BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan edukatif dan administratif, baik yang berstatus karyawan tetap maupun kontrak, di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

3.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam penelitian ini, dilakukan identifikasi masalah, yaitu bagaimana persepsi karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia terhadap kinerja kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan FTI UII (Dekan dan Wakil Dekan), untuk kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Important Performance Analysis* (IPA), sehingga dapat dihasilkan suatu alternatif perbaikan kinerja kepemimpinan tersebut di masa yang akan datang.

3.3 METODE PENGUMPULAN DATA

3.3.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. **Studi Pustaka**

   Studi pustaka dilakukan agar peneliti dapat menguasai teori maupun konsep dasar yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Studi ini dilakukan dengan membaca dan mempelajari beberapa referensi seperti literatur, laporan-laporan ilmiah dan tulisan-tulisan ilmiah lain yang dapat mendukung terbentuknya landasan teori, sehingga dapat digunakan sebagai landasan yang kuat dalam analisis penelitian.

2. **Penelitian Lapangan**

   Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara melaksanakan riset langsung ke instansi yang bersangkutan. Data terkait didapatkan dengan sumber:

   a. Observasi

   Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap objek, wawancara kepada pihak terkait dan menyebarkan kuisioner, dengan tujuan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.

   b. Data Instansi

   Data-data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini didapatkan dari literatur yang ada di instansi yang bersangkutan, meliputi sejarah berdirinya, visi, misi, kegiatan dan informasi lainnya.

3.3.2 Data Yang Dibutuhkan

Data-data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua :

1. **Data Primer**

   Data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya yaitu instansi. Data primer meliputi:

   a. Data yang dibutuhkan untuk penelitian (data-data hasil kuesioner)

   b. Data umum instansi

2. **Data Sekunder**

   Data sekunder adalah data yang berasal dari sumber lain seperti hasil penelitian sebelumnya, jurnal dan lain-lain, yang digunakan untuk mendapatkan dan menggali teori-teori yang dapat mendukung pemecahan masalah dalam penelitian.

3.3.3 Penentuan Jumlah Sampel

Untuk menetapkan beberapa jumlah sampel yang seharusnya dibuat (N'), maka harus diputuskan terlebih dahulu beberapa tingkat kepercayaan (*convidence level*) dan derajat ketelitian (*degree of accuracy*). Pada penelitian ini penulis menggunakan tingkat kepercayaan 90 % dan derajat ketelitian 10 %. Ini berarti bahwa sekurang-kurangnya 90 dari 100 harga rata-rata penilaian karyawan terhadap atribut akan memiliki penyimpangan tidak lebih dari 10 %.

Adapun jumlah sampel untuk nasabah ditentukan dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 1999) :

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 NPQ}{d^2(N-1) + (Z_{\alpha/2})^2 PQ}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = populasi yang diketahui

d = tingkat ketelitian

P = proporsi yang sebenarnya (bila tidak diketahui, maka P = 0.5)

Q= 1-P

3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel ditentukan dengan menggunakan *nonprobabilistic – purposive sampling,* dimana penentuan sampel didasarkan pada pertimbangan tertentu sesuai dengan yang dikehendaki penelitian. Pemilihan anggotanya dilakukan dengan teknik *accidental sampling* dimana peneliti memilih calon responden yang ditemui saat pengambilan sampel (Sekaran, 1992; Cooper dan Emory, 1995).

3.4 PENGOLAHAN DATA

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. *Menentukan hipotesis*

H_0 : Skor atribut berkorelasi positif dengan skor faktor (valid)

H_1 : Skor atribut tidak berkorelasi positif dengan skor faktor (tidak valid)

b. *Menentukan nilai* r_{tabel}

Dengan tingkat signifikansi 5 %, derajat kebebasan (df) = n – 2, maka nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r (pada lampiran).

c. *Menentukan nilai* r_{hitung}

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

$$r_{pq} = \frac{(r\,xy)(SBy) - SBx}{\sqrt{\{(SBx^2) + (SBy^2) - 2(rxy)(SBx)(SBy)\}}}$$

r_{hitung} dapat dihitung dengan menggunakan *software* SPSS 12.0 for Windows, dengan langkah software sebagai berikut:

1. Memasukkan koefisien atribut pertanyaan kuesioner di *variable view.*
2. Memasukkan data hasil kuesioner di *data view.*
3. Menguji validitas dan reabilitas.
4. Mengklik *Analyze – Scale – Reability Analysis.*

5. Memasukkan semua koefisien atribut pertanyaan kuesioner ke *item.*
6. Mengklik *Statistic – Descriptive for – Scale if item delete.*
7. Mengklik Continue – OK.

