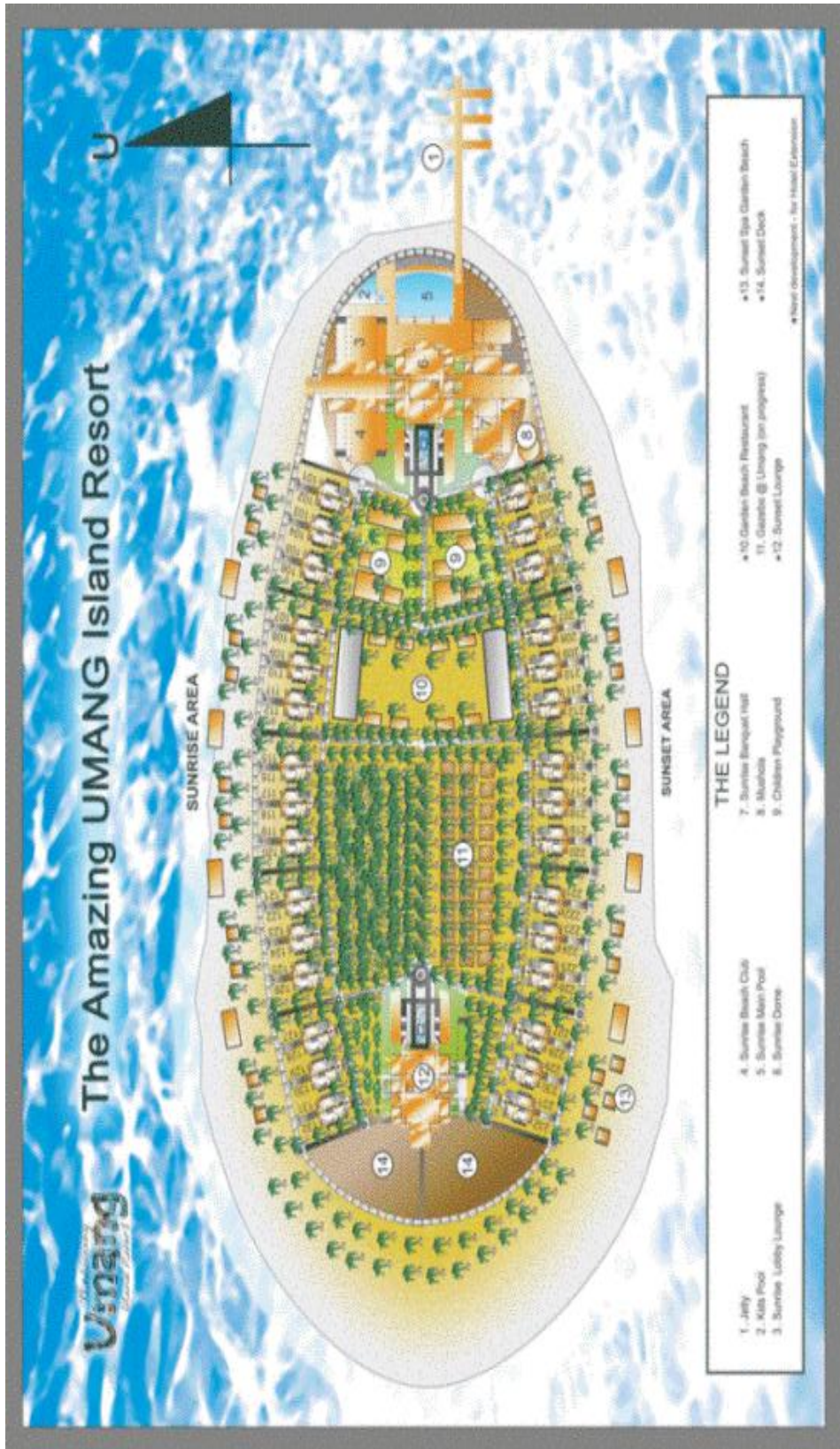
1. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian berada di Pulau Umang *Resort&SPA*. Desa Sumur Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten-Indonesia. 183 km dari Jakarta dan ditempuh selama 4 jam dengan kendaraan mobil, dilanjutkan menyebrang dengan kapal hanya – 5 menit, Pulau Umang menghadirkan suasana panorama alam yang asri dan mempesona dengan pemandangan pegunungan Honje dan Ujungkulon di Pulau Jawa. Pulau Umang memiliki luas 5 ha dengan sarana akomodasi berupa *cottage* sebanyak 60 *room*, 2 *floating SPA* semua menghadap ke laut, untuk *cottage* di Pulau Umang dibagi dengan 2 *row* : *view sunrise* dan *sunset*. Fasilitas yang terdapat di Pulau Umang antara lain : *meeting room*, *banquet hall*, *sunrise doom* , *beach club*, *drugstore*, *lobby lounge*, *spa*, *umang shop*, *sunrise café*. Sedangkan fasilitas *free charge* yang ditawarkan antar lain : *swimming pool* : *kids & adult*, *jacuzzi*, *table tennis*, *volley beach*, *children play ground*, *reguler kids club*, *soccer football*. Aktivitas yang dapat dilakukan di Pulau Umang seperti bermain *banana boat*, *snorkeling*, voli pantai, *out bond* di Bukit Legon dan masih banyak aktivitas berlibur yang dapat dilakukan di Pulau Umang. Berikut peta Pulau Umang tanpa skala yang terdapat di gambar 3.1 Pada halaman berikut.

