

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Pada umumnya penelitian kuantitatif dianggap mempunyai kerangka kerja dan hipotesis yang jelas, sarat pengukuran dengan angka, objektif, validitas dan reliabilitasnya dapat dihitung secara nyata, analisis statistic, hasil interpretasinya jelas, dan dapat digunakan sebagai generalisasi.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif komparatif. Penelitian komparatif bertujuan untuk menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan tentang ide, kasus, atau peristiwa tertentu. Penelitian komparatif pada penelitian ini ingin membandingkan kontribusi antara gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *Laissez faire* atau bebas terhadap stress kerja karyawan di PT. Indopacific. Maka kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan

Variabel Terikat : Stres Kerja

B. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini pemilihan subjek penelitian di tempatkan di PT. INDOPACIFIC JAYATAMA SIDOARJO. Pemilihan subjek penelitian di rekomendasikan atas ketertarikan peneliti sendiri yang ingin mengetahui

tingkat stress kerja karyawan PT. Indopacific Jayatama Cabang Sidoarjo. Setelah mendapatkan izin dari pemilik PT. Indopacific Jayatama, peneliti diizinkan melakukan penelitian di tempat tersebut dengan tema Perbedaan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Indopacific Jayatama Cabang Sidoarjo.

1. Populasi

Menurut Hasan (2002) populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian, populasi kali ini adalah seluruh karyawan PT. Indopacific Jayatama cabang Surabaya yang berjumlah 120 orang karyawan termasuk yang bekerja menjadi kurir. Pada penelitian kali ini tidak semua populasi dijadikan sebagai subjek penelitian, untuk itu perlu dilakukan pemilihan subjek penelitian dari seluruh populasi.

2. Sampel

Bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi disebut sampel (Hasan, 2002). Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu cara pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi itu, sehingga dapat mewakili dari polulasi yang ada. Random sederhana ini biasanya dilakukan dengan undian (Anwar, 2009). Adapun sampel dalam

penelitian ini berjumlah 50 karyawan daari PT. Indopacific Jayatama cabang Surabaya yang bekerja selain menjabat sebagai kurir.

a. Komposisi Responden Menurut Usia

Usia seseorang dapat mempengaruhi sikap seseorang yang mana hal tersebut bisa tercermin dalam sikap kedewasaan seseorang yang nantinya akan teraplikasikan dalam cara berfikir seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan. Untuk mengetahui gambaran usia tentang responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1: Komposisi Responden Menurut Usia

Usia	Keseluruhan	Sample
20 – 30 Tahun	49	32
31 – 40 Tahun	53	18
Jumlah	102	50

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang berumur 20 tahun sampai dengan 30 tahun. Hal ini dikarenakan usia 20 – 30 tahun masih terbilang usia muda yang cenderung lebih emosional karena sikap keegoisan mereka masih tinggi yang dapat mempengaruhi stress kerja mereka. Dibandingkan dengan usia 31 – 40 tahun, terbilang usia lebih tua yang cenderung lebih berfikir dengan bijak dalam menghadapi permasalahan serta stress yang mereka hadapi.

b. Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Responden dalam penelitian ini memiliki keragaman tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan kepadanya. Deskripsi responden tentang tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2: Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Keseluruhan	Sample
S1	67	22
Diploma	36	18
SMA	17	10
Jumlah	120	50

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan pada perusahaan jasa ini sangat memerlukan tingkat pendidikan yang cukup tinggi yang ditawarkan oleh perusahaan.

c. Komposisi Responden Menurut Jabatan

Responden dalam penelitian ini mengambil dari beberapa jabatan yang ada di perusahaan, karena perbedaan jabatan yang dimiliki oleh responden berpengaruh terhadap tingkat stress kerja yang dialami oleh seorang karyawan di kantornya. Deskripsi responden menurut jabatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3: Komposisi Responden Menurut Jabatan

Jabatan	Keseluruhan	Sample
Staff Accounting	25	15
Customer Service	12	7
Staff Courier	33	15
EDP	20	13
Jumlah	90	50

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan pada jabatan staff accounting dan staff courier, masing-masing berjumlah 15 responden. Hal ini dikarenakan bagian-bagian tersebut sangat dibutuhkan oleh perusahaan jasa ini dan juga jenis pekerjaan mereka yang membutuhkan ketepatan waktu dan ketelitian, yang dapat mempengaruhi stress kerja dan kinerja mereka.

d. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi sikap seseorang yang mana hal tersebut bisa tercermin dalam sikap kedewasaan seseorang yang nantinya akan teraplikasikan dalam cara berfikir seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan. Deskripsi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4: Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jabatan	Keseluruhan	Sample
Laki-Laki	67	23
Perempuan	53	27
Jumlah	120	50

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ada memang dibutuhkan tenaga wanita yang lebih teliti dalam pekerjaannya.