Langkah-langkah ini dilakukan sampai semua data valid.

Hasil perhitungan r_{hitung} pada *software* SPSS.12 (pada lampiran) dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Corelation.*

d. *Membandingkan besar nilai* r_{tabel} *dengan* r_{hitung}

Jika nilai r_{hitung} bernilai positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai r_{hitung} bernilai positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai r_{hitung} bernilai negatif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak

e. *Membuat kesimpulan*

3.4.2 Uji Reliabilitas

a. *Menentukan hipotesis*

H_0 : Skor atribut berkorelasi positif dengan skor faktor (reliabel)

H_1 : Skor atribut tidak berkorelasi positif dengan skor faktor (tidak reliabel)

b. *Menentukan nilai* r_{tabel}

Dengan tingkat signifikansi 5 %, derajat kebebasan (df) = n – 2, maka nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r (pada lampiran).

c. *Menentukan nilai* r_{hitung}

$$r_{tt} = \frac{M}{M-1}\left(1 - \frac{Jkx}{JKy}\right)$$

Hasil perhitungan r_{hitung} pada *software* SPSS.10 (pada lampiran) dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha.* Apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati 1, maka kuesioner dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik.

d. *Membandingkan besar nilai* r_{tabel} *dengan* r_{hitung}

Jika nilai r_{hitung} bernilai positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai r_{hitung} bernilai positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai r_{hitung} bernilai negatif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak

e. *Membuat kesimpulan*

3.4.3 *Important Performance Analysis* (IPA)

3.4.3.1 Analisis Tingkat Kesesuaian

Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor kinerja/pelaksanaan dengan skor harapan. Tingkat kesesuaian inilah yang akan menentukan urutan prioritas peningkatan faktor-faktor kinerja kepemimpinan yang diukur. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\boxed{\text{Tki} = \frac{Xi}{Yi} \times 100\%}$$

Dimana : Tki = Tingkat kesesuaian responden

Xi = Skor penilaian kinerja kepemimpinan

Yi = Skor penilaian harapan karyawan

Selanjutnya sumbu mendatar (X) akan diisi oleh skor tingkat kinerja kepemimpinan, sedangkan sumbu (Y) akan diisi oleh skor tingkat harapan karyawan dengan menggunakan rumus:

$$\boxed{\overline{X} = \frac{\sum Xi}{n}} \quad \text{dan} \quad \boxed{\overline{Y} = \frac{\sum Yi}{n}}$$