Defi Yuniar, 2012

Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pulau Umang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Gambar 3.1 Denah Pulau Umang

Sumber Brosur Pulau Umang

B. Desain Penelitian.

Menurut Arikunto (2006:51). Dalam suatu penelitian diperlukan suatu cara dan tahapan- tahapan yang tepat yang disebut dengan metode penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian yang tepat, diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Jika melihat kembali permasalahan yang diangkat dan diteliti, yaitu berkaitan dengan hubungan dua variabel, maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode untuk memahami masalah berdasarkan peristiwa atau gejala yang berlangsung saat ini. Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan metode bilangan untuk mendeskripsikan observasi suatu objek atau variabel dimana bilangan menjadi bagian dari pengukuran, atau pendekatan penelitian yang menggunakan pengolahan data melalui perhitungan data statistika.

C. Variabel Penelitian.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2001). Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, maka terdapat macam – macam variabel diantaranya :

1. Variabel Independen : variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas.

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebab berubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2001:21). Variabel Independen didalam penelitian ini adalah kepemimpinan di Pulau Umang Resort & SPA.

2. Variabel Dependen : sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2001:21). Berdasarkan teori tersebut maka variabel dependen didalam penelitian ini adalah kinerja karyawan karyawan di Pulau Umang Resort & SPA.
3. Indikator variabel kepemimpinan :
 - a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab
 - b. Memiliki kemampun untuk mengontrol emosi saat menjalankan tugas.
 - c. Kemampuan untuk bersikap objektif
 - d. Kemampuan untuk berkomunikasi
 - e. Kecakapan dalam bergaul
 - f. Memiliki motivasi dan mampu menjadi motivator
 - g. Pengetahuan mengenai hubungan kemanusiaan (Toha,2009 : 265-274).
4. Indikator variabel kinerja karyawan :
 - a. *Quality of work*, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
 - b. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu dalam waktu yang telah ditentukan.

- c. *Job knowledge* luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- f. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.
- g. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities*, kepemimpinan dan integritas pribadi (Fausono Cordoso Gomes,2003:142).

