

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian ini menggunakan teknik korelasional karena penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel predictor dengan kinerja pegawai tatasaha sebagai variabel criterion. Studi korelasi ini akan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Variabel penelitian berupa dua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta satu variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) dihubungkan terhadap variabel terikat (Y) dengan pola hubungan : (1) hubungan antara variabel X_1 terhadap variabel Y , (2) hubungan antara variabel X_2 terhadap variabel Y , dan (3) hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y .

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah pada SMK Negeri se kota Samarinda. Waktu penelitian dilakukan sejak bulan September 2005 hingga Desember 2005. Adapun kegiatan penelitian ini dimulai dari persiapan penelitian, mengajukan proposal, menyusun instrumen penelitian, uji coba instrumen penelitian, pengumpulan data tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja, dilanjutkan dengan analisis data dan diakhiri dengan pembuatan laporan hasil penelitian.

3.3. Populasi dan Sampling

Sugiyono (2000:97) mengartikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini 42 seluruh pegawai tata usaha SMK Negeri SMK se kota Samarinda dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil) pada 11 sekolah SMK dengan jumlah populasi 114 orang. Sesuai pendapat Suharsimi Arikunto (1983:94) yang menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100. lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15%, atau 20 – 25% atau lebih. Dalam hal ini penulis mengambil 35% dari populasi jadi jumlah sampelnya adalah 40 orang. Mengenai jumlah pegawai tatasaha pada masing-masing sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 : Jumlah Pegawai Tatasaha SMK Negeri 1, 2 dan 3 di
Samarinda, Tahun Pelajaran 2005/2006

| No. | NAMA SEKOLAH | JUMLAH PEGAWAI |
|-----|------------------------|-------------------|
| 1 | SMK Negeri 1 Samarinda | 13 |

| | | |
|---------------|------------------------|-----------|
| 2 | SMK Negeri 2 Samarinda | 17 |
| 3 | SMK Negeri 3 Samarinda | 10 |
| JUMLAH | | 40 |

Sumber : Diknas Pendidikan Kota Samarinda

Alasan peneliti hanya mengambil sampel 40 pegawai dengan melibatkan sekolah SMK Negeri 1, 2 dan 3 di Samarinda adalah :

1. Kemampuan peneliti karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya
2. SMK Negeri 1, 2 dan 3 menurut peneliti telah cukup untuk mewakili sekolah dari kelompok keahlian Bisnis dan Manajemen untuk SMK Negeri 1 Samarinda, kelompok teknologi untuk SMK Negeri 2 Samarinda dan kelompok pariwisata untuk SMK Negeri 3 Samarinda.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner mengenai persepsi pegawai terhadap hasil kepemimpinan kepala bagian tatusaha dan motivasi kerja pegawai tatusaha serta penilaian pegawai terhadap dirinya sendiri mengenai prestasi kerjanya.

Dalam pengukuran data menggunakan rating-scale, data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Kuesioner dibuat dengan bentuk tertutup dengan 5 (lima) pilihan (opsion) untuk mengubah data kualitatif dari hasil angket tersebut menjadi data kuantitatif, maka angket diberi skor atau skala. Skala ini digunakan untuk menentukan proporsi atau perimbangan. Maka, perskalaan pada gejala kontinum kualitatif ini merupakan akibat logis daripada adanya variabilitas tingkatan pada gejala tersebut. Sehingga, terdapat penggolongan para subyeknya menurut besar-kecilnya variabilitas. Pemberian skor pada angket sebagai alat pengumpulan data, yaitu sebagaimana dikemukakan oleh Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1995:102) adalah: "Tingkat ukuran ordinal banyak digunakan dalam penelitian sosial terutama untuk mengukur kepentingan, sikap atau persepsi. Melalui pengukuran ini, peneliti dapat membagi respondennya ke dalam urutan ranking atas dasar sikap nya pada obyek atau tindak tertentu. Misalnya, atas dasar sikapnya pada program Keluarga Berencana, responden dapat diurutkan menjadi "Setuju", "Tidak Berpendapat", dan "Tidak Setuju". Kalau "Tidak Setuju" diberi nilai 1, "Tidak Berpendapat" diberi nilai 2, dan "Setuju" diberi nilai 3, angka-angka tersebut sekedar menunjukkan urutan responden, dan bukan nilai responden untuk variabel tersebut.

Sebelum format kuesioner ketiga variabel disajikan kepada responden maka terlebih dahulu dibuat kisi-kisi untuk setiap variabel. Dari ketiga variabel dibuat skala penilaian dengan rentang jawaban 1 sampai dengan 5. Masing-masing opsi jawaban diberi skor 5 = sangat tinggi/sangat penting/sangat benar diberikan skor 5, 4= tinggi/penting/benar diberi skor 4, 3 = cukup tinggi/cukup penting diberi skor 3, 2 = rendah/kurang penting/salah diberi skor 2, 1 = rendah sekali/tidak penting/sangat salah diberi skor 1 dan instrumen dikembangkan berdasarkan indikator yang ada. Sebelum digunakan dalam penilaian, instrumen

tersebut diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Butir-butir instrumen yang valid digunakan untuk alat pengukuran dalam penilaian, sedangkan butir yang instrumen yang tidak valid dibuang.