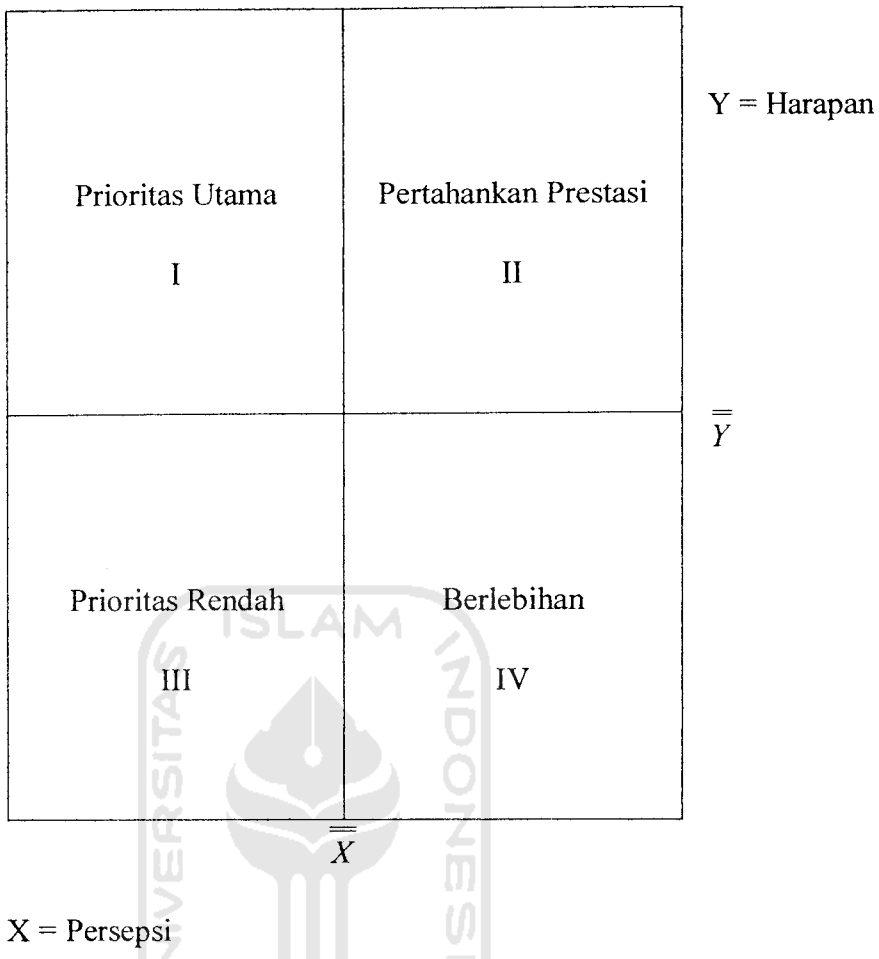
Dimana : $\overline{X}$ = Skor rata-rata kinerja kepemimpinan

$\overline{Y}$ = Skor rata-rata harapan karyawan

3.4.3.2 Analisis Diagram Kartesius

Diagram ini dibagi menjadi 4 kuadran (lihat gambar 3.4.3.2).

1. Kuadran pertama (I), disebut dengan daerah prioritas utama yang harus dibenahi, karena harapan tinggi sedangkan persepsi rendah.
2. Kuadran kedua (II), disebut dengan daerah yang harus dipertahankan, karena harapan tinggi dan persepsi juga tinggi.
3. Kuadran ketiga (III), disebut juga sebagai daerah prioritas rendah, karena daerah ini menunjukkan harapan rendah dan persepsi rendah.
4. Kuadran keempat (IV), dikategorikan sebagai daerah berlebihan, karena harapan rendah namun persepsi tinggi, jadi bukan menjadi prioritas yang dibenahi.



Gambar 3.4.3.2 Diagram Kartesius

Pembagian daerah tersebut didasarkan pada perpotongan 2 (dua) buah garis secara tegak lurus pada titik $\overline{\overline{X}}$ dan $\overline{\overline{Y}}$, yang didapat dengan menggunakan rumus :

$$\overline{\overline{X}} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \overline{X_i}}{K} \quad \text{dan} \quad \overline{\overline{Y}} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \overline{Y_i}}{K}$$

Dimana :

$\overline{\overline{X}}$ = rata-rata dari rata-rata skor kinerja kepemimpinan

$\overline{\overline{Y}}$ = rata-rata dari rata-rata skor harapan karyawan.

K = banyaknya atribut/faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja kepemimpinan.

Selanjutnya, setiap atribut instrumen ditempatkan pada empat kuadran diagram tersebut sesuai dengan rata-rata kepentingan/harapan dan persepsi/apa yang dialami sehingga dapat diketahui atribut mana yang berada di tiap kuadran .

3.5 DEFINISI OPERASIONAL

Pengukuran kinerja kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengukuran kinerja kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan FTI UII, yaitu Dekan dan Wakil Dekan berdasarkan persepsi (penilaian) karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang atribut-atribut pertanyaannya dibangun berdasarkan teori yang ada, mencakup buku, hasil penelitian, jurnal, artikel dan literature lainnya. Atribut-atribut pertanyaan tersebut dibagi menjadi 5 (lima) dimensi pertanyaan sebagai berikut:

1. Pengembangan Organisasi dan SDM

Tabel 3.5.1 Pertanyaan dimensi Pengembangan Organisasi dan SDM

No. Pertanyaan	Tema Pertanyaan
1.	Pengakuan terhadap kehandalan karyawan dengan usaha pemberdayaan.
2.	Pemberian kepercayaan kepada karyawan.
3.	Pemberian otoritas untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan.