Tabel 3.1
Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item
Kepemimpinan (X) “ Definisi kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan”.Maman Ukas (2006:285-286).	Penguasaan emosional.	<ul style="list-style-type: none"> Tidak mudah marah. 	1
	Motivasi.	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan dorongan semangat kerja. 	2
		<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan untuk menginspirasi bawahan. 	3
	Kecakapan berkomunikasi.	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menyampaikan informasi dengan jelas kepada bawahan. 	4
	Kecakapan bergaul.	<ul style="list-style-type: none"> Dapat bekerjasama dengan bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. 	5
		<ul style="list-style-type: none"> Mendorong Kerjasama tim. 	6

	Kemampuan teknis kepemimpinan.	• Mampu membuat keputusan yang tepat.	7
		• Mendiskusikan dengan bawahan dalam pembuatan keputusan.	8
	Kemampuan untuk bersikap obyektif.	• Mampu berfikir objektif(tidak pilih kasih,tidak melibatkan perasaan pribadi).	9
	Kemampuan untuk menerima tanggung jawab.	• Pimpinan ikut serta dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bawahan.	10
	Pengetahuan mengenai hubungan kemanusiaan.	• Mampu mendengarkan pendapat bawahan	11
• memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi		12	

Tabel 3.1

**Tabel Operasional Variabel Penelitian
(Lanjutan)**

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item
Kinerja Karyawan /Performance (Y) “catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”. (Gomes, 2003:135).	<i>Personal qualities</i>	• Kejujuran karyawan dalam mengerjakan tugas.	1
		• Bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan.	2
		• Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri (Adaptasi).	3
	Inisiatif Karyawan (<i>initiative</i>)	• Inisiatif karyawan dalam mengerjakan tugas.	4
		• Inovasi di dalam pekerjaan.	5
	<i>Cooperation</i>	• Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.	6

	<i>Dependability</i>	• Datang tepat waktu.	7
		• Kehadiran dalam bekerja.	8
	<i>(job knowledge).</i>	• Pengetahuan karyawan tentang tugas yang dibebankan.	9
		Pemanfaatan waktu kerja (<i>quantity of work</i>)	• pekerjaan yang mampu dikerjakan sesuai jadwal.
	• kecepatan dalam bekerja.		11
	• Pemanfaatan Waktu Luang		12
	Kualitas kerja yang dikerjakan (<i>quality</i>)	• Ketelitian dalam bekerja.	13
		• Kerapihan dalam bekerja.	14
	Kreatifitas (<i>Creativeness</i>)	• Kreatifitas dalam bekerja, menimbulkan gagasan-gagasan untuk menyelesaikan persoalan.	15

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2012.

D. Teknik Pengumpulan Data dan Sumber Data.

1. Teknik pengumpulan data yang dilakukan.

a. Observasi lapangan.

Observasi atau pengamatan digunakan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Metode observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang terstandar (Arikunto, 2010:265). Dengan observasi lapangan penyusun mengamati gejala-gejala sosial dalam kategori yang tepat serta pencatatan secara sistematis.

b. Wawancara.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan

berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan terhadap sipeneliti (Mardalis, 2009:64). Wawancara di lakukan oleh penyusun terhadap pimpinan perusahaan dan beberapa karyawan Pulau Umang yang berhubungan langsung dengan penelitian.

c. Kuesioner / Angket.

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan/ pernyataan yang diajukan secara tertulis pada seorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 variabel, yaitu kuesioner yang berisi instrumen mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan. Bentuk daripada kuesioner adalah angket tertutup dengan penggunaan skala *likert*. Responden dapat memberikan tanda *checklist* (√) pada masing masing jawaban yang telah disediakan dan dianggap tepat. Berikut adalah tabel 3.2 skor alternatif jawaban menggunakan skala *likert* untuk pernyataan variabel X dan variabel Y.

Tabel 3.2

Skala *Likert*.

Pernyataan	Nilai
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Pernah	2
Tidak pernah	1

Sumber : Sugiyono,2011

d. Studi Literatur.

Mengumpulkan data dan informasi berdasarkan teori-teori yang berhubungan dengan variabel dan masalah yang diteliti. Perolehan data dan informasi dilakukan melalui media internet, buku-buku dan literatur.

