

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam proposal tesis ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada para pegawai untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2006).

3.2. Sumber Data

3.2.1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisisioner oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

3.2.2. Sumber Data Sekunder

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen - dokumen

yang dimiliki Dinas Pendidikan Kota Medan yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan berjumlah 206 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana (Notoatmodja, 2002). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi (Notoatmodjo, 2005). Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

d = ketepatan yang diinginkan (0,1)

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{206}{1 + 206(0,1)^2}$$

$$n = \frac{206}{3,06}$$

$$n = 67,3 \longrightarrow 67 \text{ Responden}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 67 pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- b. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

3.5. Operasionalisasi Variabel

3.5.1 Variabel Independen

- a. Definisi Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2007:33) variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2).

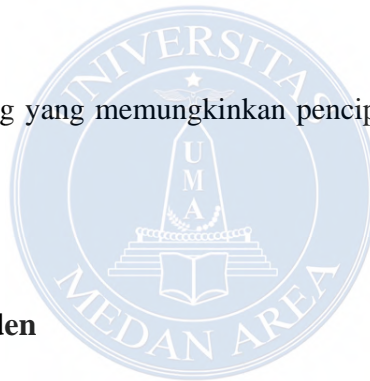
- b. Definisi Operasional

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), yaitu Kepemimpinan adalah Suatu sikap yang dimiliki oleh pimpinan agar dapat mempengaruhi serta mengarahkan pegawai untuk dapat bekerja sama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kepemimpinan adalah:

1. Perencanaan Kerja; ialah suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan.
2. Pemanfaatan SDM; dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap sdm organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.
3. Pemanfaatan Sumber daya lain; mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif pelik dan sulit. Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik.
4. Kemampuan memberikan perintah; salah satu fungsi seorang pemimpin adalah untuk memberikan perintah kepada pegawai agar pegawai bisa di-manage dengan baik dan bekerja sesuai dengan prosedur operasional standar.
5. Penyelesaian Masalah; mampu mempengaruhi perilaku individu-individu, untuk menunaikan tugasnya dalam rangka memberikan arahan dan petunjuk, mewujudkan kebersamaan, mengembangkan, memegang teguh, dan menjaga kekuatan organisasi.
6. Komunikasi dengan bawahan; mampu menyampaikan dan mengajak bawahan untuk mengerti apa yang disampaikan dalam mencapai tujuan. Berkomunikasi berarti berusaha untuk mencapai kesamaan makna, berbagi informasi, gagasan atau sikap pemimpin kepada bawahan.

Variabel independen selanjutnya adalah Lingkungan kerja (X_2), menurut Sarwanto, (1998) adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini antara lain:

1. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
2. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
3. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
4. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.



3.5.2 Variabel Dependen

a. Definisi Konseptual

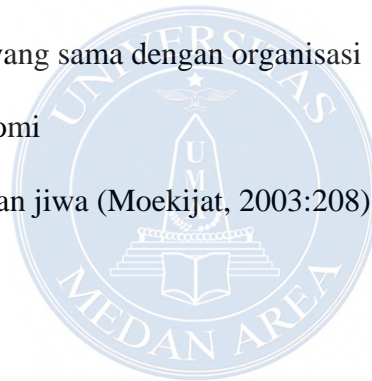
Menurut (Sugiyono, 2007:33) variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah semangat kerja (Y).

b. Variabel Operasional

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Semangat kerja yaitu melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nurmansyah, 2011:151). Menurutnya, semangat kerja biasanya

dipengaruhi oleh keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, dan demikian pula sebaliknya. Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Indikator semangat kerja pada penelitian ini adalah:

1. Hubungan yang harmonis dengan atasan
2. Suasana dan iklim yang akrab
3. Kepuasan pada pekerjaan
4. Memiliki tujuan yang sama dengan organisasi
5. Puas secara ekonomi
6. Adanya ketenangan jiwa (Moekijat, 2003:208)



Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

| Variabel penelitian | Definisi | Indikator | Skala |
|-----------------------|---|---|---------|
| Kepemimpinan (X1) | Kepemimpinan adalah Suatu sikap yang dimiliki oleh pimpinan agar dapat mempengaruhi serta mengarahkan pegawai untuk dapat bekerja sama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. | 1. Perencanaan Kerja | Ordinal |
| | | 2. Pemanfaatan SDM | Ordinal |
| | | 3. Pemanfaatan Sumber daya lain | Ordinal |
| | | 4. Kemampuan memberikan perintah | Ordinal |
| | | 5. Penyelesaian Masalah | Ordinal |
| | | 6. Komunikasi dengan bawahan | Ordinal |
| Lingkungan Kerja (X2) | Lingkungan Kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya | 1. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan. | Ordinal |
| | | 2. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan. | Ordinal |
| | | 3. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan. | Ordinal |
| | | 4. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising. | Ordinal |
| Semangat Kerja (Y) | Semangat kerja yaitu melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. | 1. Hubungan yang harmonis dengan atasan | Ordinal |
| | | 2. Suasana dan iklim yang akrab | Ordinal |
| | | 3. Kepuasan pada pekerjaan | Ordinal |
| | | 4. Memiliki tujuan yang sama dengan organisasi | Ordinal |
| | | 5. Puas secara ekonomi | Ordinal |
| | | 6. Adanya ketenangan jiwa | Ordinal |

3.6 Skala Pengukuran

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2010).

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja digunakan instrument berupa kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal (Sugiyono, 2010). Dengan menggunakan tiga variabel yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Ragu-Ragu (R) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Penentuan ranking setiap variabel :

Variabel X1 (kepemimpinan):

1 - 6 : Ranking 1

7 - 13 : Ranking 2

14 - 20 : Ranking 3

21 - 27 : Ranking 4

28 - 34 : Ranking 5

Variabel X2 (lingkungan kerja):

1 - 8 : Ranking 1

9 - 17 : Ranking 2

18 - 26 : Ranking 3

27 - 35 : Ranking 4

36 - 44 : Ranking 5

Varibel Y (semangat kerja):

1 - 6 : Ranking 1

7 - 13 : Ranking 2

14 - 20 : Ranking 3

21 - 27 : Ranking 4

28 - 34 : Ranking 5



3.7. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data pada penelitian ini, penulis menggunakan Uji Spearman Rho, yang merupakan salah satu dari uji bivariat asosiatif non parametris. Artinya uji non parametris yang digunakan untuk menguji kesesuaian antara 2 kelompok variabel atau lebih yang berasal dari subjek berbeda atau disebut juga data bebas dengan skala data ordinal (Sugiyono, 2004).

Rumus uji korelasi spearmen adalah:

$$r = 1 - \frac{n \times d^2}{n(n^2 - 1)}$$

dimana :

n = jumlah responden

d^2 = $R_x - R_y$

R_{x1} = ranking X_1

R_{x2} = ranking X_2

R_y = ranking Y