C. Instrumen Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Operasional

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi para bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. Ada 3 macam gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otoriter yaitu seorang pemimpin yang mempengaruhi orang lain dengan cara:
 - a. Keputusan, kebijaksanaan dan wewenang mutlak milik pemimpin tanpa menerima pendapat, ide, saran dari yang lain (bawahan).
 - b. Komunikasi berlangsung satu arah dari pemimpin kepada bawahan.
 - c. Tugas bawahan diberikan secara instruktif.
2. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu seorang pemimpin yang mempengaruhi orang lain dengan cara:
 - a. Keputusan dan kebijaksanaan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan, wewenang tidak mutlak milik pemimpin.
 - b. Komunikasi berlangsung timbal balik, baik antara pemimpin – bawahan maupun sesama bawahan.
 - c. Tugas bawahan diberikan lebih bersifat permintaan.
3. Gaya kepemimpinan *laissez faire*/bebas yaitu seorang pemimpin yang mempengaruhi orang lain dengan cara:

- a. Keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh bawahan dan melimpahkan wewenang sepenuhnya juga pada bawahan.
- b. Berkomunikasi kepada bawahan hanya bila diperlukan saja.
- c. Pengarahan dari pemimpin hampir tidak ada.

b. Alat Ukur

Penelitian kali ini alat ukur yang digunakan yaitu alat ukur dengan metode rating yang dijumlahkan (*Method of Summated Ratings*) atau dikenal dengan skala *Likert*, merupakan respon pernyataan sikap yang menggunakan skala sebagai dasar penentuan nilainya. Untuk melakukan penskalaan dengan metode ini, sejumlah pernyataan sikap telah ditulis berdasarkan kaidah penulisan pernyataan dan didasarkan pada rancangan skala yang telah ditetapkan.

Pernyataan yang ada dalam skala *Likert* yaitu pernyataan yang terdiri dari item-item yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* yaitu pernyataan yang mendukung indicator *variable* yang diungkap, atau pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai objek sikap. Sedangkan *unfavorable* sebaliknya, yaitu pernyataan yang tidak mendukung indicator yang diungkap atau pernyataan yang berisi tentang hal-hal negative mengenai objek sikap.

Namun pernyataan yang dibuat untuk variable Gaya Kepemimpinan yaitu pernyataan favorable yang berjumlah 36 item pernyataan.

Pemberian skor/skala untuk setiap jawaban pernyataan adalah sebagai berikut :

Skoring Gaya Kepemimpinan *Favorable*

Sangat Setuju	=	4
Setuju	=	3
Tidak Setuju	=	2
Sangat Tidak Setuju	=	1

Tabel 5: Blue Print Gaya Kepemimpinan

No	Dimensi	Indikator	Aitem	Jumlah
			Favo	
1.	Otoriter	a.Keputusan, kebijaksanaan dan wewenang mutlak milik pemimpin tanpa menerima pendapat, ide, saran dari yang lain (bawahan).	5,10,14, 19,31	5
		b.Komunikasi berlangsung satu arah dari pemimpin kepada bawahan.	6,9,22,26	4
		c.Tugas bawahan diberikan secara instruktif.	11,13,29,35	4
2.	Demokratis	a.Keputusan dan kebijaksanaan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan, wewenang tidak mutlak milik pemimpin.	1,8,15,18,21	5
		b.Komunikasi berlangsung timbal balik, baik antara pemimpin – bawahan maupun sesama bawahan.	23,27,33	3
		c.Tugas bawahan diberikan lebih bersifat permintaan.	4,20,30, 32	4
3.	<i>Laissez Faire/</i> Bebas Kendali	a.Keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh bawahan dan melimpahkan wewenang sepenuhnya juga pada bawahan.	2,3,12,17	4
		b.Berkomunikasi kepada bawahan hanya bila diperlukan saja.	25,28,34,36	4
		c.Pengarahan dari pemimpin hampir tidak ada	7,16,24	3
	Jumlah		36	36

c. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner pada penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlations*. Sebaran aitem valid dan gugur (tidak valid) dapat dilihat pada table berikut :

