

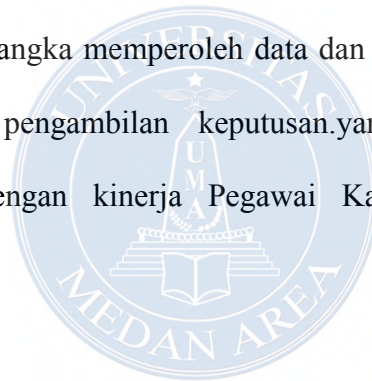
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Penulisan tesis yang baik dan secara ilmiah tentunya dibutuhkan suatu penelitian yang baik dan cermat. Dalam penyusunan tesis ini metode yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara terinci fenomena yang diamati.

Metode penelitian disini dimaksudkan sebagai cara untuk melakukan penelitian dalam rangka memperoleh data dan informasi yang relevan untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan. yang diteliti yakni Pengaruh kepemimpinan dengan kinerja Pegawai Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan.



3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jalan Raja Inal Siregar Batunadua Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan.

Pelaksanaan penelitian ini dimulai bulan Februari 2014 hingga Maret 2014.

3.3 Defenisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono,2004).

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kepemimpinan (X) dan kinerja (Y) sebagai variabel intervening. Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Davis, Keith.(1985) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya.

Kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Arikunto (2006) mengembangkan kuesioner gaya Kepemimpinan transformasional, Kuesioner ini terdiri dari dua macam, indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner Kepercayaan Pengikut (Follower Belief Questionnaire)
(1) Inspirasi(2) Ke kaguman (3) Pemberdayaan.
2. Kuesioner Atribut Perilaku Pemimpin (Attributes of Leader Behavior Questionnaire)(1) Menunjukkan empati (2) Menjelaskan misi dengan menarik (3) Menunjukkan keyakinan (4) meningkatkan image (5) memberikan peluang untuk sukses.

3.3.2 Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) , kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dessler (2000) menyatakan kinerja sebagai catatan atas hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu dalam periode tertentu.

Dari dimensi kinerja menurut Wibowo (2009) maka kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (quantity of work)
2. Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (quality of work)
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (job knowledge)
4. Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (creativity)
5. Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (cooperation)
6. Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (dependability)
7. Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (initiative)
8. Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi (personal qualities)

3.4 Pengukuran Variabel

Untuk memperoleh data bagi kedua variabel, dibutuhkan pengukuran variabel yang merupakan variabel bebas dan variabel terikat yaitu pengukuran Variabel Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja (Y).

Pengukuran variabel ini berdasarkan konstruksi teoritik sebelumnya yang kemudian dikembangkan ke dalam indikator-indikator yang selanjutnya dijabarkan ke dalam butir-butir pernyataan untuk diberi tanggapan oleh para obyek penelitian.

a, Pembobotan

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y), adalah scoring model skala Likert. Responden menjawab pernyataan penelitian dengan memberikan tanda (√), pada alternative jawaban yang disiapkan dengan 5 kemungkinan.

Bobot nilai unuk pernyataan seperti pada table di bawah ini :

Tabel 1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot Penilaian Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2005:149)

b. Kisi-kisi Kuesioner.

Peneliti menyusun kisi-kisi instrument penelitian menyangkut variabel yang diteliti pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan, sebagai berikut :

Tabel 2
Kisi-kisi Kuesioner

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Kepemimpinan (X)	Kemampuan seorang pemimpin	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan antara pemimpin dengan bawahan - Keteladanan pimpinan - Pemberian petunjuk yang jelas - Pendelegasian wewenang. 	wawancara Skala likert
Kinerja pegawai pada kantor Sub. Dolog Wil.IV Padangsidempuan (Y)	Kinerja pegawai adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk sasaran jangka panjang .	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang baik - Rekan sekerja yang kompak - Kondisi kerja - Fasilitas - Pekerjaan yang aman - Kesempatan untuk maju - Pimpinan yang adil dan bijaksana - Adanya komunikasi antara pegawai - Dan waktu yang tepat. 	wawancara Skala likert

3.5 Sumber Dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.

Dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian kuesioner oleh Pegawai Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan.

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi.

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber dan digunakan untuk menunjang informasi yang di perlukan dalam kajian yang berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literature .yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap obyek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawannya sebanyak 26 Orang.

3.6.2. Sampel

Sampel adalah kelompok kecil yang yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sebagai karakteristik populasi.

Menurut pendapat Arikunto (2006:131) menyatakan sampel adalah sebagian atau mewakili dari populasi yang diteliti. Populasinya adalah keseluruhan subjek penelitian yang berjumlah 26 orang. Oleh karena tidak lebih besar dari 100 orang maka peneliti mengambil sampel seluruhnya dari populasi.

