

III. METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Objek Penelitian

Daerah penelitian berada di Ibukota Provinsi Lampung dengan objek penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Satu Nusa tepatnya di Jalan Z.A. Pagar Alam No. 17 Rajabasa dan Jalan Cut Mutiah No. 19 A Telukbetung, Bandarlampung.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei. Metode penelitian kuantitatif ada dua jenis, yaitu metode survei dan eksperimen. Metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. (Sugiyono, 2013)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi yang bersifat representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel ada dua macam: *probability sampling* dan *non probability sampling*. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik ***non probability sampling***, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi: *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling insidental*, *sampling purposive*, dan *sampling jenuh*.

Penelitian ini menggunakan teknik ***sampling jenuh***, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapa pun tidak akan mengubah keterwakilan.

Diketahui pada Maret 2014, dosen STIE Satu Nusa berjumlah 26 orang, dan karyawan STIE Satu Nusa berjumlah 19 orang. Seorang dosen ialah Ketua STIE Satu Nusa itu sendiri, yang tidak menjadi responden dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel kepemimpinan yang akan diteliti. Sehingga, total populasi dosen dan karyawan STIE Satu Nusa yang dapat dijadikan responden berjumlah 45

orang. Dan seluruhnya diambil sebagai sampel dalam penelitian ini dengan teknik *sampling jenuh*.

3.4 Definisi Konseptual Variabel

3.4.1 Variabel Kualitas Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi sebuah kelompok oleh seseorang atau individu yang memiliki kemampuan atau keahlian tertentu dalam suatu situasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Kualitas merupakan suatu ukuran baik/buruknya suatu (keadaan) sesuatu hal. Adapun pengertian kualitas kepemimpinan ialah suatu ihwal di mana prinsip-prinsip kualitas menjadi dasar untuk membimbing, memberdayakan, dan mendukung secara konsisten pencapaian keunggulan oleh karyawan di seluruh organisasi.

Tabel 10. Faktor-Faktor Pengukuran Kualitas Kepemimpinan (Bennis dan Goldsmith, dalam Hughes, 2010)

No.	Indikator	Pengertian	Kata Kunci
1.	Visi	Pemimpin yang menciptakan <i>visi</i> yang kuat, yaitu pemimpin yang dapat menyatukan para pengikutnya dengan dasar kesamaan nilai dan tujuan, serta rasa memiliki dalam organisasi	Dapat menyatukan para pengikutnya dengan dasar kesamaan nilai dan tujuan serta rasa memiliki dalam organisasi; kejernihan dalam memandang sesuatu.
2.	Empati	Pemimpin yang menunjukkan <i>empati</i> kepada kita ialah pemimpin yang menunjukkan bahwa mereka memahami dunia seperti kita.	Kemampuan merasakan dan memahami kondisi orang lain; fleksibilitas/daya adaptasi; dan keterbukaan diri.
3.	Konsistensi	Pemimpin yang <i>konsisten</i> , bukan berarti pemimpin yang posisinya tidak pernah berubah, tetapi perubahan dipahami sebagai proses evolusi dengan mempertimbangkan bukti yang relevan.	Kemampuan memandang sesuatu secara objektif dan konsisten, perubahan dipahami sebagai proses evolusi dengan mempertimbangkan bukti yang relevan.

Tabel 10 (lanjutan)

No.	Indikator	Pengertian	Kata Kunci
4.	Integritas	Pemimpin dengan <i>integritas</i> kuat, yaitu pemimpin yang menunjukkan komitmen pada nilai-nilai prinsipil melalui tindakan-tindakannya.	Komitmen pada nilai-nilai prinsipil melalui tindakan-tindakannya; penerapan/pelaksanaan.

3.4.2 Variabel Iklim Organisasi (X_2)

Iklim organisasi merupakan suasana (psikologi/karakteristik) tertentu dari sebuah organisasi, berdasarkan persepsi yang muncul dari diri tiap individu atau anggota tentang apa yang ia rasakan di dalam lingkungan organisasi tersebut.