2. Jenis dan Sumber Data.

Sumber data di dalam penelitian ini diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Sumber data digunakan untuk memperoleh informasi mengenai data. Menurut Husein Umar (2008:42) yang dimaksud dengan data primer dan data sekunder adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Dengan kata lain data primer diperoleh secara langsung.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian lain atau data yang sudah tersedia sebelumnya yang diperoleh dari pihak lain yang berasal dari buku-buku, literatur dan artikel.

E. Populasi dan Sampel.

Menurut Sugiyono dalam Pabundu Tika (2006:33). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bisa terdiri atas orang dan dapat pula berupa objek tertentu seperti luas dan jenis tanah, penggunaan sawah, perusahaan sejenis, dan sebagainya. Menurut Sugiyono (2001:57) sampel adalah sebagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Pabundu Tika (2006:33) sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi.

Sampel di dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, penulis didalam penelitian ini mengambil sampel jenuh para *leader* dan *middle staff management* di setiap departemen yang berjumlah 30 orang. Karena dianggap berhubungan langsung / berkomunikasi langsung dengan *hotel manager* dan memiliki karakteristik tertentu yang homogen sehingga data yang diperoleh lebih signifikan. Sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh Berikut adalah data karyawan Pulau Umang yang dijadikan sampel didalam penelitian.

Tabel 3.3

Data Karyawan Pulau Umang Resort&SPA

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Water sport activity</i>	2
2	<i>Outbound hill activity</i>	2
3	<i>GRO activity & Desk</i>	2
4	<i>Front Office</i>	1
5	<i>Cashier&General Admin</i>	2
6	<i>Food and Beverage</i>	2
7	<i>Kitchen department</i>	2
8	<i>Store</i>	1
9	<i>Security</i>	2
10	<i>ABK crew</i>	1
11	<i>House keeping</i>	2
12	<i>Driver</i>	1
13	<i>Deap Head& HRD</i>	2

14	<i>Banquet</i>	1
15	<i>ME</i>	1
16	<i>Shop</i>	1
17	<i>Audio Video</i>	2
17	<i>SPA departemen</i>	2
18	<i>Proyek</i>	1
Total Karyawan		30

Sumber : Diolah dari data karyawan Pulau Umang Resort&SPA tahun 2012

F. Prosedur dan Teknik Pengolahan Data.

1. Uji Validitas Data.

Validitas menurut Arikunto (2010:211) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Rumus korelasi yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X	= Skor yang diperoleh subjek seluruh item
Y	= Skor total
$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
n	= Banyaknya responden

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna, yaitu (a) ada tidaknya korelasi, (b) arah korelasi, (c) besarnya korelasi.

a. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan.

Pengujian validitas dilakukan melalui teknik uji coba terhadap 30 responden karyawan di suatu perusahaan. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari setiap butir pernyataan variabel kepemimpinan melalui metode korelasi *Pearson*, yang perhitungannya dilakukan secara manual, keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

1. Nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid.
3. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut.

Tabel 3.4
Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pimpinan tidak mudah marah.	0,55	0,374	Valid
2.	Pimpinan memberikan semangat kerja.	0,71	0,374	Valid
3.	Pimpinan menginspirasi bawahan.	0,68	0,374	Valid
4.	Penyampaian informasi oleh pemimpin.	0,66	0,374	Valid
5.	Pemimpin dapat bekerjasama dengan bawahan.	0,7	0,374	Valid
6.	Pemimpin mendorong kerjasama tim.	0,64	0,374	Valid
7.	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang tepat.	0,67	0,374	Valid
8.	Pemimpin mendiskusikan dengan bawahan di dalam mengambil keputusan.	0,73	0,374	Valid
9.	Pimpinan bersikap objektif.	0,69	0,374	Valid
10.	Pemimpin ikut serta dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	0,59	0,374	Valid
11.	Kesediaan pimpinan untuk mendengarkan pendapat.	0,8	0,374	Valid
12.	Kesediaan pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	0,62	0,374	Valid

Sumber : hasil pengolahan peneliti 2012.