Table 6: Sebaran aitem Valid dan Gugur Gaya Kepemimpinan

No	Indicator	Aitem Valid	Aitem Gugur	Jumlah
1.	a.Keputusan, kebijaksanaan dan wewenang mutlak milik pemimpin tanpa menerima pendapat, ide, saran dari yang lain (bawahan).	10	5 ,14, 19,31	5
	b.Komunikasi berlangsung satu arah dari pemimpin kepada bawahan.	6, 26	9,22	4
	c.Tugas bawahan diberikan secara instruktif.	35	11,13,29	4
2.	a.Keputusan dan kebijaksanaan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan, wewenang tidak mutlak milik pemimpin.	1,18,21	8,15	5
	b.Komunikasi berlangsung timbal balik, baik antara pemimpin – bawahan maupun sesama bawahan.	23,27	33	3
	c.Tugas bawahan diberikan lebih bersifat permintaan.	4	20,30, 32	4

3.	a.Keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh bawahan dan melimpahkan wewenang sepenuhnya juga pada bawahan.	2,17	3,12	4
	b.Berkomunikasi kepada bawahan hanya bila diperlukan saja.	28,36	25,34	4
	c.Pengarahan dari pemimpin hampir tidak ada	7	16,24	3
Jumlah		15	21	36

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan $df = N - 2$, atau pada kasus penelitian ini karena $N = 50$. berarti $50 - 2 = 48$, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan diperoleh r tabel 0,284. Adapun kaidah yang digunakan adalah:

Jika harga *Corrected Item Correlation* $>$ r tabel maka item valid, dan jika harga *Corrected Item Correlation* $<$ r tabel maka item tidak valid.

Berdasarkan harga *Corrected Item Correlation* tiap item dibandingkan dengan r tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	<i>r Table</i>	Keterangan
Item 1	0,7321	0,284	Valid
Item 2	0,9882	0,284	Valid
Item 3	-0,3160	0,284	Tidak Valid
Item 4	0,7481	0,284	Valid
Item 5	-0,2166	0,284	Tidak Valid
Item 6	0,5235	0,284	Valid
Item 7	0,9882	0,284	Valid
Item 8	-0,2166	0,284	Tidak Valid
Item 9	-0,0778	0,284	Tidak Valid
Item 10	0,6060	0,284	Valid
Item 11	-0,0098	0,284	Tidak Valid
Item 12	-0,3088	0,284	Tidak Valid

Item 13	-0,1324	0,284	Tidak Valid
Item 14	0,0988	0,284	Tidak Valid
Item 15	-0,2665	0,284	Tidak Valid
Item 16	0,0548	0,284	Tidak Valid
Item 17	0,9882	0,284	Valid
Item 18	0,8502	0,284	Valid
Item 19	0,1492	0,284	Tidak Valid
Item 20	0,0675	0,284	Tidak Valid
Item 21	0,7498	0,284	Valid
Item 22	-0,0114	0,284	Tidak Valid
Item 23	0,6996	0,284	Valid
Item 24	0,2337	0,284	Tidak Valid
Item 25	-0,1274	0,284	Tidak Valid
Item 26	0,5974	0,284	Valid
Item 27	0,5994	0,284	Valid
Item 28	0,9882	0,284	Valid
Item 29	-0,0730	0,284	Tidak Valid
Item 30	0,2259	0,284	Tidak Valid
Item 31	0,3668	0,284	Valid
Item 32	-0,0575	0,284	Tidak Valid
Item 33	0,2155	0,284	Tidak Valid
Item 34	-0,6991	0,284	Tidak Valid
Item 35	0,7029	0,284	Valid
Item 36	0,8756	0,284	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel gaya kepemimpinan terdapat 36 item, item yang valid ada 16 yaitu item nomor 1, 2, 4, 6, 7, 10, 17, 18, 21, 23, 26, 27, 28, 31, 35 dan 36 sedangkan yang item tidak valid (gugur) ada 20 yaitu item nomor 3, 5, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 22, 24, 25, 29, 30, 32, 33, dan 34.

Menurut Sugiyono (2004), reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila dapat menunjukkan derajat konsistensi yang sama jika diterapkan berulang-ulang pada kesempatan yang berlainan.

