

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Penelitian ini menghubungkan antara gaya kepemimpinan transformasional (X) dengan budaya organisasi (Y).

#### **B. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Variabel Independen (X) : Gaya kepemimpinan transformasional
- b. Variabel Dependen (Y) : Budaya organisasi

#### **C. Defenisi Operasional**

##### **1. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan memotivasi pengikut agar melakukan sesuatu melebihi harapan yang mungkin demi kebaikan kelompok.

Indikator dari gaya kepemimpinan transformasional tersebut adalah:

- a. *Idealized influence*, pemimpin dapat menjadi teladan bagi pengikutnya dan mendorong para pengikut untuk berbagi visi dan tujuan bersama dengan memberikan visi yang jelas dan rasa mencapai tujuan yang kuat.

- b. *Inspirational motivation*, pemimpin mencoba untuk mengekspresikan pentingnya tujuan yang diinginkan dengan sederhana, mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan meyakinkan pengikut bahwa pekerjaannya berarti dan menantang.
- c. *Intellectual stimulation*, pemimpin yang menantang ide-ide dan nilai-nilai pengikutnya untuk memecahkan masalah.
- d. *Individualised consideration*, pemimpin yang memperhatikan dan membina pengikutnya serta memperhatikan pengikutnya dengan memperhatikan pengikut secara individual.

## **2. Budaya organisasi**

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Adapun indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisi, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- f. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas atau kemantapan. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian menurut Arikunto (1998) adalah keseluruhan subjek penelitian, studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Bengkalis yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan rincian populasi sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
Jumlah Populasi

| Jabatan             | Jumlah |
|---------------------|--------|
| Tenaga Pendidik     | 38     |
| Tenaga Kependidikan | 19     |
| Jumlah              | 57     |

*Sumber:* SMA Negeri 4 Bengkalis Tahun 2013

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2003). Menurut Arikunto (1998) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi, seluruh populasi di dalam penelitian ini merupakan sampel untuk penelitian.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Alat Ukur**

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat suatu skala psikologis yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional, dan skala budaya organisasi. Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian atau *scoring* pada skala gaya kepemimpinan transformasional, dan skala budaya organisasi.

#### **a. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Model skala ini disusun dengan model skala *Likert* yang dimodifikasi dari skala gaya kepemimpinan transformasional oleh Askacita (2012) dengan empat alternatif jawaban. Skala ini disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1996) yang terdiri dari 20 aitem.

Untuk pernyataan dengan nilai 4 (empat) jika jawaban SL (Selalu), nilai 3 (tiga) jika jawaban SR (Sering), nilai 2 (dua) jika jawaban J (Jarang) dan nilai 1 (satu) jika jawaban TP (Tidak Pernah).

**Tabel 3.2**Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebelum *Try Out*

| No     | Indikator                            | Pernyataan                 | Jumlah |
|--------|--------------------------------------|----------------------------|--------|
| 1      | <i>Idealized Influence</i>           | 2, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 19 | 8      |
| 2      | <i>Inspirational Motivation</i>      | 4, 6, 14, 20               | 4      |
| 3      | <i>Intellectual Stimulation</i>      | 1, 3, 16, 18               | 4      |
| 4      | <i>Individualiseed Consideration</i> | 8,10, 15, 17               | 4      |
| Jumlah |                                      |                            | 20     |

**b. Skala Budaya Organisasi**

Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi dari skala budaya organisasi oleh Pratiwi (2012) dengan empat alternatif jawaban. Skala ini disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Robbins & Judge (2008) yang terdiri dari 22 aitem.

Untuk pernyataan dengan nilai 4 (empat) jika jawaban SL (Selalu), nilai 3 (tiga) jika jawaban SR (Sering), nilai 2 (dua) jika jawaban J (Jarang) dan nilai 1 (satu) jika jawaban TP (Tidak Pernah).

**Tabel 3.3**Blue Print Skala Budaya Organisasi Sebelum *Try Out*

| No     | Indikator                                | Pernyataan     | Jumlah |
|--------|--|----------------|--------|
| 1.     | Inovasi dan keberanian mengambil resiko. | 1, 5, 6, 9, 13 | 5      |
| 2.     | Perhatian pada hal-hal rinci             | 10, 12, 17, 22 | 4      |
| 3.     | Orientasi hasil                          | 2, 11          | 2      |
| 4.     | Orientasi orang.                         | 8, 18, 21      | 3      |
| 5.     | Orientasi tim                            | 4, 16, 20      | 3      |
| 6.     | Keagresifan.                             | 3, 7, 15       | 3      |
| 7.     | Stabilitas.                              | 14, 19         | 2      |
| Jumlah |  |                | 22     |

## 2. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan maka alat ukur yang digunakan perlu diuji cobakan terlebih dahulu. Alat ukur diuji cobakan pada seluruh pegawai SMK Negeri 1 Bengkalis yang berjumlah 38 orang. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas guna mendapatkan aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur.

### a. Uji Validitas

Menurut Azwar (2007), validitas yang berasal dari kata *validity* merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan instrumen ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument dinyatakan sah jika instrumen itu mampu mengukur apa yang hendak diukur, serta mampu mengungkap apa yang ini diungkap.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgment*. Validitas isi tidak saja menunjukkan bahwa tes tersebut harus komprehensif isinya, akan tetapi harus pula memuat harga isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur (Azwar, 2007).