Tabel 11. Faktor-Faktor Pengukuran Iklim Organisasi (Kolb, Rubin dan Mcintyre; dalam Woodard, 1994)

No.	Indikator	Pengertian	Kata Kunci
1.	<i>Conformity</i> (Kesesuaian)	Perasaan adanya banyak pembatas yang dikenakan pada anggota organisasi.	Kesesuaian, kecocokan, daya adaptasi (<i>adaptable</i>)
2.	<i>Responsibility</i> (Tanggung Jawab)	Tanggung jawab pribadi pada diri anggota organisasi, untuk melaksanakan tugas mereka demi tujuan organisasi.	Tanggung jawab pribadi, otonomi, kemandirian, loyalitas, <i>self of belonging</i>
3.	<i>Standards</i> (Standar-standar)	Kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan organisasi.	Standar-standar, ukuran, kualitas pelaksanaan dan mutu hasil
4.	<i>Reward</i> (Penghargaan)	Penghargaan dan imbalan untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.	Penghargaan/imbalan, pengakuan
5.	<i>Organizational Clarity</i> (Kejelasan Keorganisasian)	Kejelasan tujuan dan kebijaksanaan yang ditetapkan organisasi.	Kejelasan/kejernihan/ke murnian tujuan dan kebijaksanaan yang ditetapkan organisasi
6.	<i>Warmth and Support</i> (Kehangatan dan Dukungan)	Kehangatan dan pemberian semangat kerja dalam organisasi, para anggota organisasi saling memercayai dan saling membantu.	Kehangatan, dukungan/dorongan semangat, kepercayaan (<i>trust</i>)
7.	<i>Leadership</i> (Kepemimpinan)	Kepemimpinan dalam organisasi, kepemimpinan ditolak atau dihargai oleh anggota organisasi.	Kepemimpinan, Otoritas

3.4.3 Variabel Kinerja Dosen dan Karyawan (Y)

Kinerja dosen dan karyawan ialah pencapaian (keberhasilan/prestasi) yang diperoleh seorang dosen dan/atau karyawan yang menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Tabel 12. Faktor-Faktor Pengukuran Kinerja (Keith Davis, dalam Mangkunegara, 2011)

No.	Indikator	Pengertian	Kata Kunci
1.	<i>Ability</i> (Kecakapan)	Kecakapan (<i>ability</i>) yang berasal dari adanya pengetahuan (<i>knowledge</i>) dan keterampilan/kemampuan (<i>skill</i>) yang memadai.	Kecakapan, kemampuan, pengetahuan yang memadai dan terampil dalam pekerjaan.
2.	<i>Motivation</i> (Motivasi)	Motivasi (<i>motivation</i>) yang berasal dari adanya sikap atau keyakinan diri individu (<i>attitude</i>) dan kondisi (<i>situation</i>) yang mendukung.	Motivasi/hasrat, cita-cita, keyakinan diri, respon terhadap suatu kondisi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki empat indikator dengan masing-masing indikator diwakili dua butir nomor kuesioner yang seluruhnya diukur dengan skala ordinal. Variabel iklim organisasi (X_2) memiliki tujuh indikator dengan masing-masing indikator diwakili dua butir nomor kuesioner yang seluruhnya diukur dengan skala ordinal. Variabel kinerja dosen dan karyawan (Y) memiliki dua indikator dengan masing-masing indikator diwakili dua butir nomor kuesioner.