3.4. Definisi Konsep

Penjelasan umum mengenai variabel yang akan diteliti itulah makna dari definisi konsep. Definisi konsep ini bukan merupakan teori yang dikonsepsi oleh peneliti melainkan merupakan pendapat peneliti yang ditulis berdasarkan teori-teori tertentu. Masri Singarimbun (1982:34) menyatakan: “Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.”

Agar tidak terjadi kesalahan pengukuran maka konsep perlu didefinisikan dengan jelas sebab konsep berperan sebagai penghubung antara teori dengan observasi antara abstraksi dengan realitas. Untuk dapat memberikan penjelasan tentang permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, yang berhubungan dengan kedua variabel, maka definisi konseptual masing-masing variabel, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (variabel independent/variable bebas ke 1 (X_1)) adalah suatu paya untuk mempengaruhi perilaku orang lain baik secara individu maupun kelompok untuk melakukan apa yang diinginkan melalui cara-cara yang terencana untuk mencapai tujuan bersama.
2. Motivasi kerja pegawai TU (variabel independent/variabel bebas ke 2 (X_2)) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang pegawai, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.
3. Prestasi Kerja pegawai TU (variabel dependent (Y)) adalah hasil karya yang timbul dari suatu kombinasi antara usaha, kemampuan dan pengalaman seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

3.5. Definisi Operasional

Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1982:32), bahwa: salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi antara peneliti adalah definisi operasional yang merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel sehingga ia dapat mengetahui baik buruknya pengetahuan tersebut.

Berdasarkan pengertian definisi operasional di atas maka kesimpulan penulis tentang definisi operasional adalah pengukuran konsep yang abstrak teoritis menjadi kata-kata tentang tingkah laku/gejala yang dapat diamati, dapat diuji dan dapat ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang kepala bagian tatasusaha dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan organisasi (sekolah). Indikator-indikator dari kepemimpinan adalah :

- a. Keterampilan Kepala Bagian Tatausaha
 - (1). Pembinaan terhadap bawahan
 - (2). Menggerakkan bawahan
 - (3). Menyusun administrasi dan program kerja
 - (4). Pembagian pelaksanaan tugas
 - (5). Kejelasan dalam memberikan instruksi
 - b. Tingkah laku
 - (1). Memahami bawahan
 - (2). Keteladanan dalam pelaksanaan tugas
 - (3). Pemberian dukungan/penghargaan kepada bawahan
 - (4). Keterbukaan dalam bergorganisasi
 - (5). Ketaatan bawahan
2. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang karena memperoleh pemenuhan baik materiil maupun non materiil sehingga pegawai mau melakukan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan tujuan Sekolah. Indikator -indikator motivasi kerja adalah :
- a. Motivasi materiil
 - (1). Gaji yang sesuai dengan standar hidup
 - (2). Pemberian insentif yang sepadan dengan prestasi kerja
 - b. Motivasi Non Materiil
 - (1). Pemanuhan kebutuhan harga diri
 - (2). Pemenuhan kebutuhan rohani
 - (3). Pemenuhan kebutuhan untuk bepartisipasi
 - (4). Penempatan pegawai yang sesuai pada tempatnya
 - (5). Pemenuhan rasa aman di masa depan
 - (6). Pemenuhan fasilitas kerja yang aman/nyaman
 - (7). Pemenuhan untuk meningkatkan karir
 - (8). Terciptanya persaingan yang sehat
3. Prestasi kerja merupakan hasil penilaian kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik berupa produk atau jasa berdasarkan pada kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai derigan kriteria yang telah ditetapkan. Indikator-indikator dari prestasi kerja adalah
- a. Kualitas kerja
 - (1). Hasil pekerjaan yang bermutu
 - (2). Ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan
 - (3). Kerjasama dengan semua warga sekolah
 - b. Kuantitas kerja
 - (1). Jumlah hasil pekerjaan
 - (2). Kecepatan penyelesaian pekerjaan
 - c. Konsistensi pegawai
 - (1). Selalu mengembangkan kemampuan
 - (2). Mengikuti instruksi atasan
 - (3). Rajin dalam bekerja
 - d. Sikap pegawai
 - (1). minat terhadap terhadap pekerjaan
 - (2). Punya tanggung jawab yang tinggi

Untuk jelasnya identifikasi dan operasional variabel penelitian dapat dilihat dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian di bawah ini :

