

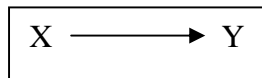
## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Disain Penelitian**

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional yaitu merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel lain. Dengan teknik korelasional maka peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 2010).

Peneliti ini menggunakan antara variabel persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja karyawan. Secara sistematis model hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



#### **B. Identifikasi Variabel**

Yang menjadi Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita sebagai variabel bebas (X)
2. Disiplin Kerja sebagai Variabel Terikat (Y)

#### **C. Definisi Operasional**

##### **1. Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita**

Persepsi terhadap kepemimpinan wanita adalah pandangan atau penilaian karyawan terhadap kemampuan seorang wanita dalam memerankan

kedudukannya sebagai seorang pemimpin. Indikator-indikator dari persepsi terhadap kepemimpinan wanita dapat dilihat teori Persepsi Sobur (2003) dan indikator kepemimpinan yang baik menurut Kartono (2006) pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita**

No	Aspek	Indikator
1	Seleksi terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	1. Mempunyai sikap yang terbuka 2. Memberikan informasi mengenai iklim emosional 3. Tidak egosentris 4. Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong
2	Interpretasi terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	1. Mempunyai sikap terbuka 2. Memberikan informasi mengenai iklim emosional 3. Tidak egosentris 4. Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong
3	Pembulatan terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	1. Mempunyai sikap terbuka 2. Memberikan informasi mengenai iklim emosional 3. Tidak egosentris 4. Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong.

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah perilaku dari karyawan yang terdiri dari guru, tata usaha, dan tenaga pembantu yang senantiasa mentaati setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan dan tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan norma-norma atau kebijakan

yang telah ditetapkan organisasi. Terdapat 4 indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Martoyo (2007) dalam penelitian ini adalah:

- a. Penggunaan waktu kerja
- b. Perbuatan tingkah laku
- c. Ketertiban dalam melaksanakan tugas
- d. Rencana harian tugas

## **5. Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2003) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru, tata usaha dan tenaga pembantu yang berada di lingkungan sekolah SMK Negeri 2 Pekanbaru yang berjumlah 253 orang.

### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2003) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Arikunto (2002), menurut Arikunto apabila objek kurang dari 100, maka lebih baik diambil keseluruhannya. Tetapi jika besar dari 100 maka di ambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat tersebut, karena populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 yaitu 253 orang, maka diambil 50% yaitu sekitar 127 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *insidental sampling*, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2003). Sedangkan jumlahnya, diambil secara proporsional yaitu 50% dari jumlah keseluruhan untuk masing-masing posisi.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Karyawan SMKN 2 Pekanbaru**

No	Posisi	Jumlah	50%
1	Guru	190	95
2	Pegawai Tata Usaha	38	19
3	Tenaga Bantu	25	13
<b>Total</b>		<b>253</b>	<b>127</b>

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan pada pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Skala Persepsi Karyawan terhadap Kepemimpinan Wanita dan Skala Disiplin Kerja.

### 1. Alat Ukur

#### a. Alat Ukur Variabel (X) Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat skala psikologi yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian. Skala Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita disusun berdasarkan teori Sobur (2003),

Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi dari skala penelitian Putri (2011) dengan mengubah item-item yang disesuaikan dengan kejadian di lapangan menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data (Hadi, 2002).

Untuk penelitian ini, dikategorikan ke dalam dua kelompok, yaitu :

- a. Untuk *favourabel* terbagi kedalam empat jawaban, yaitu : SS (Sangat Setuju)= 4, S (Setuju)= 3, TS (tidak setuju)= 2, STS (sangat tidak setuju)= 1.
- b. untuk *unfavourabel* terbagi kedalam empat jawaban, yaitu : STS (sangat tidak setuju)= 4, TS (tidak setuju)= 3, S (setuju)= 2, SS sangat setuju)= 1.