Pernyataan - pernyataan tiap indikator dalam Tabel 3.4 variabel kepemimpinan diatas adalah valid karena nilai r hitung $>$ dari r tabel.

b. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan.

Tabel 3.5

Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kemampuan bersikap jujur	0,641	0,374	Valid
2.	Mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	0,79	0,374	Valid
3.	Mampu beradaptasi terhadap lingkungan di tempat kerja.	0,72	0,374	Valid
4.	Memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas.	0,82	0,374	Valid
5.	Mampu melakukan inovasi dalam pekerjaan.	0,73	0,374	Valid
6.	Mampu menciptakan kerjasama yang baik dengan rekan sekerja.	0,52	0,374	Valid
7.	Mampu datang tepat pada waktunya.	0,55	0,374	Valid
8.	Jumlah kehadiran (absensi) tinggi.	0,76	0,374	Valid
9.	Dapat mengerti dengan tugas yang diberikan.	0,66	0,374	Valid
10.	Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jadwal.	0,73	0,374	Valid
11.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan.	0,71	0,374	Valid
12.	Memakai waktu luang untuk bersantai.	0,67	0,374	Valid
13.	Hasil pekerjaan baik tanpa ada kesalahan.	0,70	0,374	Valid

14.	Hasil pekerjaan rapih dan sesuai standar.	0,58	0,374	Valid
15.	Mampu menimbulkan gagasan – gagasan baru untuk menyelesaikan persoalan.	0,56	0,374	Valid

Sumber : hasil olahan penulis,2012.

Berdasarkan perhitungan manual didapat pernyataan-pernyataan tiap indikator pada variabel kinerja karyawan adalah valid dikarenakan r hitung lebih besar > dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:221). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada keterandalan sesuatu . Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha*, rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Rumus *Alpha* :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

r_{11} = realibilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum Si$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

St = varian total.

a. Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Pengujian realibilitas dilakukan melalui teknik uji coba terhadap 30 responden karyawan di suatu perusahaan. Berikut ini adalah hasil uji realibilitas dari setiap butir pernyataan variabel kepemimpinan menggunakan rumus *Alpha*, yang perhitungannya dilakukan secara manual, dan menggunakan Microsoft excel versi 2007. Pengujian realibilitas dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menghitung varians skor tiap tiap item.
2. Menjumlahkan varians semua item.
3. Menghitung varians total.
4. Memasukan nilai *Alpha*.

Keputusan uji realibilitas ditentukan dengan kriteria :

1. Tingkat signifikansi 5%, $dk=N-2$ diperoleh $r \text{ tabel} = 0,374$.
2. Jika hasil $r_{11} \geq r \text{ tabel}$ maka item pernyataan dikatakan reliabel.
3. Jika hasil $r_{11} < r \text{ tabel}$ maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan tabel 3.7 berikut ini dapat diketahui bahwa instrumen yang diajukan terhadap 30 responden dapat dikatakan reliabel karena disetiap pernyataan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga instrumen tersebut akan memberikan hasil ukur yang sama.

Tabel 3.6
Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,88	0,374	Reliabel
2.	Kinerja	0,90	0,374	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan penulis,2012.

3. Teknik Pengolahan Data.

Secara garis besar menurut Sugiyono (2010:74) langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran.
- b. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap instrument berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan terbesar. Nilai atau untuk bobot setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1 dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5 .
- c. *Tabulating*, adalah menghitung hasil scoring yang dituangkan kedalam table rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
- d. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :
 - 1) Menentukan skor kriterium (SK) dengan rumus :

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan :

ST : Skor tertinggi

JB : Jumlah butir

JR : Jumlah Responden

- 2) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium untuk mencari jumlah skor angket dengan menggunakan rumus :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

X_i = jumlah skor angket variabel

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

- 3) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, daerah kategori yang dimaksud adalah sebagai berikut :

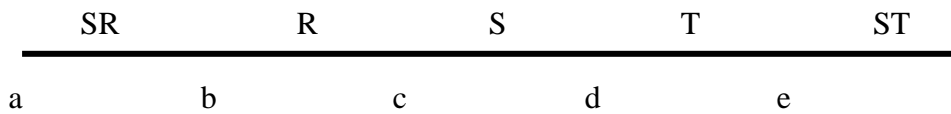
Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SD \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

- 4) Menentukan daerah kontinum

Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).