4.	Keterlibatan karyawan dalam tiap langkah pekerjaan.
5.	Pengarahan dan bantuan bagi karyawan dalam memecahkan masalah.
6.	Pengumpulan dan penyampaian informasi penting terkait segala urusan yang berhubungan dengan pekerjaan, khususnya mengenai konsep rencana pengembangan kerja.
7.	Konsistensi dalam menjalankan tata aturan.
8.	Adanya visi dan misi yang jelas dan strategis, serta kemampuan untuk mewujudkannya.

2. Motivasi, Inovasi dan Apresiasi

Tabel 3.5.2 Pertanyaan dimensi Motivasi, Inovasi dan Apresiasi

No. Pertanyaan	Tema Pertanyaan
9.	Usaha peningkatan kreativitas dan inisiatif karyawan (seperti training manajemen dan motivasi).
10.	Kecekatan, kreativitas dan inovasi.
11.	Kemampuan untuk memotivasi karyawan.
12.	Usaha mensejahterakan karyawan.
13.	Apresiasi (pujian dan penghargaan khusus) atas prestasi karyawan.

3. Penguasaan Kompleksitas

Tabel 3.5.3 Pertanyaan dimensi Penguasaan Kompleksitas

No. Pertanyaan	Tema Pertanyaan
14.	Penguasaan kompleksitas pekerjaan sehingga dapat menjadikan pekerjaan *simple* dan mudah dilaksanakan.

4. Sikap dan Perilaku

Tabel 3.5.4 Pertanyaan dimensi Sikap dan Perilaku

No. Pertanyaan	Tema Pertanyaan
15.	Kecenderungan 'melayani' karyawan daripada 'dilayani'.
16.	Sikap bekerja lebih keras dan berpikir lebih kuat, lebih lama dan lebih mendalam dibandingkan dengan karyawan.
17.	Gaya 'mempengaruhi' untuk memotivasi karyawan.
18.	Pengendalian emosi dalam memimpin.
19.	Sapaan kepada karyawan di awal hari kerja.
20.	Sikap jujur dan amanah terhadap tanggung jawabnya.
21.	Penghormatan kepada karyawan.
22.	Adanya interaksi dengan karyawan.
23.	Pemahaman terhadap kebutuhan, perasaan dan harapan karyawan.
24.	Kecintaan, rasa segan dan ketaatan pada pimpinan.
25.	Adanya teladan, khususnya teladan keagamaan.

5. Kemitraan Yang Interdependent

Tabel 3.5.5 Pertanyaan dimensi Kemitraan Yang Interdependent

No. Pertanyaan	Tema Pertanyaan
26.	Kebersamaan dan persaudaraan dalam mempersatukan visi dan misi.
27.	Pembangunan, pengembangan dan peningkatan kekuatan melalui kerja sama yang baik dan intensif.
28.	Suasana kerja sama yang baik dalam pekerjaan.
29.	Iklim kerja yang penuh toleransi.

Pada kuesioner penelitian ini, terdapat tempat khusus bagi responden untuk memberikan kritik, saran dan untuk menyampaikan harapannya terhadap kinerja kepemimpinan yang telah diterapkan. Selain itu, jawaban yang diberikan responden dapat digunakan sebagai sudut pandang dalam pembahasan hasil penelitian.

Tabel 3.5.5 Pertanyaan terbuka mengenai harapan karyawan

No. Pertanyaan	Pertanyaan
30.	Apakah harapan anda terhadap kinerja kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan FTI UII di masa yang akan datang ?