Tabel 13. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Kuesioner	Skala Pengukuran
X ₁	Kualitas Kepemimpinan	1. Visi	1, 2	Likert/Interval
		2. Empati	3, 4	Likert/Interval
		3. Konsistensi	5, 6	Likert/Interval
		4. Integritas	7, 8	Likert/Interval
X ₂	Iklim Organisasi	1. <i>Conformity</i>	1, 2	Likert/Interval
		2. <i>Responsibility</i>	3, 4	Likert/Interval
		3. <i>Standards</i>	5, 6	Likert/Interval
		4. <i>Rewards</i>	7, 8	Likert/Interval
		5. <i>Organizational Clarity</i>	9, 10	Likert/Interval
		6. <i>Warmth and Support</i>	11, 12	Likert/Interval
		7. <i>Leadership</i>	13, 14	Likert/Interval
Y	Kinerja Dosen dan Karyawan	1. <i>Ability</i>	1, 2	Likert/Interval
		2. <i>Motivation</i>	3, 4	Likert/Interval

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga macam: instrumen kepemimpinan, instrumen iklim organisasi, dan instrumen kinerja dosen dan karyawan. Tiap instrumen menggunakan desain pengukuran sikap, yaitu skala Likert, atas tanggapan responden dengan interval 1 sampai 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Contoh interval jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan : sangat tidak setuju (skor = 1), tidak setuju (skor = 2), cukup setuju (skor = 3), setuju (skor = 4) dan sangat setuju (skor = 5).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) dapat mengukur apa yang diukur (Singarimbun, 1995: 124).

Pengujian validitas instrumen dapat dilakukan secara internal/rasional maupun eksternal/empiris. Uji validitas internal dapat dilakukan dengan cara menguji validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*). Uji validitas konstruk berkaitan dengan kesanggupan alat ukur dalam mengukur suatu konsep yang diukurnya. Menurut Jack R. Fraenkel, validasi konstruk (penentuan validitas konstruk) merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validasi yang lain, karena melibatkan banyak prosedur termasuk validasi isi dan validasi kriteria. (Siregar, 2013). Instrumen dalam penelitian ini dapat diuji dengan uji validitas konstruk yang telah disusun berdasarkan teori yang relevan, dengan beberapa tahapan sebagai berikut: (1) berkonsultasi dan memintai pendapat dari ahli (*judgment experts*); (2) uji coba instrumen; (3) pengujian validitas butir-butir instrumen dengan bantuan *software* komputer SPSS 21.

Secara manual, rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *Product Moment*, yaitu:

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

Keterangan:

n = Jumlah Responden

X = Skor Variabel (Jawaban Responden)

Y = Skor Total dari Variabel (Jawaban Responden)

Pengukuran validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS 21. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah responden (n) sebanyak 45 orang, dilakukan uji validitas dengan $r_{\text{tabel}}(\alpha; n-2) = 0,301$. Hasil uji validitas ditampilkan dalam bentuk Tabel 18 di bawah ini:

Tabel 14. Uji Validitas Instrumen

Kualitas Kepemimpinan (X₁)							
Butir Soal	r_{hitung}	r_{tabel}		Sig.	Kriteria Sig.		Ket.
		<0,301	>0,301		≤0,05	≥0,05	
1	0,836	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
2	0,827	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
3	0,784	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
4	0,828	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
5	0,885	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
6	0,849	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
7	0,744	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
8	0,835	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
Iklim Organisasi (X₂)							
1	0,540	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
2	0,649	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
3	0,515	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
4	0,483	-	>0,301	0,001	≤0,05	-	Valid
5	0,754	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
6	0,836	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
7	0,813	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
8	0,822	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
9	0,825	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
10	0,719	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
11	0,751	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
12	0,731	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
13	0,775	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
14	0,742	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
Kinerja Dosen dan Karyawan (Y)							
1	0,931	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
2	0,887	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
3	0,904	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid
4	0,952	-	>0,301	0,000	≤0,05	-	Valid

Sumber: Lampiran 5

Uji validitas di atas diukur melalui kriteria:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal kuesioner dinyatakan valid.
Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal kuesioner dinyatakan *tidak* valid.
- b. Jika probabilitas (sig.) $\leq 0,05$ maka butir soal kuesioner dinyatakan valid.
Sebaliknya, jika probabilitas (sig.) $\geq 0,05$ maka butir soal kuesioner dinyatakan *tidak* valid.

