

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat penelitian

Tempat penelitian ini adalah pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan Jalan Merbabu No. 32 AA-BB Medan 20212

3.1.2 Jadwal penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan Jalan Merbabu No. 32 AA-BB Medan dimulai dari bulan Desember 2013 sampai dengan Maret 2014. Berikut ini adalah jadwal penelitian yang telah direncanakan penulis.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Nov		Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		III	IV	I	II	III	IV																
1	Pengajuan judul tesis																						
2	Penulisan tesis																						
3	Bimbingan tesis																						
4	Seminar proposal																						
5	Perbaikan proposal setelah seminar																						
6	Wawancara dan kuesioner dilokasi penelitian																						
7	Pengolahan data																						
8	Seminar hasil																						
9	Perbaikan setelah seminar hasil																						
10	Sidang meja hijau																						

Sumber : Penulis,2013

3.2 Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah penelitian survey dan deskriptif, menurut kerlinger (Sugiyono,2009 : 7) penelitian survey yaitu “penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dar

sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian – kejadian relatif, distribusi dan hubungan – hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis” sedangkan deskriptif menurut Sugiyono (2009:11) adalah “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan di analisis sehingga menghasilkan kesimpulan”.

Dalam penelitian ini dilakukan survey di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi yang terjadi di dalam perguruan tinggi tersebut dalam hal faktor hubungan kerja, faktor gaya kepemimpinan dan faktor pengembangan karyawan kemudian hasil penelitian diolah dengan metode deskriptif.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2009:90) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 27 orang

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau juga disebut sampel sensus yang dimaksud dengan sampel jenuh menurut Sugiyono (2009:96) adalah “teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel”.maka sampel dalam penelitian adalah berjumlah 27 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Apabila dilihat dari sumber datanya, didalam penelitian ini pengumpulan data digolongkan menjadi dua golongan yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung melalui :

a. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek penelitian guna mencatat dan mengamati langsung tentang hal-hal yang berhubungan dengan obyek penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memperoleh informasi secara lisan dari nara sumber dan dapat dilakukan secara tatap muka.

c. Kuesioner

Kuesioner digunakan dalam pengumpulan data dari responden dan peneliti menyusun format pertanyaan yang telah diatur sedemikian rupa untuk menganalisis berapa besar gaya kepemimpinan, hubungan kerja dan pengembangan karyawan dalam iklim organisasi di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh bukan langsung dari hasil penelitian melainkan dari penelitian kepustakaan yaitu buku-buku, dokumen-dokumen

maupun arsip sebagai pedoman dan pembanding masalah yang penulis bahas, juga sebagai pendukung data primer.

3.5 Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional

3.5.1 Defenisi konsep

Menurut Singarimbun dan Efendi (2008:43) definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan oleh karena itu yang menjadi defenisi konsep dalam penelitian ini adalah :

- a. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi secara individual atau kelompok dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan,2007:122)
- b. Hubungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti,2001:31).
- c. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkahlaku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Dharma (Nawawi, 2008:115)
- d. Pengembangan karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam lingkungan pekerjaan untuk menghadapi berbagai penugasan (Mathis,2002:44)

3.5.2 Defenisi operasional

Menurut Sugiyono (2004:31), definisi operasional adalah “penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik”.

Defenisi operasional bertujuan untuk mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian dan untuk memudahkan analisa dalam mendapatkan pengertian yang sama sehingga tidak terjadi salah penafsiran maka penulis memberikan batasan atau pengertian yang berguna untuk memperjelas operasional dari penelitian ini. Dalam hal ini penulis mengoperasionalkan variabel penelitian dalam bentuk indikator- indikator sebagai berikut :

1. Variabel hubungan kerja, indikatornya adalah :
 - a) Melakukan tugas,terjalinnya hubungan kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dengan rekan kerja.
 - b) Kesempatan bertukar pikiran dengan rekan kerja, adanya waktu untuk saling bertukar gagasan maupun pikiran dengan rekan kerja dalam pelaksanaan tugas maupun kegiatan pekerjaan.
 - c) Persamaan tujuan, terjalinnya kerjasama dalam melaksanakan tugas karena memiliki tujuan kerja kelompok yang sama.
 - d) Suasana kekeluargaan,terciptanya suasana keakraban antara rekan kerja layaknya seperti keluarga.