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrument dapat dikatakan reliable bila nilai $\alpha > r$ kritis dari *product moment*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai α 0,8 berarti memuaskan atau sangat reliable. Adapun hasil uji reliabilitas variabel stres kerja diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar $0,9421 > 0,8$ maka instrument tersebut reliabel artinya tiga puluh enam item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan stres kerja karyawan.

Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar $0,9162 > 0,8$ maka instrumen tersebut reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan gaya kepemimpinan.

d. Normalitas

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji komparasi *Mann-Whitney U-Test* dengan menggunakan bantuan SPSS *for Windows* versi 11,5. Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan uji komparasi *Mann-Whitney U-Test* sebagai teknik analisis datanya. Uji asumsi dasar yaitu uji normalitas data. Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji

adalah variabel *dependen* (gaya kepemimpinan) dan *independen* (stress kerja).

Cara perhitungan untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor Sig. yang ada pada hasil penghitungan *Kolmogorov-Smirnov*. Bila angka Sig. lebih besar atau sama dengan 0,05, maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi tidak normal (Anwar, 2009). Hasil yang diperoleh dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-smirnov* tersebut untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ yang artinya data tersebut adalah normal. Sedangkan untuk variabel stress kerja diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya data tersebut adalah tidak normal.

2. Stres Kerja

a. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku yang disebabkan oleh stressor kerja yang dominan berasal dari lingkungan eksternal individu dan yang dihasilkan dari tekanan atau ketidakenakan karena individu tidak merasa mampu mengatasinya. Berikut macam-macam stressor kerja yang mempengaruhi stress kerja:

1. Stressor lingkungan fisik merupakan masalah dalam pekerjaan secara teknis.

2. Stressor individu merupakan sumber yang lebih banyak disebabkan oleh karakteristik dan kondisi yang dimiliki seseorang.
3. Stressor kelompok merupakan sebab yang muncul akibat hubungan manusia dengan orang lain sebagai makhluk sosial.
4. Stressor organisasi merupakan sebab akibat tuntutan terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi formal.

b. Alat Ukur

Penelitian kali ini alat ukur yang digunakan yaitu alat ukur dengan metode rating yang dijumlahkan (*Method of Summated Ratings*) atau dikenal dengan skala *Likert*, merupakan respon pernyataan sikap yang menggunakan skala sebagai dasar penentuan nilainya. Untuk melakukan penskalaan dengan metode ini, sejumlah pernyataan sikap telah ditulis berdasarkan kaidah penulisan pernyataan dan didasarkan pada rancangan skala yang telah ditetapkan.

Pernyataan yang ada dalam skala *Likert* yaitu pernyataan yang terdiri dari item-item yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Pada variable Y (stress kerja) ini, menggunakan kedua pernyataan tersebut yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* yaitu pernyataan yang mendukung indicator *variable* yang diungkap, atau pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai objek sikap. Sedangkan *unfavorable* sebaliknya, yaitu pernyataan yang tidak mendukung indicator yang diungkap atau pernyataan yang berisi tentang hal-hal negative mengenai objek sikap.

Jumlah aitem untuk pernyataan favorable yaitu 30 aitem dan untuk pernyataan unfavorable 34 aitem, jadi jumlah keseluruhan aitem adalah 64 aitem.

Pemberian skor/skala untuk setiap jawaban pernyataan adalah sebagai berikut :

1. Scoring Skala Stress Kerja *Favorable*

Sangat Setuju = 4

Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Scoring Gaya Kepemimpinan *Unfavorable*

Sangat Setuju = 1

Setuju = 2

Tidak Setuju = 3

Sangat Tidak Setuju = 4

Table 8: Blue Print Stres Kerja

	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favo	Unfavo	
1.	Stressor lingkungan fisik	• Masalah pekerjaan secara teknis	1,5,18, 25,27, 57	10,14,19, 31,50	11
2.	Stressor individual	• Masalah disebabkan oleh karakteristik dan kondisi seseorang	3,8,11,13,32, 33,37,41, 47,55,61,63	2,4,9,21,26, 28, 35,39, 42,58	22
3.	Stressor kelompok	• Hubungan manusia dengan orang lain (sosialisasi dengan sesama bawahan atau atasan)	6,16,22,36,38, 49,62	7,12,15,44, 45,46,48,52 ,60	16
4.	Stressor organisasional	• Tuntutan terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi formal.	20,24,29,30,40 ,43,51,53,54	17,23,34, 56,59,64	15
	Jumlah		34	30	64

c. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner pada penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlations*.