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita**

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Seleksi terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	Mempunyai sikap terbuka	5,40	18,30	4
		Memberikan informasi mengenai iklim –emosional	15,43	14,48	4
		Tidak egosentris	12,19	32,39	4
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	33,44	25,38	4
2.	Interpretasi terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	Mempunyai Sikap Terbuka	13,29	1,26	4
		Memberikan informasi mengenai iklim –emosional	8,31	3,22	4
		Tidak egosentris	17,20	16,45	4
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	9,28	42,37	4
3.	Pembulatan terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	Mempunyai sikap terbuka	6,35	11,27	4
		Memberikan informasi mengenai iklim –emosional	23,41	7,34	4
		Tidak egosentris	21,46	4,10	4
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	24,47	2,36	4
<b>JUMLAH</b>			24	24	48

## **b. Alat Ukur Variabel (Y) Disiplin Kerja**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala Disiplin Kerja disusun berdasarkan teori Martoyo (2007). Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi dari skala penelitian Yulianto(2011) dengan mengubah aitem-aitem yang disesuaikan dengan kejadian di lapangan menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data.

Untuk penelitian ini, dikategorikan ke dalam dua kelompok yaitu :

- a. Untuk *favourable* terbagi ke dalam empat jawaban, yaitu : SS(sangat setuju)= 4, S (setuju)= 3, TS (tidak setuju)= 2, STS (sangat tidak setuju)= 1.
- b. Untuk *unfavourable* terbagi ke dalam empat jawaban, yaitu : STS (sangat tidak setuju)= 4, TS (tidak setuju)= 3, S (setuju)= 2, SS (sangat setuju)= 1.

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala Disiplin Kerja**

No	Indikator	No. Aitem		Total
		F	UF	
1.	Penggunaan waktu			
	1. Melaksanakan tugas dengan teliti	6,35	1,20	4
	2. Tepat waktu	2,34	5,21	4
	3. Menyelesaikan tugas	19,38	4,37	4
2.	Perbuatan tingkah laku			
	1. Mematuhi peraturan	10,24	9,23	4
	2. Mematuhi kewajiban dan larangan	8,33	22,39	4
	3. Memahami sanksi jika melanggar aturan	26,32	7,25	4
3.	Ketertiban melakukan tugas			
	a. Melaksanakan tugas dengan senang hati	17,36	3,18	4
4	Rencana harian tugas			
	1. Memahami tujuan organisasi	15,40	16,27	4
	2. Tugas yang di lakukan tidak mengambang	11,28	14,30	4
	3. Membuat target kerja	12,31	13,29	4
<b>JUMLAH</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

#### b. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila data tersebut menjalankan fungsi ukurnya, dimana skala mampu mengukur atribut yang harus diukur (Azwar, 2010).

Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi dengan analisis rasional. Validitas isi tidak saja menunjukkan bahwa tes tersebut komprehensif isinya, tetapi harus pula memuat isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur (Azwar, 2010). Validitas isi pada



penelitian ini menggunakan teknik *professional judgement* yang dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber.

### 3. Uji Daya Beda atau Daya Diskriminasi Aitem

Sebelum instrumen penelitian (alatukur) ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*try out*) kepada karyawan SMK Negeri 2 Pekanbaru, yang berjumlah 100 orang yang terdiri dari guru, tata usaha, dan tenaga pembantu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total (Azwar, 2012), dengan bantuan program SPSS 17 *for windows*.

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem-total, biasanya digunakan batasan 0,30. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya diskriminasinya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah (Azwar, 2012). Dengan demikian aitem yang koefisiennya  $< 0,30$  dinyatakan gugur, sedangkan aitem yang dianggap sah adalah aitem dengan koefisien korelasi  $\geq 0,30$ .

Dari 48 aitem skala persepsi terhadap pimpinan wanita terdapat 34 aitem yang sah dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,324-0,911 sedangkan sisanya sebanyak 14 aitem dinyatakan gugur. Rincian-rincian aitem yang sah dan yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.5, sedangkan *blue print* aitem yang digunakan dalam pengambilan data dapat dilihat pada tabel 3.6.

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Skala Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita**  
**(X) yang Sahih dan Gugur**

No	Aspek	Indikator	No Item				Jumlah
			Favorable Sahih	Gugur	Unfavorable Sahih	Gugur	
1	seleksi terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	Mempunyai sikap terbuka	5,40	-	18,30	-	4
		Memberikan informasi mengenai iklim emosional	15,43	-	14,48	-	4
		Tidak egosentris	19	12	32,39	-	4
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	33,44	-	-	25,38	4
2	Interpretasi terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	Mempunyai sikap terbuka	13	29	26	1	4
		Memberikan informasi mengenai iklim emosional	31	8	22	3	4
		Tidak egosentris	-	17,20	16,45	-	4
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	9,28	-	37	42	4
3	Pembulatan terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	Mempunyai sikap terbuka	35	6	11,27	-	4
		Memberikan informasi mengenai iklim emosional	41	23	7,34	-	4
		Tidak egosentris	21,46	-	10	4	4
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	24,47	-	36	2	4
<b>Jumlah</b>			<b>17</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>48</b>