Tabel 3
Data Tenaga Kerja Pada Perum Bulog Padangsidempuan Tahun 2013

No	Jabatan	Bagian	Jumlah
1	Pimpinan	Mengendalikan dan meneruskan semua kegiatan, baik di dalam perusahaan, gudang serta di luar Perusahaan.	1
2	Kasie	Mengendalikan perusahaan dan melayani Pemda serta menggantikan posisi pimpinan apabila tidak ada ditempat serta anggota	4
3	Sekretaris	Bertugas, mengurus, mengatur, menerima, menyiapkan, membukukan laporan serta menerima tamu, sebelum menghadap pimpinan.	1
4	Kepala Gudang	Mengendalikan Barang yang berada dalam gudang, seluruh anggota buruh, dan menyiapkan laporan stok, keadaan barang serta merawat gudang dan barang-barang.	1
5	Staff	Menyajikan laporan, membukukan laporan dan melayani tamu, dari pemda, departemen hukum, dan PNS, serta pensiunan	7
6	Gasman	Melayani tamu, membuat laporan, daftar tamu, mengontrol kendaraan tamu, barang-barang yang ada diwilayah kerja.	8
7	Supir	Melayani Pimpinan, dan karyawan lainnya.	1
8	Gasih	Melayani pimpinan, karyawan, membersihkan pekarangan baik dalam kantor, gudang, maupun berada diluar kantor atau Gudang	3
Jumlah total tenaga kerja			26

Pada tahun 2013, Pimpinan terdiri 1 orang, kasie sebanyak 4 orang, sekretaris 1 orang, kepala gudang 1 orang, staf 7 orang, gasman sebanyak 8 orang, supir sebanyak 1 orang dan gasih sebanyak 3 orang.

3.7 Unit Analisis

Menurut Rivai (2001), teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Sesuai dengan topic Penelitian ini maka unit Analisisnya adalah penelitian korelasi yaitu penelitian yang meneliti tentang hubungan antara 2 variabel atau lebih yang diteliti yakni Pengaruh kepemimpinan dengan kinerja Pegawai yang ada pada Kantor Sub. Dolog Wil.IV Padangsidempuan.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan dalam penulisan yaitu: studi kepustakaan dan lapangan, sebagai berikut :

1. Studi Pustaka, yaitu dengan mendapatkan data penunjang kelengkapan informasi yang diperoleh dengan cara membaca buku.
2. Studi Lapangan, yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan mendapatkan data primer yang langsung diperoleh pada Kantor Sub.Dolog Wil. IV Padangsidempuan.
3. Pemberian Kuisisioner
4. Wawancara
5. Pengamatan langsung

3.9 Teknik Analisis Data

Data-data yang sudah terkumpul selanjutnya perlu dianalisis agar dapat memberikan informasi yang jelas. Dengan Format Penelitian deskriptif

kuantitatif, maka analisis data dilakukan melalui interpretasi dan analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Pengumpulan data melalui teknik Dokumentasi untuk memperoleh data sekunder serta wawancara dan observasi untuk memperoleh data bersifat primer.
- b) Penilaian data dengan memperhatikan prinsip Validasi ,obyektifitas dan reliabilitas. untuk itu ditempuh Prosedur :
 1. Mengkategorisasikan data Primer dan Skunder dengan sistim pencatatan yang relevan.
 2. Melakukan kritik atas data yang telah diperoleh dengan tujuan untuk melakukan control apakah data tersebut sudah relevan untuk digunakan.
- c) Inerprestasi dan penyajian data, dilakukan membuat analisis data dan fakta melalui pemahaan intelektual yang dibangun atas dasar pengalaman empiris. Untuk itu diperlukan kecermatan dan harus dibekali dengan seperangkat teori yang relevan. Agar penyajian data lebih informative dan jelas, maka hasil interpretasi dan analisis data disajikan dalam bentuk table. persentase serta membuat deskripsi dalam rangkaian yang logis.
- d) Penyimpulan, yaitu penarikan kesimpulan atas dasar interpretasi dan analisis data.

3.9.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Arikunto,2003).

Biasanya syarat minimum agar instrumen dikatakan valid jika korelasinya sama dengan atau lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$).

3.9.2 Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah ada hubungan yang berarti antara Kepemimpinan dengan kinerja pegawai maka penulis melakukan pengujian hipotesis, jika:

- a) $H_0 : r < 0$, maka Kepemimpinan tidak berpengaruh atau mempunyai pengaruh yang negatif (tidak mempunyai hubungan yang berarti terhadap kinerja pegawai).
- b) $H_a : r > 0$, maka Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif atau mempunyai hubungan yang berarti terhadap kinerja pegawai.
- c) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- e) $KP : n-2$

Dimana:

n = jumlah data

1 = banyaknya variabel, variabel x (Kepemimpinan) dan y (kinerja).

Taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

keterangan:

t : distribusi t (nilai t hitung)

n : jumlah data

r : koefisien korelasi

r^2 : koefisien determinasi

