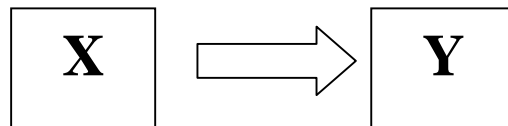


## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini merupakan satu bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian ini menghubungkan antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan semangat kerja karyawan. Secara sistematis model hubungan antara kedua variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



#### **B. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi variabel**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X) : Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Variabel Dependen (Y) : Semangat Kerja

##### **2. Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

a. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat sehingga penyelesaian pekerjaannya cepat dan baik. Adapun indikatornya adalah:

- 1) Melakukan pekerjaan dengan giat
- 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- 3) Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan bentuk kepemimpinan dimana atasan harus meminta ide dan saran dari bawahan dan mengundang partisipasi karyawan dalam keputusan yang secara langsung mempengaruhi karyawan. Adapun indikatornya:

- 1) Prosedur pengambilan keputusan
  - a. Keputusan yang partisipatif
- 2) Variabel situasi
  - a. Karakteristik tugas
  - b. Lingkungan karakteristik bawahan
- 3) Penerimaan keputusan
  - a. Komitmen
  - b. Kepuasan
- 4) Peraturan keputusan
  - a. Waktu
  - b. Motivasi

- 5) Kualitas keputusan
  - a. Variabilitas
  - b. Konsekuensi

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (1998), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru yang bekerja pada bagian perkantoran yang berjumlah 338 orang. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**

Jumlah Populasi Penelitian Bagian Perkantoran Rumah Sakit Awal Bross Pekanbaru

No.	Bagian Office	Jumlah
1	Diklat	32 Orang
2	Sumber Daya Manusia Umum	54 Orang
3	Logistik Umum Medis	42 Orang
4	Pengembangan Bisnis	57 Orang
5	Keuangan dan Akuntansi	47 Orang
6	Informasi Teknologi Mutu	41 Orang
7	Keselamatan & Kesehatan Kerja	65 Orang
Jumlah		338 Orang

*Sumber:* Bagian Diklat RS. Awal Bros Sudirman Pekanbaru, 2014.

#### 2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (1993), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dengan maksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian

sampel. Untuk sekedar ancap-ancang maka apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 1993).

Oleh karena jumlah populasi adalah 338 orang, maka peneliti mengambil 30% dari total keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Awal Bros yang bekerja pada bagian perkantoran, untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**

Jumlah Sampel Penelitian Bagian Perkantoran Rumah Sakit Awal Bross Pekanbaru

No.	Bagian Office	Populasi	Sampel
1	Diklat	32 Orang	10
2	Sumber Daya Manusia Umum	54 Orang	17
3	Logistik Umum Medis	42 Orang	14
4	Pengembangan Bisnis	57 Orang	19
5	Keuangan dan Akuntansi	47 Orang	16
6	Informasi Teknologi Mutu	41 Orang	15
7	Keselamatan & Kesehatan Kerja	65 Orang	21
Jumlah		338 Orang	112 Orang

*Sumber:* Bagian Diklat RS. Awal Bross Sudirman Pekanbaru, 2014.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini di gunakan teknik *propotional random sampling* yaitu jumlah sampel sebanding dengan besarnya jumlah populasi dalam masing-masing kelompok (Azwar, 2003). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Awal Bross yang bekerja pada bagian Perkantoran.

## D. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Alat Ukur

#### a. Alat Ukur Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala gaya kepemimpinan partisipatif disusun berdasarkan teori Vroom dan Yetton (dalam Yukl, 2005), skala ini disusun dengan model Skala Likert dengan memakai empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data, Azwar (2002).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan *favorabel*

- a) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)
- b) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai)
- c) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- d) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)

Untuk pernyataan *unfavorabel*

- a) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)
- b) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- c) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai)
- d) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)