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Skala Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita (X)**  
**Untuk Penelitian**

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Seleksi terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	Mempunyai sikap terbuka	1, 9	33,31	4
		Memberikan informasi mengenai iklim – emosional	2,11	23,18	4
		Tidak egosentris	13	19,34	3
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	3,10	-	2
2	Interpretasi terhadap persepsi pada kepemimpinan wanita	Mempunyai sikap terbuka	4	30	2
		Memberikan informasi mengenai iklim – emosional	6	20	2
		Tidak egosentris	-	22,24	2
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	5,14	21	3
3	Pembulatan terhadap persepsi pada kepemimpinan	Mempunyai sikap terbuka	12	28,26	3
		Memberikan informasi mengenai iklim – emosional	15	25,32	3
		Tidak egosentris	7,16	27	3
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	8,17	29	3
<b>JUMLAH</b>			<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>

Pada variabel disiplin kerja terdapat 40 aitem yang diuji kesahihannya, dan jumlah aitem tersebut hanya 30 aitem yang sah dengan koefisien korelasi aitem berkisar antara 0,308-0,784 sisanya 10 aitem yang dinyatakan gugur.

Adapun rincian aitem-aitem yang sah dan item-item yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.7, sedangkan komposisi *blue print* aitem yang akan digunakan dalam pengambilan data atau untuk penelitian dapat dilihat pada 3.8 sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Skala Disiplin Kerja (Y) Setelah Try Out yang Sah dan yang Gugur**

No	Indikator	No Aitem				Jumlah
		Favorable Sahih	Unfavorable Gugur	Favorable Sahih	Unfavorable Gugur	
1	Penggunaan Waktu					
	1. Melaksanakan tugas dengan teliti	6	35	1,20	-	4
	2. Tepat Waktu	2,34	-	5,21	-	4
	3. Menyelesaikan Tugas	19,38	-	-	4,37	4
2	Perbuatan tingkah laku					
	1. Mematuhi peraturan	10,24	-	9,23	-	4
	2. Mematuhi kewajiban dan larangan	8,33	-	22	39	4
	3. Memahami sanksi jika melanggar aturan	26	32	7,25	-	4
3	Ketertiban melakukan tugas					
	1. Melaksanakan tugas dengan senang hati	17,36	-	3,18	-	4
4	Rencana Harian Tugas					
	1. Memahami tujuan organisasi	-	15,40	16,27	-	4
	2. Tugas yang dilakukan tidak mengambang	-	11,28	14,30	-	4
	3. Membuat target kerja	12	31	13,29	-	4
<b>JUMLAH</b>		<b>13</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>40</b>

**Tabel 3.8**  
**Blue Print Disiplin Kerja (Y) Untuk Penelitian**

No	Indikator	No. Aitem		Total
		F	UF	
<b>1.</b>	Penggunaan waktu			
	1. Melaksanakan tugas dengan teliti	1	15,18	3
	2. Tepat waktu	12,13	14,23	4
	3. Menyelesaikan tugas	6,10	-	2
<b>2.</b>	Perbuatan tingkah laku			
	1. Mematuhi peraturan	2,9	26,28	4
	2. Mematuhi kewajiban dan larangan	7,11	17	3
	3. Memahami sanksi jika melanggar aturan	3	16,25	3
<b>3.</b>	Ketertiban melakukan tugas			
	1. Melaksanakan tugas dengan senang hati	5,8	19,30	4
<b>4</b>	Rencana harian tugas			
	1. Memahami tujuan organisasi	-	20,22	2
	2. Tugas yang di lakukan tidak mengambang	-	24,29	2
	3. Membuat target kerja	4	21,27	3
	<b>JUMLAH</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

#### 4. Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xy}$ ) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti rendah reliabilitasnya (Azwar, 2009).

Keseluruhan item persepsi terhadap kepemimpinan wanita dan disiplin kerja yang valid kemudian diuji reliabilitasnya dan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.934 untuk persepsi terhadap kepemimpinan wanita dan 0.870 untuk disiplin kerja.

## **7. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah analisis statistik parametrik yaitu *product moment person* yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X (persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita) dengan variabel Y (Disiplin kerja).