Sebaran aitem valid dan gugur (tidak valid) dapat dilihat pada table berikut :

Table 9: Sebaran Aitem Valid dan Gugur

No	Indicator	Aitem Valid	Aitem Gugur	Jumlah
1.	Masalah pekerjaan secara teknis	19,25,31,50,57	1,5,10,14,18,27	11
2.	Masalah disebabkan oleh karakteristik dan kondisi seseorang	4,11,13,26,28,35,37,39,41,47,55,61,63	2,3,8,9,21,32,33,42,58	22
3.	Hubungan manusia dengan orang lain (sosialisasi dengan sesame bawahan atau atasan)	7,12,15,22,36,38,44,46,49,52	6,16,45,48,60,62	16
4.	Tuntutan terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi formal.	17,24,29,30,34,43,53,64	20,23,40,51,54,56,59	15
	Jumlah	36	28	64

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan $df = N - 2$, atau pada kasus penelitian ini

karena $N = 50$. berarti $50 - 2 = 48$, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan diperoleh r tabel 0,284. Adapun kaidah yang digunakan adalah:

Jika harga *Corrected Item Correlation* $>$ r tabel maka item valid, dan jika harga *Corrected Item Correlation* $<$ r tabel maka item tidak valid.

Berdasarkan harga *Corrected Item Correlation* tiap item dibandingkan dengan r tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Uji Validitas Stres Kerja

Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	<i>r</i> Table	Keterangan
Item 1	0,0557	0,284	Tidak Valid
Item 2	-0,8515	0,284	Tidak Valid
Item 3	-0,2532	0,284	Tidak Valid
Item 4	0,3364	0,284	Valid
Item 5	-0,0767	0,284	Tidak Valid
Item 6	-0,5769	0,284	Tidak Valid
Item 7	0,5323	0,284	Valid
Item 8	-0,6209	0,284	Tidak Valid
Item 9	0,0200	0,284	Tidak Valid
Item 10	0,1298	0,284	Tidak Valid
Item 11	0,8654	0,284	Valid
Item 12	0,5605	0,284	Valid
Item 13	0,7214	0,284	Valid
Item 14	-0,4039	0,284	Tidak Valid
Item 15	0,4063	0,284	Valid
Item 16	-0,0624	0,284	Tidak Valid
Item 17	0,6891	0,284	Valid
Item 18	-0,4328	0,284	Tidak Valid
Item 19	0,8651	0,284	Valid
Item 20	0,1426	0,284	Tidak Valid
Item 21	-0,4613	0,284	Tidak Valid
Item 22	0,7404	0,284	Valid
Item 23	0,0305	0,284	Tidak Valid
Item 24	0,8283	0,284	Valid
Item 25	0,7165	0,284	Valid

Item 26	0,7492	0,284	Valid
Item 27	0,1135	0,284	Tidak Valid
Item 28	0,8581	0,284	Valid
Item 29	0,8133	0,284	Valid
Item 30	0,7266	0,284	Valid
Item 31	0,7859	0,284	Valid
Item 32	-0,2344	0,284	Tidak Valid
Item 33	0,0237	0,284	Tidak Valid
Item 34	0,8124	0,284	Valid
Item 35	0,8483	0,284	Valid
Item 36	0,4396	0,284	Valid
Item 37	0,7999	0,284	Valid
Item 38	0,7235	0,284	Valid
Item 39	0,7034	0,284	Valid
Item 40	0,2121	0,284	Tidak Valid
Item 41	0,6804	0,284	Valid
Item 42	0,1539	0,284	Tidak Valid
Item 43	0,7544	0,284	Valid
Item 44	0,7953	0,284	Valid
Item 45	0,1737	0,284	Tidak Valid
Item 46	0,8353	0,284	Valid
Item 47	0,8593	0,284	Valid
Item 48	0,2343	0,284	Tidak Valid
Item 49	0,7818	0,284	Valid
Item 50	0,7414	0,284	Valid
Item 51	0,0386	0,284	Tidak Valid
Item 52	0,7209	0,284	Valid
Item 53	0,7297	0,284	Valid
Item 54	0,1975	0,284	Tidak Valid
Item 55	0,7401	0,284	Valid
Item 56	0,1769	0,284	Tidak Valid
Item 57	0,7106	0,284	Valid
Item 58	0,0726	0,284	Tidak Valid
Item 59	0,0076	0,284	Tidak Valid
Item 60	0,1838	0,284	Tidak Valid
Item 61	0,3887	0,284	Valid
Item 62	0,1680	0,284	Tidak Valid
Item 63	0,8296	0,284	Valid
Item 64	0,5429	0,284	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel stress kerja terdapat 64 item, item yang valid ada 36 yaitu item nomor 1,4, 7, 11, 12, 13, 15, 17, 19, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 43, 44, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 55, 57, 58, 61, 63 dan 64 sedangkan yang item tidak valid (gugur) ada 28 yaitu item nomor 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 14, 16, 18, 20, 21, 23, 27, 32, 33, 40, 42, 45, 48, 51, 54, 56, 59, 60 dan 62.