- e) Bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi, bekerja untuk dapat memberikan sumbangan pikiran maupun ide dengan sepenuhnya agar tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh.
 - f) Prestasi yang baik, rekan kerja maupun kelompok kerja dapat memberikan penghargaan atas pencapaian prestasi kerja yang baik.
 - g) Hubungan kerja dengan pimpinan, terjalinnya hubungan kerja secara baik, adil dan wajar dengan pimpinan kerja atau sebaliknya.
 - h) Sarana komunikasi, cara dan waktu yang dibangun pimpinan dalam berkomunikasi dengan karyawan dalam melakukan tugas sehari – hari.
 - i) Penyelesaian masalah, membahas masalah bersama-sama untuk dapat mencapai keputusan obyektif.
 - j) Penengah perselisihan, peran pemimpin yang obyektif dalam menyelesaikan perselisihan antara karyawan
 - k) Peyelesaian konflik secara informal, peran pemimpin dalam menyelesaikan konflik dengan sikap dan sifat kekeluargaan.
 - l) Sifat konflik, konflik yang terjadi sebatas dalam melakukan tugas atau konflik pribadi.
2. Variabel gaya kepemimpinan, indikatornya adalah :
- a) Pengambilan keputusan, pemimpin menerima sumbangan pemikiran dari karyawan dalam proses pengambilan keputusan
 - b) Perlakuan pemimpin, pemimpin mengakui karyawan sebagai bagian yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan.

- c) Kepercayaan, kepercayaan pemimpin kepada karyawan dalam pelaksanaan tugas.
 - d) Pengembangan ide, pemimpin melibatkan karyawan dalam pengembangan ide baik ide tersebut berasal dari pemimpin maupun karyawan.
 - e) Perhatian, pemimpin memberikan perhatian secara pribadi atas kebutuhan maupun kesejahteraan karyawan.
 - f) Umpan balik, dapat memberikan umpan balik secara jujur dan sepenuh hati.
 - g) Pengakuan, pemimpin dapat mengakui pekerjaan karyawan sebagai manusia yang tetap memiliki keterbatasan.
 - h) Mengenal karyawan, pemimpin memiliki usaha untuk dapat lebih mengenal karyawan dan persoalan – persoalannya baik pribadi maupun secara organisasi.
 - i) Motivasi positif, pemimpin lebih menekankan pemberian imbalan kepada karyawan yang bekerja dengan baik.
 - j) Keputusan obyektif, pemimpin dalam mengambil keputusan mengarah pada tujuan dan motif obyektif.
 - k) Perlakuan yang adil, pemimpin memperlakukan karyawan secara adil dan perlakuan ini dapat diterima semua pihak.
3. Variabel pengembangan karyawan, indikatornya adalah :
- a) Kesempatan pelatihan, organisasi memberikan kesempatan pelatihan berdasarkan prestasi kerja bukan karena berdasarkan kedekatan.
 - b) Kursus dan pelatihan, kegiatan pengembangan yang diberikan kursus atau pelatihan yang diadakan secara internal maupun eksternal.

- c) Pemberhentian karyawan, organisasi menghindari pemberhentian dan memberikan pelatihan kepada karyawan yang sudah mulai menurun kinerjanya.
- d) Perbaikan diri terus menerus, seluruh anggota organisasi melakukan pendidikan dan pengembangan diri secara terus menerus baik dari pelatihan, seminar maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- e) Pekerjaan, pemimpin merasa puas dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- f) Inisiatif, organisasi memberikan penghargaan atas inisiatif kerja yang dilakukan oleh karyawan.
- g) Evaluasi diri, tanggung jawab karyawan dalam mengevaluasi diri sehingga muncul kesadaran diri atas kekurangan maupun kelebihan yang harus ditingkatkan secara terus menerus.
- h) Keinginan untuk berubah, karyawan bertanggung jawab atas diri pribadi untuk berubah kearah yang lebih baik.
- i) Imbalan, organisasi memberikan imbalan berdasarkan lama kerja.
- j) Promosi, organisasi mempromosikan karyawan atas dasar prestasi kerja.
- k) Kemampuan, pemberian imbalan atau promosi berdasarkan kemampuan pribadi.
- l) Kesempatan, organisasi memberikan kesempatan maupun peluang kepada karyawan melalui tahapan tertentu.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Skala pengukuran