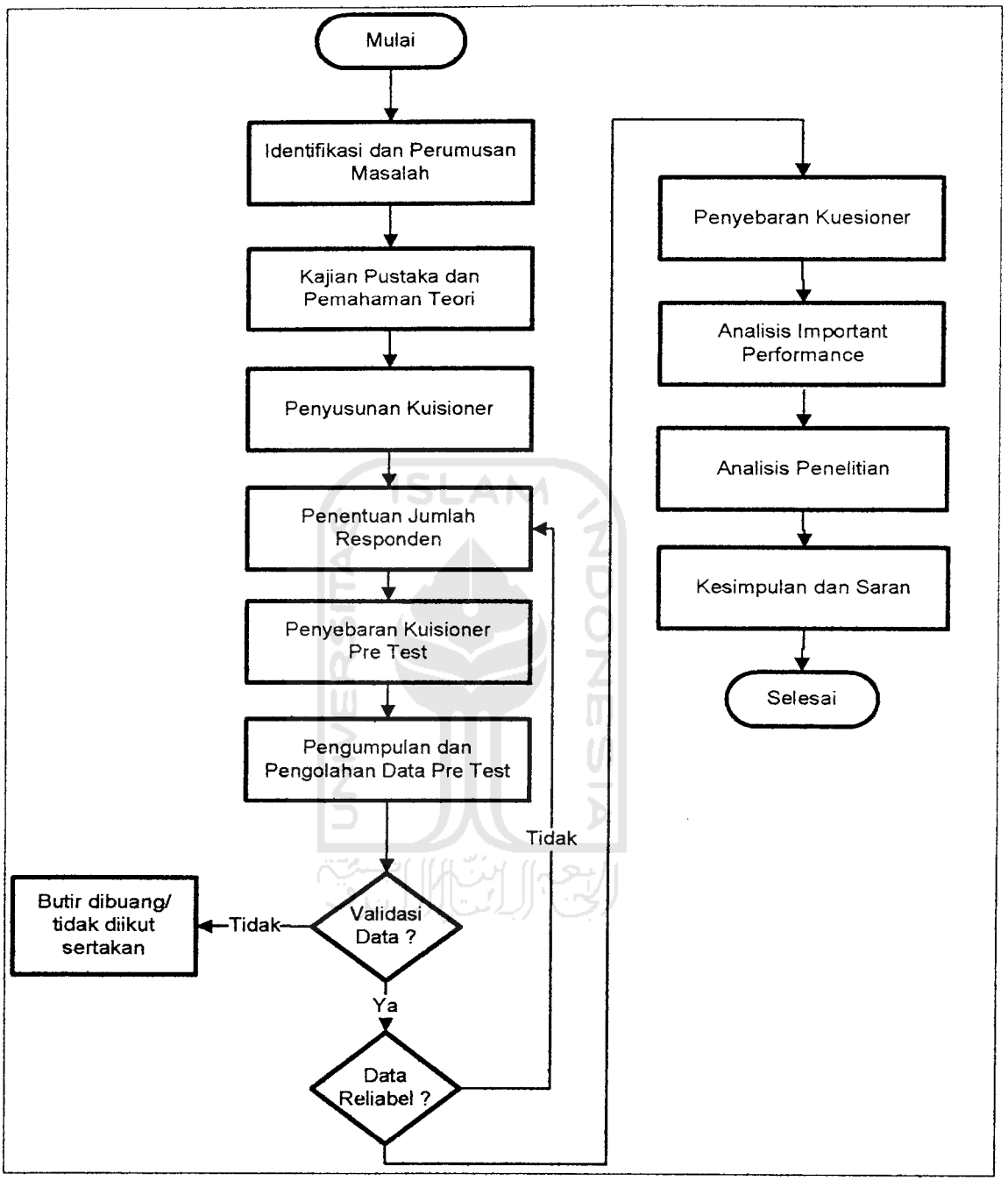
3.6 ANALISIS PENELITIAN

Langkah ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran lengkap mengenai penelitian yang telah dilakukan mengarah kepada analisis hasil implementasi sebelum ditarik kesimpulan.

3.7 KESIMPULAN DAN SARAN

Penarikan kesimpulan terhadap kasus yang diselesaikan pada tahap akhir dalam penelitian ini setelah dilakukan analisis terhadap kasus yang dipecahkan. Penarikan kesimpulan bertujuan untuk menjawab tujuan penelitian yang sudah ditetapkan. Saran-saran juga dikemukakan untuk memberikan masukan mengenai penyelesaian kasus yang dihadapi pada sistem yang diteliti.

3.8 DIAGRAM ALIR METODE PENELITIAN



Gambar 3.8 Diagram Alir Metode Penelitian