Table 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Nomor Butir |
|---------------------|--------------------------|--|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Kepemimpinan (X1) | a. Ketrampilan | 1. Pembinaan kepada bawahan | 1 |
| | | 2. Menggerakkan bawahan | 2 |
| | | 3. Menyusun administrasi dan program kerja | 3 |
| | | 4. Pembagian pelaksanaan tugas | 4 |
| | | 5. Kejelasan | 5 |
| | b. Tingkah laku | 1. Memahami bawahan | 6 |
| | | 2. Keteladanan dalam pelaksanaan tugas | 7 |
| | | 3. Pemberian dukungan/penghargaan kepada bawahan | 8 |
| | | 4. Keterbukaan dalam sikap berorganiasi | 9 |
| | | 5. Ketaatan bawahan | 10 |
| Motivasi Kerja (X2) | a. Motivasi materiil | 1. Gaji yang sesuai dengan standard hidup | 1 |
| | | 2. Pemberian insentif | 2 |
| | b. Motivasi Non Materiil | 1. Pemenuhan kebutuhan harga diri | 3 |
| | | 2. Pemenuhan kebutuhan rohani | 4 |
| | | 3. Pemenuhan kebutuhan untuk berpartisipasi | 5 |
| | | 4. Penempatan pegawai yang sesuai tempatnya | 6 |
| | | 5. Pemenuhan rasa aman di masa depan | 7 |
| | | 6. Pemenuhan fasilitas kerja | 8 |
| | | 7. Pemenuhan untuk meningkatkan karir | 9 |
| | | 8. Terciptanya persaingan yang sehat | 10 |

| | | | |
|-----------------------|--------------------|--|----|
| Prestasi Kerja (Y) | a. Kualitas Kerja | 1. Hasil pekerjaan yang bermutu | 1 |
| | | 2. Ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan | 2 |
| | | 3. Kerjasama dengan semua warga sekolah | 3 |
| | b. Kuantitas Kerja | 1. Jumlah hasil pekerjaan | 4 |
| | | 2. Kecepatan penyelesaian Pekerjaan | 5 |
| | c. Konsistensi | 1. Selalu mengembangkan Kemampuan | 6 |
| | | 2. Mengikuti instruksi atasan | 7 |
| | | 3. Rajin dalam bekerja | 8 |
| | d. Sikap | 1. Minat terhadap pekerjaan | 9 |
| | | 2. Punya tanggung jawab | 10 |

3.6. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penelitian dilaksanakan maka langkah yang utama adalah melakukan uji coba instrumen penelitian. Uji coba dari butir-butir instrumen pada ketiga variabel dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu hasil uji coba harus dicari validitas dan reliabilitasnya.

3.6.1. Validitas

Menurut Sugiyono (2000:106), validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total '*Product Moment (Pearson)*'. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujianya dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf $\alpha = 0,05$. Rumus korelasi Product Moment dari *Karl's Pearson* menurut kutipan Sugijono (2000:213) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

dengan r_{xy} = Koefisien korelasi antara gejala x dan gejala y
 x = skor butir item
 y = Jumlah skor
 n = Jumlah data

Jika hasil perhitungan ternyata r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Sementara itu Masrun dalam Sugiyono (2000:160) menyatakan “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \geq 0,3$ ”. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan total skor genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "*Spearman Brown*", dengan rumus dalam kutipan Sugiyono

$$(2000:104) = r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

Pedoman dari Sugiyono (2000:109), pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (r_i) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut : 1) Reliabilitas (r_i) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi; 2) Reliabilitas (r_i) uji coba kurang dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas kurang (*un-reliable*).

3.7. Analisis Data

Untuk menjawab ketiga hipotesis yang telah dirumuskan, maka dilakukan analisis data berupa analisis deskripsi, uji statistik regresi sederhana dan korelasi sederhana dan uji statistik regresi ganda dan korelasi ganda. Mengenai penjelasan masing-masing analisis data adalah sebagai berikut :

3.7.1. Analisis Deskripsi

Uji statistik dasar untuk menentukan deskriptif data mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan prestasi kerja pegawai tatusaha dalam bentuk frekuensi dan prosentase.

3.7.2. Uji Statistik Regresi Linear Sederhana dan Korelasi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis ke dua, yaitu hubungan kepemimpinan dengan prestasi kerja dan hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja. Rumus korelasi Product Moment dari *Karl's Pearson* menurut kutipan Sugijono (2000:213) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dengan : r_{xy} = Koefisien korelasi antara gejala x dan gejala y
 x = variabel bebas
 y = variabel terikat
 n = Jumlah responden.

Selanjutnya hasil r hitung dikonsultasikan dengan r tabel korelasi product moment, pada taraf kesalahan ditetapkan 5% (taraf kepercayaan 95%), dengan ketentuan : 1). Jika r hitung > r tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Y; 2). Jika r hitung < r tabel, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Y.

3.7.3. Uji Statistik Regresi Ganda dan Korelasi Ganda

Uji statistik regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variable terikat, dan uji signifikansi koefisien determinasi secara keseluruhan di uji dengan uji F, sedangkan untuk menguji signifikansi koefisien determinasi masing-masing varioabel bebas secara parsial digunakan uji t.

Uji statistik Korelasi ganda untuk menguji ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable bebas secara keseluruhan dengan variable terikat

Adapun interpretasi tingkat keeratan hubungan antara variabel X dengan Y (variabel bebas dengan variabel terikat), digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2000:149) sebagai berikut:

Table 3.3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat kuat |

Sumber : Sugiyono (2000:149)

Dalam penghitungan dan pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan komputer aplikasi micosoft Excel dan dengan aplikasi SPSS ver 10.05.