

**BAB. m**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian**

Dalam suatu penelitian ilmiah salah satu unsur yang cukup penting adalah metodologi karena ketepatan metodologi yang digunakan untuk memecahkan masalah yang dipersoalkan akan menentukan apakah hasil penelitian itu cukup bisa dipertanggungjawabkan atau tidak (Hadi, 1986).

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas : Fungsi Kepemimpinan
2. Variabel Tergantung : Kepuasan Kerja
3. Variabel Sertaaan : Usia  
Masa Kerja  
Tingkat Pendidikan

**B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

**1. Fungsi Kepemimpinan**

Persepsi anggota perusahaan terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan perusahaan tersebut. Kepemimpinan berfungsi sebagai proses pengatur perilaku dalam perusahaan. Data ini berbentuk pilihan pola kepemimpinan, diperoleh melalui skor yang didapat subjek kemudian mengelompokkannya kedalam empat tipe kepemimpinan.

Pengelompokkan tipe kepemimpinan ini didasarkan pada jawaban subjek yang bergerak dari skor 1 untuk tipe eksploitatif, skor 2 untuk tipe benevolent, skor 3 untuk tipe konsultatif dan skor 4 untuk tipe partisipatif.

Penentuan keempat tipe kepemimpinan ini didasarkan pada penelitian Likert (dalam Lukitomo, 1992) yang ditinjau dari sistem manajemennya, dalam hal ini sistem manajemen dibagi empat tipe, yang biasanya disebut sebagai "Empat Sistem Manajemen" (*four system of management*).

- a. **Sistem 1 (*Exploitative-Authoritative*)**: manajer tidak mempercayai bawahan. Tidak adanya kesempatan berpendapat dan berdiskusi dengan atasan. Semua keputusan dibuat atasan untuk dikerjakan oleh bawahan.
- b. **Sistem 2 (*Benevolent-Authoritative*)**: tingkat kepercayaan manajer kepada bawahan hanya seperti kepercayaan kepada pembantu. Kesempatan berbicara dan berpendapat ada, tetapi sedikit sekali. Atasan sering mencampuri pengambilan keputusan bawahan.
- c. **Sistem 3 (*Consultative*)**: secara mendasar ada kepercayaan kepada bawahan, walaupun tidak penuh. Ada cukup kesempatan untuk berbicara dan berdiskusi dengan atasan. Ide dan pendapat bawahan sering dipakai sebagai dasar keputusan.
- d. **Sistem 4 (*Participative-Group*)**: manajer sepenuhnya mempercayai semua tindakan dan keputusan bawahan. Ada kebebasan untuk selalu berbicara dan berdiskusi dengan atasan. Manajer selalu meminta ide dan pendapat bawahan sebelum mengambil keputusan.

## **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pemenuhan segala kebutuhan serta harapannya dalam pekerjaan tersebut, termasuk didalamnya faktor pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, rekan kerja, kondisi kerja, gaji dan pimpinan. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya ini diperoleh dari nilai total pada skala kepuasan kerja yang memperlihatkan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Deskripsi penilaian tinggi dan rendahnya skor skala kepuasan kerja ini adalah apabila skor yang didapat termasuk dalam skor tinggi berarti kepuasan kerja karyawan tersebut termasuk dalam kategori tinggi sedangkan apabila skor yang didapat rendah maka kepuasan kerja yang diperoleh termasuk dalam kategori rendah.

## **3. Usia**

Menunjukkan usia subjek yang sebenarnya yang diketahui dari identitas subjek.

## **4. Masa Kerja**

Menunjukkan berapa lama subyek penelitian sudah bekerja pada perusahaan tersebut. Dihitung sejak pertama kali masuk sampai pada saat penelitian ini dilakukan dan dinyatakan dalam tahun.

## **5. Tingkat Pendidikan**

Menunjukkan tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh subyek penelitian, yaitu dengan batasan dari tingkat SLTA sampai dilakukannya penelitian ini.

### C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Daerah Istimewa Yogyakarta yang bekerja pada level staff. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di bawah level menejer, yaitu mulai dari kepala seksi sampai karyawan atau staff dan mempunyai tingkat pendidikan yang dimulai dari SLTA sampai sarjana dan berusia antara 25 tahun sampai 58 tahun dengan masa kerja lebih dari 1 tahun.

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah dengan teknik *purposive random sampling*, alasan digunakannya teknik ini adalah pemilihan subjek berdasarkan pada ciri-ciri yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya.

### D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga macam data yang dikumpulkan yaitu: a) data tentang tipe kepemimpinan, b) data tentang kepuasan kerja, dan c) data identitas diri subjek yang meliputi usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan data-data kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai instrumennya.