Menurut Sugiyono (2004), reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila dapat menunjukkan derajat konsistensi yang sama jika diterapkan berulang-ulang pada kesempatan yang berlainan. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrument dapat dikatakan reliable bila nilai $\alpha > r$ kritis dari *product moment*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai alpha 0,8 berarti memuaskan atau sangat reliable. Adapun hasil uji reliabilitas variabel stres kerja diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar $0,9421 > 0,8$ maka instrument tersebut reliabel artinya tiga puluh enam item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan stres kerja karyawan.

Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar $0,9421 > 0,8$ maka

instrumen tersebut reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan gaya kepemimpinan.

d. Normalitas

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji komparasi *Mann-Whitney U-Test* dengan menggunakan bantuan SPSS *for Windows* versi 11,5. Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan uji komparasi *Mann-Whitney U-Test* sebagai teknik analisis datanya. Uji asumsi dasar yaitu uji normalitas data. Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel *dependen* (gaya kepemimpinan) dan *independen* (stress kerja).

Cara perhitungan untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor Sig. yang ada pada hasil penghitungan *Kolmogorov-Smirnov*. Bila angka Sig. lebih besar atau sama dengan 0,05, maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi tidak normal (Anwar, 2009).

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-smirnov* tersebut untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ yang artinya data tersebut adalah normal. Sedangkan untuk variabel stress kerja diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya data tersebut adalah tidak normal.

Berikut adalah langkah-langkah dalam penyusunan instrumen antara lain:

- a. Mengidentifikasi tujuan ukur, yaitu dengan memilih satu teori yang mendasarkan konstruk psikologis yang hendak diukur.
- b. Menyusun kisi-kisi instrument yang berisi indicator-indikator dan variable sesuai dengan teori.
- c. Menetapkan bentuk atau format stimulus yang hendak diungkap berkaitan dengan metode penskalaannya (bentuk skala) kemudian diteruskan dengan menyusun item-item instrumen.
- d. Menyusun blue print untuk mengetahui sebaran item.
- e. Melakukan pengambilan data dengan skala penelitian.
- f. Melakukan penyekoran dan pembobotan jawaban.
- g. Menghitung nilai validitas dan reliabilitas.

Sesuai dengan penjabaran variabel dan indikator yang telah dijelaskan, skala gaya kepemimpinan terdiri dari 36 item favorabel, dan skala stress kerja terdiri dari 64 item pernyataan, 34 item *favorable* dan 30 item *unfavorable*. Keduanya menggunakan kategori jawaban yang sama yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

D. Analisis Data

Dalam analisis data digunakan analisa statistika, dengan pertimbangan:

1. Data yang diperoleh berwujud angka-angka atau data kuantitatif, artinya angka tersebut akan menunjukkan jumlah atau frekuensi.
2. Bersifat obyektif, artinya data statistic sebagai alat penilai tidak berbicara lain kecuali apa adanya, sehingga unsure-unsur subjektif dapat dihindari.
3. Statistic bersifat universal dalam arti dapat dipergunakan dalam semua bidang penelitian.

Analisis kali ini untuk mengetahui adanya perbedaan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang masuk akan dianalisis dan diuji dengan menggunakan statistik non parametrik *Mann Whitney U-Test* dengan bantuan komputer program *Statistic Program for Social Science* (SPSS) versi 11.5 for windows. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah stress kerja sedangkan variabel terikatnya adalah gaya kepemimpinan.