Penulis dalam metode analisis data menggunakan skala pengukuran, adapun pengertian skala pengukuran menurut Sugiyono (2009:131), adalah “kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif” dalam penelitian ini kuesioner dibuat menggunakan skala pengukuran likert, menurut Sugiyono (2009: 15) yaitu “skala pengukuran yang mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial”. Apabila responden memberikan jawaban maka diberi skor sebagai berikut:

- a) apabila jawaban a diberi skor 5
- b) apabila jawaban b diberi skor 4
- c) apabila jawaban c diberi skor 3
- d) apabila jawaban d diberi skor 2
- e) apabila jawaban e diberi skor 1

3.6.2 Uji validitas kuesioner

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut mengukur. menurut Sugiyono (2009:1) “validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti” Untuk mencari validitas sebuah item, dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama dengan atau diatas $r_{0,3}$ ($r_{hitung} \geq r_{kritis} 0,3$) maka item tersebut dinyatakan valid tetapi

jika nilai korelasinya dibawah r 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS *for windows* versi 12.0 dengan jumlah responden 12 orang dan untuk mencari nilai korelasi menggunakan korelasi product moment berikut rumus korelasi product moment:

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

Sumber : Sugiyono (2009:183)

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

3.6.3 Uji reliabilitas kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:2) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali yang menghasilkan data yang sama atau konsisten. Menurut Arikunto (Safitri, 2013: www.academia.edu) untuk mencari reliabilitas maka r hitung variabel harus lebih

besar dari r 0,7 atau $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0,7 Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS *for windows* versi 13.00 dengan jumlah responden 12 orang dan untuk menguji reliabilitasnya digunakan metode Cronbach's alpha dengan rumus :

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

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

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

3.6.4 Analisis data

Untuk menganalisis data dilakukan beberapa tahap yaitu :

- a) Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
- b) Koding adalah kegiatan mengklasifikasikan jawaban – jawaban responden menurut macamnya.
- c) Tabulasi adalah kegiatan menyusun data dalam bentuk tabel hal ini dimaksudkan untuk menentukan frekwensi setiap data.
- d) Untuk dapat menjawab rumusan masalah adalah dengan melakukan analisis data hasil. Menurut Sugiyono (2009:204) langkah pertama yang harus dilakukan adalah dengan menentukan skor ideal atau kriterium yaitu

skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi kemudian skor hasil dibagi dengan skor kriterium atau dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = hasil hitungan setiap variabel

n = skor responden setiap variabel

N = skor ideal/kriterium

e) Interpretasi

Menurut Arikunto (2010: 269) Analisis data yang menggunakan teknik deskriptif kualitatif memanfaatkan persentase merupakan langkah awal saja dari keseluruhan proses analisis. Persentase yang dinyatakan dalam bilangan sudah jelas merupakan ukuran yang bersifat kuantitatif, bukan kualitatif. Jadi pernyataan persentase bukan hasil analisis kualitatif. Analisis kualitatif tentu harus dinyatakan dalam sebuah predikat yang menunjuk pada pernyataan keadaan, ukuran kualitas.

Berdasarkan pendapat tersebut agar diperoleh hasil analisis kualitatif maka dari perhitungan persentase dimasukkan ke dalam lima kategori predikat tersebut yaitu seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Kategori Predikat Persentase

KATEGORI	PERSENTASE
BAIK	76% - 100%
CUKUP	56% - 75%
KURANG BAIK	40% - 55%
TIDAK BAIK	Kurang dari 40 %

Sumber : Arikunto (2010)

- f) Selanjutnya data yang dihasilkan dilakukan pembahasan dengan membandingkan hasil penelitian dengan teori serta hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya terhadap iklim organisasi

