

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang sistematis, jelas, terencana sejak awal hingga akhir penelitian. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil wawancara peneliti dan informan (Sugiyono, 2002). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel yang akan diteliti adalah hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

B. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melihat fenomena dan untuk mengukur hubungan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Variabel bebas (X) : Gaya kepemimpinan transformasional

Variabel tergantung (Y) : Loyalitas karyawan

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan dan pengabdian karyawan kepada perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab serta memberikan pelayanan yang terbaik pada perusahaan tersebut. Untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan maka peneliti menggunakan skala loyalitas karyawan sebagai alat ukur.

Gaya kepemimpinan merupakan pola yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Setiap pemimpin memiliki pola atau cara tersendiri dalam mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola kepemimpinan yang lebih bersifat relasioanal karena pemimpin memandang karyawannya secara individual artinya pemimpin memiliki perhatian terhadap para karyawannya serta mampu membangkitkan motivasi karyawan agar dapat berkembang ke arah yang lebih baik. Untuk mengetahui pola gaya kepemimpinan transformasional maka peneliti menggunakan skala kepemimpinan transformasional sebagai alat ukur.

D. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2005) populasi dalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hadi (2000) populasi diartikan sebagai sejumlah individu yang setidaknya mempunyai satu ciri-ciri atau sifat yang sama. Populasi adalah keseluruhan unit dimana hasil penelitian akan

digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Mulia Frozindo yang berada di Sidoarjo.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi dan harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama (Hadi, 2000). Pengambilan sampel dalam penelitian adalah sejumlah 40 (empat puluh) karyawan di CV. Mulia Frozindo yang berada di Sidoarjo.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu metode *Sampling Jenuh*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2007). Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Mulia Frozindo yang berada di Sidoarjo sebanyak 40 orang.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah angket.

1. Loyalitas Karyawan

1. Definisi

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan

penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

2. Alat Ukur

Metode skala dalam penelitian adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Ada dua bentuk pertanyaan yang menggunakan skala likert yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur sikap positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur sikap negatif (Muljono & Djaali, 2007).

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima jawaban alternatif yang digunakan yaitu : sangat sesuai (SS), sesuai (S), Rata-rata (R), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

Pada penelitaian terdapat dua kelompok aitem yaitu aitem yang mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 1 – 5. Pada aitem *favorable* sistem penilaiannya adalah SS = 5, S = 4, R = 3, TS = 2, STS = 1. Pada aitem *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu SS = 1, S = 2, R = 3, TS = 4, STS = 5.

Berikut *blueprint* skala kepuasan kerja yang disusun oleh peneliti untuk mengukur kepuasan kerja.

Tabel 3.1

Blue Print Loyalitas Karyawan

NO.	Dimensi	Indikator	Jenis Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Taat pada peraturan	1. Mempunyai tekak yang kuat 2. Menaati segala peraturan	1,2, 3,4 5, 6	7,8 9,10 11,12	12
2.	Tanggung jawab	1. Kesanggupan melaksanakan tugas 2. Kesiediaan menanggung rasa tanggung jawab 3. Berani melaksanakan tugas dengan resiko yang ada	13,14 15,16 17,18	19, 20, 21,22	10
3.	Sikap kerja	1. Kemauan untuk bekerja sama 2. Rasa memiliki 3. Hubungan antar pribadi 4. Suka terhadap pekerjaan	23,24 25,26, 27, 28,29	30,31 32,33	11
Aitem Total			19	14	33

3. Reabilitas dan Validitas Uji coba

Realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur memiliki keajegan hasil, suatu hasil pengukuran dikatakan baik jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar,2006).

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas skala loyalitas karyawan adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Menurut Azwar (2002) tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Menurut Sekaran (1992) kaidah reliabilitas 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Priyanto, 2009). Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS.

Aitem yang baik adalah aitem yang memiliki daya beda di atas 0,3 sedangkan aitem dengan daya beda kurang dari 0,3 menunjukkan aitem tersebut tidak baik. Namun nilai daya beda aitem dapat ditoleransi menjadi 0,25 jika jumlah aitem yang di terima/aitem yang baik sangat sedikit. Hal ini sesuai dengan pengukuran validitas aitem yang dikemukakan oleh Azwar (2006).