Gambar 3.2

Daerah Kontinum

4. *Method Of Succesive Interval (MSI).*

Data yang diperoleh adalah data ordinal maka untuk menjadikan data tersebut menjadi data interval penulis menggunakan MSI (method of successive interval), dikarenakan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data yang akan diukur harus dalam skala interval. Berikut adalah langkah-langkah mengubah data ordinal menjadi data interval menggunakan metode MSI menurut (Harun Al rasyid,2005) :

- a. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternative (kategori) jawaban yang tersedia.
- b. Bagi setiap bilangan pada setiap frekuensi oleh banyaknya responden , kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
- c. Jumlah proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
- d. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area Under Limit} - \text{Area Lower Limit}}$$

- e. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai interval, dengan terlebih dahulu menentukan angka indeks skala interval (Six) yang diperoleh dari pengurangan angka satu (diperoleh dari nilai skala yang kecil atau harga negatif terbesar yang kemudian diubah menjadi sama dengan satu)

dengan S_{vi} terkecil ($=S_{vmin}$). $S_{ix} = 1 - S_{V min}$. Sehingga untuk alternatif jawaban, skala intervalnya dapat diketahui dengan rumus : $S_{ix} = S_{Vi} + S_{ix}$. Untuk mengubah data ordinal menjadi data interval penulis menggunakan program spss versi 16.0 *for windows*.

5. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. (Sarjono, 2011:53). Untuk pengujian normalitas instrumen penulis menggunakan bantuan program spss versi 16.0 *for windows*.

6. Analisis Korelasi.

Teknik korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Analisis korelasi dilakukan setelah semua data telah terkumpul. Penentuan koefisien korelasi (r) di dalam penelitian menggunakan koefisien korelasi *Pearson (Pearson Product Moment Coefisien Of Corelation)*, (Sugiyono, 2011:228) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Koefisien korelasi menunjukkan derajat korelasi antara variabel X dan variabel Y.

1. Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$ maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.

2. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
3. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antar kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Berikut terdapat pedoman pada tabel 3.7 untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi.

Tabel 3.7

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono 2011

7. Analisis Regresi Sederhana.

Merupakan salah satu metode statistika yang banyak digunakan, terutama untuk menjelaskan hubungan fungsional antar variabel yang dinyatakan dalam suatu model atau persamaan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas. (Puspowarsito, 2008:165). Berdasarkan keterangan diatas peneliti menggunakan analisis regresi

sederhana untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan regresi sederhana dirumuskan

$$\hat{Y} = \alpha + bx$$

Dimana :

\hat{Y} = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan.

α = nilai konstanta harga Y jika X=0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

8. Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya peranan Variabel X terhadap variabel Y serta untuk memilih variabel X yang dapat menerangkan secara lebih baik mengenai perubahan yang terjadi dalam variabel Y. Mencari koefisien determinasi (r^2), dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi berbentuk r^2 . Berikut ini adalah rumus koefisien korelasi determinasi :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin

besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya r^2 , semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 dan 1. (Sugiyono, 2011:275).

9. Uji Hipotesis.

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis asosiatif, menurut Sugiyono (2011:224) merupakan dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut. Langkah awalnya pembuktiannya, maka perlu dihitung terlebih dahulu koefisien korelasi antar variabel dalam sampel, baru koefisien yang ditemukan itu diuji signifikansinya.