Berdasarkan Tabel 14 dan dengan kriteria tersebut, dapat diketahui bahwa:

- a. Seluruh butir soal kuesioner instrumen kualitas kepemimpinan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,301) dan (sig.) $\leq 0,05$.
- b. Seluruh butir soal kuesioner instrumen iklim organisasi dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,301) dan (sig.) $\leq 0,05$.
- c. Seluruh butir soal kuesioner instrumen kinerja dosen dan karyawan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,301) dan (sig.) $\leq 0,05$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal melalui *test-retest/stability, equivalent*, dan gabungan keduanya; ataupun secara internal melalui *internal consistency* (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas *internal consistency* dapat dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*, belah dua (*split half*), KR 20, KR 21, ataupun *Annova Hoyt* (Siregar, 2013). Uji reliabilitas pada penelitian ini

menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Secara manual, rumus pengujian reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach* ialah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Uji reliabilitas dilakukan pada jumlah responden (n) sebanyak 45 orang. Dengan menggunakan bantuan SPSS 21, dapat diketahui koefisien reliabilitas masing-masing instrumen sebagai berikut:

Tabel 15. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Koefisien Reliabilitas Instrumen	Jumlah Butir Soal	Keterangan
Kualitas Kepemimpinan	0,932	8	Reliabel
Iklim Organisasi	0,927	14	Reliabel
Kinerja Dosen dan Karyawan	0,937	4	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Uji reliabilitas masing-masing instrumen di atas diukur dengan kriteria:

- a. Bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

- b. Bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $< 0,6$ maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Menurut Cronbach (dalam Nazir, 2005: 84), kriteria reliabilitas diinterpretasikan dengan daftar koefisien r sebagai berikut:

Tabel 16. Koefisien nilai r *Cronbach's Alpha*

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 16 dan dengan kriteria tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, dengan penggolongan sebagai berikut.

- a. Instrumen penelitian kualitas kepemimpinan dengan koefisien realibilitas bernilai 0,932 tergolong reliabilitas yang sangat tinggi.
- b. Instrumen penelitian iklim organisasi dengan koefisien realibilitas bernilai 0,927 tergolong reliabilitas yang sangat tinggi.
- c. Instrumen penelitian kinerja dosen dan karyawan dengan koefisien realibilitas bernilai 0,937 tergolong reliabilitas yang sangat tinggi.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam suatu penelitian yaitu: *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dokumentasi, dan gabungan (trianggulasi). Penelitian ini dapat menggunakan teknik pengumpulan data gabungan atau trianggulasi.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011), analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi. Analisis deskriptif pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana nilai dari kualitas kepemimpinan, iklim organisasi, dan kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression*). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y' = Nilai yang diprediksikan, yaitu variabel kinerja dosen dan karyawan

X = Nilai variabel independen, yaitu kualitas kepemimpinan (X_1) dan iklim organisasi (X_2)

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independen

a = konstanta

e = *Error* (variabel lain tidak dijelaskan)

Statistik F (*F test*) digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan didukung atau tidak didukung. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis untuk rumusan masalah pertama tentang (1) *pengaruh antara kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa* adalah sebagai berikut.

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya secara serempak tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen (kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja dosen dan karyawan).
- $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya secara serempak terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen (kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja dosen dan karyawan).
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Statistik t (t test) digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan didukung atau tidak didukung. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Pengaruh variabel independen dengan variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis untuk rumusan masalah kedua dan ketiga tentang (2) *pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan karyawan* dan (3) *pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa*, yaitu sebagai berikut.

- $H_0 : b_1 = 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen (kualitas kepemimpinan/iklim organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja dosen dan karyawan).
- $H_a : b_1 \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen (kualitas kepemimpinan/iklim organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja dosen dan karyawan).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian hipotesis baik secara simultan (serempak) maupun parsial dilakukan dengan menggunakan *software* pengolahan data *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* dengan versi 21.