Skala merupakan daftar pertanyaan yang harus dijawab atau harus diisi oleh sejumlah subjek. Jawaban tersebut digunakan oleh peneliti untuk menyimpulkan keadaan subjek yang diteliti. Skala akan langsung diberikan pada subjek yang diteliti secara tertulis. Asumsi dasar menggunakan metode pengukuran skala adalah subjek

merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri. Semua jawaban yang diberikan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya serta ada kesamaan antara interpretasi antara subjek dengan peneliti (Hadi, 1986).

Adapun skala yang akan digunakan dalam pengumpulan data ini ada dua macam yaitu skala tentang kepuasan kerja dan skala tentang kepemimpinan.

### 1. Penyusunan Skala Kepuasan Kerja

Skala ini disebut dengan skala kepuasan kerja yang disusun peneliti dengan memodifikasi angket serupa yang disusun oleh Yuliatie (1995) dan Indah Ria Sulistya Rini (2000). Skala kepuasan kerja ini meliputi beberapa faktor yaitu :

- a. **Faktor pekerjaan**, yang meliputi tugas-tugas yang diberikan, tanggung jawab, efisiensi kerja serta kondisi kerja.
- b. **Faktor promosi**, yang meliputi kebutuhan untuk berprestasi, untuk mendapatkan penghargaan, dan untuk mengaktualisasikan diri karyawan.
- c. **Faktor rekan sekerja**, yang meliputi hubungan antara karyawan, harapan keluarga, dan pandangan masyarakat atau orang lain terhadap profesinya.
- d. **Faktor gaji**, yang merupakan pemenuhan dalam hal kebutuhan hidup karyawan dan tunjangan sosial lainnya.
- e. **Faktor pimpinan**, yang meliputi adanya hubungan antara karyawan dan atasan, perhatian pimpinan terhadap tugas, dan adanya hubungan timbal balik antara karyawan atasan dan antar karyawan itu sendiri.
- f. **Faktor kondisi kerja**, yang meliputi adanya rasa aman dalam bekerja, kenyamanan dalam bekerja, dan situasi kerja yang kondusif.

Dari keenam faktor tersebut dikembangkan dalam beberapa pernyataan dalam bentuk item yang terdiri dari pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Skala kepuasan kerja ini dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1**  
**Rincian Nomor Aitem Skala Kepuasan Kerja (Skala A)**  
**Pada Uji Coba**

Faktor yang diungkap	Nomor Butir Pengungkap		Jumlah
	Unfavourable	Favourable	
Faktor Pekerjaan	1,6,21,44,46	2,4,7,8,10,12,35,43,48,53,58	16
Faktor Promosi	29,32,37,49	17,51	6
Faktor Rekan se-Kerja	22,33,52,55,59	31,54,56,57	9
Faktor Gaji atau Imbalan	15,18,40,42	34,50	6
Faktor Pimpinan	13,20,24,39,41,45	3,19,23,25,26,27,28,30,38,47	16
Faktor Kondisi Kerja	9,11,14,36	5,16,60	7
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>60</b>

Skala Kepuasan Kerja ini merupakan modifikasi dari metode *Summated Rating* dari Likert. Pada skala ini terdapat 5 (lima) kemungkinan jawaban subjek dalam bentuk jawaban "Sangat Setuju" (SS), "Setuju" (S), "Netral" (N), "Tidak Setuju" (TS) dan "Sangat Tidak Setuju" (STS). Nilai yang diperoleh akan bergerak dari lima sampai satu. Pada aitem *favourable*, nilai lima diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS) dan nilai satu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan untuk aitem yang - *unfavourable*, nilai lima diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan nilai satu untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

## 2. Penyusunan angket Kepemimpinan

Angket ini terdiri dari 70 (tujuh puluh) pertanyaan atau pernyataan yang disusun berdasarkan sistem manajemen Likert dan memodifikasi angket serupa yang disusun oleh Lukitomo (1992).

Selanjutnya, Likert ( dalam Lukitomo, 1992) menyebutkan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi perbedaan sistem manajemen tersebut, yaitu :

1. Penggunaan motivasi, yaitu cara yang dipergunakan pemimpin untuk memotivasi anggota.
2. Pola dan proses komunikasi, yaitu bentuk dan proses komunikasi yang dilakukan pemimpin dalam menggalang anggotanya demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Proses interaksi, yaitu pola hubungan sosial yang diciptakan pimpinan dalam lingkungan kerja.
4. Proses pengambilan keputusan, yaitu cara dan prosedur pengambilan keputusan yang berlaku dalam perusahaan.
5. Proses penetapan tujuan, yaitu suatu prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan kepada anggotanya. Di dalamnya terkandung seberapa besar anggota diperkenankan untuk mengukur dan menetapkan sendiri tujuan keijanya.
6. Proses kontrol, yaitu suatu kondisi yang menunjukkan seberapa besar dan dengan cara bagaimana pimpinan mengontrol atau mengawasi pekerjaan anggotanya.