Hasil uji terhadap 20 aitem dari skala gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa terdapat 17 aitem yang valid dan 3 gugur dengan koefisien korelasi berkisar 0,551 – 0,868. Gambaran umum hasil *try out* dan aitem untuk penelitian terdapat pada tabel 3.4 dan tabel 3.5.

**Tabel 3.4**Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Hasil *Try Out*

| No     | Indikator                            | Pernyataan                    |       | Jumlah |
|--------|--------------------------------------|-------------------------------|-------|--------|
|        |                                      | Valid                         | Gugur |        |
| 1      | <i>Idealized Influence</i>           | 2, 5, 7, 9, 11,<br>12, 13, 19 | 13    | 8      |
| 2      | <i>Inspirational Motivation</i>      | 4, 6, 14                      | 20    | 4      |
| 3      | <i>Intellectual Stimulation</i>      | 1, 3, 16, 18                  | -     | 4      |
| 4      | <i>Individualiseed Consideration</i> | 8,10, 15, 17                  | 10    | 4      |
| Jumlah |                                      |                               |       | 20     |

**Tabel 3.5**

Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Penelitian

| No     | Indikator                            | Pernyataan             | Jumlah |
|--------|--------------------------------------|------------------------|--------|
| 1      | <i>Idealized Influence</i>           | 2, 5, 7, 9, 11, 12, 19 | 7      |
| 2      | <i>Inspirational Motivation</i>      | 4, 6, 14               | 3      |
| 3      | <i>Intellectual Stimulation</i>      | 1, 3, 16, 18           | 4      |
| 4      | <i>Individualiseed Consideration</i> | 8, 15, 17              | 3      |
| Jumlah |                                      |                        | 17     |

Hasil uji terhadap 22 aitem dari skala budaya organisasi menunjukkan bahwa terdapat 20 aitem yang valid dan 2 gugur dengan koefisien korelasi berkisar 0,469 – 0,791. Gambaran umum hasil *try out* dan aitem untuk penelitian terdapat pada tabel 3.6 dan tabel 3.7.

**Tabel 3.6**Blue Print Skala Budaya Organisasi Hasil *Try Out*

| No     | Indikator                                | Pernyataan     |       | Jumlah |
|--------|--|----------------|-------|--------|
|        |  | Valid          | Gugur |        |
| 1.     | Inovasi dan keberanian mengambil resiko. | 1, 5, 6, 9, 13 | -     | 5      |
| 2.     | Perhatian pada hal-hal rinci             | 10, 17, 22     | 12    | 4      |
| 3.     | Orientasi hasil                          | 2, 11          | -     | 2      |
| 4.     | Orientasi orang.                         | 8, 18          | 21    | 3      |
| 5.     | Orientasi tim                            | 4, 16, 20      | -     | 3      |
| 6.     | Keagresifan.                             | 3, 7, 15       | -     | 3      |
| 7.     | Stabilitas.                              | 14, 19         | -     | 2      |
| Jumlah |  |                |       | 22     |

**Tabel 3.7**  
Blue Print Skala Budaya Organisasi Penelitian

| No | Indikator                                | Pernyataan     | Jumlah |
|----|--|----------------|--------|
| 1. | Inovasi dan keberanian mengambil resiko. | 1, 5, 6, 9, 12 | 5      |
| 2. | Perhatian pada hal-hal rinci             | 10, 16, 20     | 3      |
| 3. | Orientasi hasil                          | 2, 11          | 2      |
| 4. | Orientasi orang.                         | 8, 17          | 2      |
| 5. | Orientasi tim                            | 4, 15, 19      | 3      |
| 6. | Keagresifan.                             | 3, 7, 14       | 3      |
| 7. | Stabilitas.                              | 13, 18         | 2      |
|    | Jumlah                                   |                | 20     |

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang mempunyai reabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliable*. Ide pokok dalam konsep *reliable* adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2007).

Analisis statistik menggunakan bantuan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 16.0 for Windows*. Didalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 – 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, maka semakin baik pula reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitasnya mendekati angka nol, berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2009).

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa skala gaya kepemimpinan transformasional memiliki reliabilitas sebesar 0,966 dan skala budaya organisasi memiliki reliabilitas sebesar 0,943.



### c. Daya Beda Diskriminasi Aitem

Pengujian tingkat kesahihan alat ukur dilakukan uji validitas, yang biasanya digunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ , artinya semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan interpretasinya yaitu dengan cara mengkonsultasikan antara “r hitung” dengan “r kritis”. Sebagai criteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan 0,30. Tetapi, apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang tidak diinginkan, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2000). Selain itu juga dibantu dengan sistem komputerisasi untuk menganalisis secara statistic tingkat kesahihan alat ukur tersebut. Adapun teknik yang akan digunakan adalah teknik *Korelasi Product Moment* dari Pearson (dalam Azwar, 2000).

Semakin tinggi koefisien korelasi antara skor aitem dengan skala berarti semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan skala keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya beda atau validitasnya (Azwar, 2000).

### 3. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik yaitu *product moment Pearson* yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan transformasional) dengan variabel Y (budaya organisasi), data kemudian akan dianalisa dengan menggunakan teknik analisa korelasi product moment dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*.