**Tabel 3.3***Blueprint* Sebelum *Tryout* Skala Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X)

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1	Prosedur pengambilan keputusan	Keputusan yang partisipatif	1,19	10,28	4
2	Variabel situasi	Karakteristik tugas	2,20	11,29	4
		Lingkungan karakteristik bawahan	3,21	12,30	4
3	Penerimaan Keputusan	Komitmen	4,22	13,31	4
		Kepuasan	5,23	14,32	4
4	Peraturan Keputusan	Waktu	6,24	15,33	4
		Motivasi	7,25	16,34	4
5	Kualitas keputusan	Variabilitas	8,26	17,35	4
		Konsekuensi	9,27	18,36	4
Jumlah			18	18	36

**b. Alat Ukur Semangat Kerja**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala semangat kerja disusun berdasarkan teori Nitisemito (1988), skala ini disusun dengan model skala Likert dengan memakai empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data, Azwar (2002).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan *favorabel*

- a) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju)
- b) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju)
- c) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju)
- d) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Untuk pernyataan *unfavorabel*

- a) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)
- b) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju)
- c) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju)
- d) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju)

**Tabel 3.4**

*Blueprint* Sebelum *Tryout* Skala Semangat Kerja (Y)

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat	1,7,13,19	4,10,16	7
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	2,8,14,20	5,11,17,22	8
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	3,9,15,21	6,12,18,23,24	9
Jumlah		12	12	24

### E. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, maka alat ukur yang akan digunakan harus diuji cobakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, uji coba alat ukur ini

dilakukan pada karyawan bagian perkantoran Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru sebanyak 65 orang.

### **1. Validitas**

Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan yaitu menggunakan validitas isi, dimana validitas isi menurut Azwar (2002) merupakan validitas yang distimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisa rasional dan sejauhmana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur dan sejauhmana aitem-aitem tes mencerminkan ciri-ciri perilaku yang hendak diukur.

Untuk mengetahui validitas isi dapat dilakukan dengan melihat apakah aitem-aitem dalam tes yang telah ditulis sesuai dengan *Blue Print*, artinya apakah aitem-aitem tersebut sesuai dengan batasan domain ukur yang telah ditetapkan dan sesuai ukuran dengan indikator perilaku yang diungkap. Kemudian setelah melakukan pengujian validitas isi adalah memilih aitem yang memiliki daya beda aitem tertinggi.

### **2. Uji 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 kriteria 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, 2002). Selain itu juga dibantu dengan sistem komputerisasi untuk menganalisis secara statistik tingkat kesahihan alat ukur tersebut. Adapun teknik yang akan digunakan adalah teknik *Korelasi Product Moment* dari Pearson (dalam Azwar, 2002).

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, 2002).

**Tabel 3.5**

*Blueprint* Skala Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) Setelah *Tryout* yang Sahih dan yang Gugur

No	Dimensi	Indikator	Aitem				Jumlah
			Favorabel		Unfavorabel		
			Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Prosedur pengambilan keputusan	Keputusan yang partisipatif	1,19	-	10,28	-	4
2	Variabel situasi	Karakteristik tugas	2,20	-	11,29	-	4
		Lingkungan karakteristik bawahan	3,21	-	12,30	-	4
3	Penerimaan Keputusan	Komitmen	4,22	-	13,31	-	4
4	Peraturan Keputusan	Kepuasan	5,23	-	14,32	-	4
		Waktu	6,24	-	15,33	-	4
5	Kualitas keputusan	Motivasi	7,25	-	16,34	-	4
		Variabilitas	8,26	-	17,35	-	4
		Konsekuensi	9,27	-	18,36	-	4
Jumlah			18	0	18	0	36

Adapun kesahihan variabel gaya kepemimpinan partisipatif (x) diperoleh korelasi aitem total ( $r_{xy}$ ) yang berkisar antara 0,3655-0,7836, dari 36

aitem yang diuji cobakan, terdapat 36 aitem yang memiliki koefisien aitem total di atas 0,30 dengan kata lain terdapat 36 aitem yang sah dan tidak ada aitem yang gugur. Rincian mengenai aitem yang sah dan aitem yang gugur untuk skala gaya kepemimpinan partisipatif setelah dilakukan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel 3.5.