Berikut ini hasil uji coba validitas dan reliabilitas variabel Loyalitas Karyawan sebelum diujikan kepada responden atau sampel yang akan dijadikan subjek dalam penelitian. Terdapat 33 aitem yang diuji cobakan, hasil setelah diuji cobakan dari 33 aitem terdapat aitem valid dan tidak valid. Aitem-aitem yang memenuhi kriteria bergerak dari $r_{xy} = 0,2691$ sampai dengan $r_{xy} = 0,6402$ dengan aitem yang valid berjumlah 15 aitem yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 14, 15, 16, 23, 25, 26, 29, 32 dan 33 sedangkan aitem yang tidak valid terdapat 18

aitem yaitu aitem nomor 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17,18, 19, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 30 dan 31. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yaitu dengan hasil 0,5850 yang artinya tidak reliabel, karena hasil dibawah 0,60 dapat dikatakan tidak reliabel. Kemudian aitem-aitem yang memenuhi kriteria di uji kembali sehingga reliabilitasnya bertambah menjadi 0,8003 yang artinya sudah reliabel, karena hasil diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

Berikut distribusi aitem skala kepuasan kerja setelah di uji coba kepada responden yang akan dijadikan alat ukur penelitian selanjutnya.

Tabel 3.2

Distribusi Aitem Skala Loyalitas Karyawan Setelah Uji Coba

NO.	Dimensi	Indikator	Jenis Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Taat pada peraturan	1. Mempunyai tekak yang kuat 2. Menaati segala peraturan	1,2, 3,4 5, 6		6
2.	Tanggung jawab	1. Kesanggupan melaksanakan tugas 2. Kesiadaan menanggung rasa tanggung jawab 3. Berani melaksanakan tugas dengan resiko yang ada	14 15,16		3
3.	Sikap kerja	1. Kemauan untuk bekerja sama 2. Rasa memiliki 3. Hubungan antar pribadi 4. Suka terhadap pekerjaan	23,25, 26,29	32,33	6
		Aitem Total	13	2	15

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

b. Alat Ukur

Metode skala dalam penelitian adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Ada dua bentuk pertanyaan yang menggunakan skala likert yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur sikap positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur sikap negatif (Muljono & Djaali, 2007).

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima jawaban alternatif yang digunakan yaitu : sangat sesuai (SS), sesuai (S), Rata-rata (R), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

Pada penelitaian terdapat dua kelompok aitem yaitu aitem yang mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 1 – 5. Pada aitem *favorable* sistem penilaiannya adalah SS = 5, S = 4, R = 3, TS = 2,

STS = 1. Pada aitem *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu SS = 1, S = 2, R = 3, TS = 4, STS = 5.

Berikut *blueprint* skala kepuasan kerja yang disusun oleh peneliti untuk mengukur kepuasan kerja.

Tabel 3.3
Blue Print Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO.	Dimensi	Indikator	Jenis Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Idealisasi Pengaruh	1. Memberikan wawasan dan kesadaran standart perilaku yang tinggi 2. Menunjukkan keyakinan 3. Menimbulkan rasa hormat 4. Bangga dan percaya 5. Menumbuhkan komitmen 6. Menegakkan perilaku moral yang etis	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	12, 13, 14, 15	15
2.	Motivasi Inspirasional	1. Mampu membangkitkan semangat anggota 2. Mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara sederhana 3. Mampu mencapai ekspektasi yang tinggi 4. Mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	26, 27, 28, 29, 30	15
3.	Konsiderasi Individual	1. Perhatian khusus pada kebutuhan khusus terhadap kebutuhan individu 2. Bawahan dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi mereka 3. Memperlakukan bawahan secara individu 4. Memberi penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38	39, 40, 41, 42, 43	13
4.	Stimulasi Intelektual	1. Merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan 2. Melakukan kontribusi intelektual 3. Menggunakan simbol sebagai media sederhana yang dapat diterima oleh bawahan	44, 45,46,4 7,48,49	50,51, 52,53	10
Aitem Total			35	18	53

c. Reabilitas dan Validitas Uji coba

Realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur memiliki keajegan hasil, suatu hasil pengukuran dikatakan baik jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar,2006).