7. Karakteristik performance, yaitu ciri-ciri hasil kerja yang ditunjukkan oleh anggota perusahaan.

Untuk lebih rinci nya dapat dilihat dalam tabel 2 berikut ini:

**Tabel. 2**  
**Rincian Nomor Aitem Angket Tipe Kepemimpinan**  
**Pada Uji Coba**

Y g . g p	Nomor Butir Pengungkap	Jumlah Aitem
Penggunaan Motivasi	30,31,32,33,34,35,36,37,38,39	10
Pola & Proses Komunikasi	50,51,52,53,54,55,56,57,58,59	10
Proses Interaksi	11,12,13,14,15,16,17,18,19	9
Proses Pengambilan Keputusan	60,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70	11
Proses Penetapan Tujuan	20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	10
Proses Kontrol	40,41,42,43,44,45,46,47,48,49	10
Karakteristik Performance	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
Total	70	70

Ketujuh faktor kepemimpinan tersebut, selanjutnya dikembangkan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan yang tersebar dalam aitem yang favourable dan unfavourable. Pemberian skor jawaban berdasarkan persepsi karyawan terhadap pola kepemimpinan yang cenderung diterapkan atasan yang ditunjukkan dari jawaban yang diberikan. Jawaban subjek tersebut kemudian diberi skor, dan skornya akan bergerak dari nilai 4 (empat) untuk jawaban yang bersifat partisipatif sampai nilai 1 (satu) untuk jawaban yang bersifat eksploitatif.

## **E. Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum penelitian dilakukan, alat pengukur yang akan digunakan untuk mengambil data harus diuji coba terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur.

Secara umum, Hadi (1986) mengemukakan bahwa tujuan uji coba alat pengambil data adalah:

- a. Untuk mengetahui sejauh mana responden dapat memahami maksud yang terkandung dalam pernyataan yang dikemukakan.
- b. Menghilangkan penggunaan istilah-istilah yang terlalu sulit dimengerti oleh responden.
- c. Melihat apakah petunjuk pengerjaan sudah cukup jelas.
- d. Memperbaiki pernyataan yang belum dimengerti dan banyak menimbulkan pertanyaan.
- e. Mengetahui validitas dan reliabilitas supaya dapat diadakan perbaikan apabila ada kalimat atau istilah yang kurang dapat dimengerti oleh responden. Jika ada butir soal dalam angket yang kurang relevan dapat diganti dengan butir soal yang lain.

### **1. Validitas dan Seleksi Aitem**

Untuk mendapatkan nilai validitas alat ukur, maka dibutuhkan suatu kriterium sebagai pembanding. Kriterium ini dapat berasal dari luar alat pengukur itu, atau menggunakan kriterium dalam yaitu berupa skor total. Teknik yang digunakan untuk

pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, dengan menggunakan rumus angka kasar dari Karl Pearson (Hadi, 1986).

Untuk menentukan validitas alat ukur dengan menggunakan validitas isi dan seleksi aitem yang diperoleh melalui penghitungan koefisien antara skor subjek pada aitem yang bersangkutan dengan skor total tes. Indeks daya beda dapat menentukan aitem-aitem yang gugur dan aitem-aitem yang layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Cara penghitungannya adalah dengan menggunakan program komputer SPSS/PC+ versi 7,5 *for windows*.

## 2. Reliabilitas Skala

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat keajegan alat ukur. Reliabilitas sering disamakan dengan konsistensi, *stability* dan *dependability* yang pada dasarnya menunjukkan sejauhmana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda, bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama (Azwar, 1997).

Reliabilitas alat ukur diuji dengan reliabilitas skala dengan menggunakan analisis butir dengan teknik alpha.

Perhitungan reliabilitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 7,5 *for windows*.

### E. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis statistik yang digunakan secara kuantitatif.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik Product Moment dari Pearson dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)/PC+ versi 7,5 for windows*. Alasan digunakannya teknik ini adalah karena analisis *Product Moment* merupakan analisis korelasi yang dapat dipakai untuk menguji hubungan antara 2 variabel.