Untuk variabel semangat kerja (Y), diperoleh kesahihan korelasi aitem total ( $r_{xy}$ ) yang berkisar antara 0,5013-0,7076 dari 24 aitem yang diuji cobakan, terdapat 24 aitem yang memiliki korelasi aitem total diatas 0,30. Dengan kata lain terdapat 24 aitem yang sah dan tidak terdapat aitem yang gugur, untuk skala semangat kerja setelah dilakukan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel 3.6.

**Tabel 3.6**

*Blueprint* Skala Semangat Kerja (Y) Setelah *Tryout* yang Sah dan yang Gugur

No	Dimensi	Aitem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat	1,7,13,19	-	4,10,16	-	7
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	2,8,14,20	-	5,11,17,22	-	8
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	3,9,15,21	-	6,12,18,23,24	-	9
Jumlah		12	0	12	0	24

Setelah diuraikan rincian dan butir-butir aitem yang sah dan aitem yang gugur, selanjutnya disusun *blueprint* yang terbaru untuk penelitian yang

sebenarnya. Adapun bentuk *blueprint* terbaru dari skala gaya kepemimpinan partisipatif dan skala semangat kerja, dapat dilihat pada tabel 3.7:

**Tabel 3.7**

*Blueprint* Skala Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) untuk Penelitian

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Prosedur pengambilan keputusan	Keputusan yang partisipatif	1,19	2,20	4
2.	Variabel situasi	Karakteristik tugas	3,21	4,22	4
		Lingkungan karakteristik bawahan	5,23	6,24	4
3.	Penerimaan Keputusan	Komitmen	7,25	8,26	4
		Kepuasan	9,27	10,28	4
4.	Peraturan Keputusan	Waktu	11,29	12,30	4
		Motivasi	13,31	14,32	4
5.	Kualitas keputusan	Variabilitas	15,33	16,34	4
		Konsekuensi	17,35	18,36	4
Jumlah			18	18	36

**Tabel 3.8**

*Blueprint* Skala Semangat Kerja (Y) untuk Penelitian

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat	1,7,13,19	2,8,14	7
2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,9,15,21	4,10,16,20	8
3.	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	5,11,17,23	6,12,18,22,24	9
Jumlah		12	12	24

### 3. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala ini dapat memberikan hasil yang ajeg (konstan) dalam suatu pengukuran (Azwar, 2007). Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur.

Perhitungan reliabilitas dihitung dengan menggunakan bantuan komputasi program *SPSS 16.0 for windows*. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0,00 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin mendekati 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2009). Guna mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputasi program *SPSS 16.0 for windows*.

Dari perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows* diketahui reliabilitas skala gaya kepemimpinan partisipatif (X) dari 36 aitem yang sah dan skala semangat kerja (Y) dari 24 aitem yang sah. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap aitem pada skala gaya kepemimpinan partisipatif diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,9609 dan pada uji reliabilitas terhadap aitem pada skala semangat kerja sebesar 0,9318. Dengan demikian reliabilitas skala gaya kepemimpinan partisipatif dan skala semangat kerja dalam penelitian ini tergolong tinggi.

### F. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisa. Analisa data yang digunakan adalah teknik analisa *korelasi product moment*. Data hasil pengukuran kondisi kerja yang dikumpulkan melalui skala akan dikorelasikan dengan data semangat kerja yang juga diperoleh melalui skala. Data tersebut kemudian akan dianalisa dengan menggunakan teknik analisa *korelasi product moment* (Azwar, 1996).

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

Keterangan:

$r_{xy}$	=	Koefisien korelasi product moment
$N$	=	Jumlah subjek
$X$	=	Jumlah skor variabel X
$Y$	=	Jumlah skor variabel Y
$XY$	=	Jumlah perkalian skor item
$X^2$	=	Jumlah kuadrat skor item
$Y^2$	=	Jumlah kuadrat skor total