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas skala loyalitas karyawan adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Menurut Azwar (2002) tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Menurut Sekaran (1992) kaidah reliabilitas 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Priyanto, 2009). Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS.

Aitem yang baik adalah aitem yang memiliki daya beda diatas 0,3 sedangkan aitem dengan daya beda kurang dari 0,3 menunjukkan aitem tersebut tidak baik. Namun nilai daya beda aitem dapat ditoleransi menjadi 0,25 jika jumlah aitem yang di terima/aitem yang baik sangat sedikit. Hal ini sesuai dengan pengukuran validitas aitem yang dikemukakan oleh Azwar (2006).

Berikut ini hasil uji coba validitas dan reabilitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebelum diujikan kepada responden atau sampel yang akan dijadikan subjek dalam penelitian. Terdapat 53 aitem yang diuji cobakan, hasil setelah diuji cobakan dari 53 aitem terdapat aitem valid dan tidak valid. Aitem-aitem yang memenuhi kriteria bergerak dari $r_{xy} = 0,3052$ sampai dengan $r_{xy} = 0,7500$ dengan aitem yang valid berjumlah 27 aitem yaitu aitem nomor 2, 5, 8, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 23, 25, 26, 27, 29, 32, 34, 35, 39, 40, 41, 42, 45, 47, 48, 49, 52 dan 53 sedangkan aitem yang tidak valid terdapat 26 aitem yaitu aitem nomor 1, 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 28, 31, 36, 37, 38, 40, 41, 43, 44, 46, 47 dan 51. Berdasarkan hasil uji reabilitas yaitu dengan hasil 0,7964 yang artinya reliabel, karena hasil diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

Berikut distribusi aitem skala kepuasan kerja setelah di uji coba kepada responden yang akan dijadikan alat ukur penelitian selanjutnya.

Tabel 3.4

Distribusi Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba

NO.	Dimensi	Indikator	Jenis Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Idealisasi pengaruh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan wawasan dan kesadaran standart perilaku yang tinggi 2. Menunjukkan keyakinan 3. Menimbulkan rasa hormat 4. Bangga dan percaya 5. Menumbuhkan komitmen 6. Menegakkan perilaku moral yang etis 	2, 5, 8, 11	13, 15	6
2.	Motivasi inspirasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu membangkitkan semangat anggota 2. Mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara sederhana 3. Mampu mencapai ekspektasi yang tinggi 4. Mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain 	16, 17, 18, 23, 25	26, 27, 29,	8
3.	Konsiderasi individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhatian khusus pada kebutuhan khusus terhadap kebutuhan individu 2. Bawahan dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi mereka 3. Memperlakukan bawahan secara individu 4. Memberi penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik 	32, 34, 35,	39, 40, 41, 42	7
4.	Stimulasi intelektual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan 2. Melakukan kontribusi intelektual 3. Menggunakan simbol sebagai media sedehana yang dapat diterima oleh bawahan 	45, 47,48,49	52,53	6
		Aitem Total	16	11	27

F. Analisis Data

Menurut Hadi (2000) mengatakan bahwa analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Kelebihan metode statistik untuk menganalisis adalah:

1. Statistik bekerja dengan angka-angka yang menunjukkan nilai atau harga.
2. Statistik bersifat obyektif sehingga unsur-unsur subjektif dapat dihindari. Kata lain, statistik sebagai alat penilaian tidak dapat berbicara lain, kecuali apa adanya.
3. Statistik bersifat universal, dalam arti digunakan hampir dalam semua penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi hubungan antar variabel. Metode statistik yang digunakan yaitu teknik *Analisis Korelasi Product Moment* yang merupakan analisis korelasi suatu hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya (Muhid, 2010).

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis korelasi *product moment* adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah data subjek penelitian mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas dengan menggunakan teknik statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodnes of Fit Test*.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antar ke dua variabel.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) for windows.

Adapun kriteria penilain korelasi menurut sugiono (2003) yaitu:

Tabel 3.5. Kriteria Penilain Korelasi

Interval koefisian	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat