

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2006) menyebutkan bahwa variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan Kedisiplinan Pegawai.

variabel terikat (Y) : Disiplin Kerja pegawai

Variabel Bebas (X) : Persepsi terhadap Kepemimpinan transformasional.

B. Definisi Operasional

1. Kedisiplinan Pegawai

Kedisiplinan merupakan kesadaran yang dimiliki individu untuk menaati, menghormati dan mematuhi peraturan terkait dengan jam kerja, pakaian yang baik di tempat kerja, kualitas kerja dan cara kerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan aspek-aspek kedisiplinan dari beberapa adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran tepat waktu

Pegawai hadir ke tempat kerja tepat waktu (tidak terlambat) dan teratur. Berada di tempat kerja pada saat jam kerja. Tidak langsung pulang ketika pekerjaan telah selesai karena jam kerja belum berakhir. Dalam prijodarminto (1993) dijelaskan bahwa terdapat suatu ketentuan yang telah menekankan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mematuhi peraturan perundang-undangan, peraturan kedinasan, wajib mematuhi ketentuan jam kerja, seperti yang telah atur dala PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3 angka 11 yang berisi kewajiban pegawai untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

b. Memakai pakaian yang baik di tempat kerja

Pegawai berpakaian serba baik sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Memakai seragam kantor sesuai dengan hari yang telah ditentukan. Memakai atribut kantor dan memakai seragam kantor yang bersih dan sudah di setrika. Dalam PP nomor 53 tahun 2010 pada angka 17 dijelaskan bahwa pegawai wajib menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, seperti yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Keuangan yang mengatur tentang pakaian kerja di lingkungan kementerian keuangan.

c. Kualitas pekerjaan

Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan dengan bersemangat. Berkonsentrasi dan bersungguh-sungguh ketika bekerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan. Sebagaimana dijelaskan dalam PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3 angka 5 yang berisi kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

d. Cara kerja

Pegawai mengikuti instruksi dan cara kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Segera mengerjakan tugas yang diberikan atasan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan. Mengikuti cara kerja yang telah ditetapkan oleh divisi. Sebagaimana dijelaskan dalam PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3 angka 15 yang berisi kewajiban seorang PNS untuk membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagai salah satu perwujudan aspek cara kerja dalam sebuah instansi.

2. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformatif merupakan pemberian kesan oleh seorang pegawai terhadap perilaku kepala kantor yang memiliki karisma, mampu mengajak pegawainya menciptakan ide-ide kreatif, memotivasi karyawannya untuk terus maju, dan peka terhadap kebutuhan karyawannya. Hal ini, meliputi persepsi pegawai terhadap empat aspek kepemimpinan transformatif berikut:

1. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)

Bass (1985) mendeskripsikan pengaruh yang diidealkan sebagai kemampuan pemimpin transformasional untuk mengungkapkan dengan jelas visi kepada pengikutnya dan kemampuan memotivasi untuk turut serta dalam visi tersebut. (dalam Harrison, 2011, p. 92)

Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan (*role model*) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pimpinannya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh bagaimana dia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani pegawai sebagai mitra kerjanya. Pada dasarnya *idealized influence* merupakan pemberian keteladanan pada pengikut/bawahan melalui perilaku dan ucapan (dalam Ancok, 2012, p. 130). Disamping itu, Yukl (dalam Harrison, 2011, p. 92) menyatakan bahwa perilaku ini akan membangunkan emosi yang kuat pada pengikut dan pengenalan pada pemimpin. Sehingga, sebagai hasilnya, seorang pengikut akan menempatkan kepercayaan terhadap pemimpin pada level yang tinggi (Bass, 1985; dalam Harrison, 2011).

2. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Avolio, et al. (dalam Harrison, 2011, p. 92) menerangkan bahwa dorongan intelektual yang mengikuti pertanyaan metode yang dicoba dan metode yang benar untuk menyelesaikan masalah dengan mendorong metode penyelesaian masalah tersebut, untuk memperbaiki dengan cara tersebut.

Ancok (2012) menunjukkan aspek *intellectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal. Seorang pemimpin tidak menkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan, tetapi lebih terfokus pada pemberian apresiasi terhadap setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut.

Dengan stimulasi intelektual ini, Brown dan Posner menemukan bahwa komponen dorongan intelektual dari kepemimpinan transformasional memegang peran yang baik dan penting dalam pembelajaran organisasi karena seorang pemimpin menempatkan nilai dalam pembelajaran tersebut bagi diri pemimpin dan bawahannya.

3. Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)

Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan pegawai agar mereka bisa lebih maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan psikososial pegawai yang dipimpinnya dan memfasilitasi kebutuhan psikologis pegawai yang ingin maju dan mengembangkan kreasinya. (dalam Ancok, 2012, p. 130).

Avolio (dalam Harrison, 2011, p. 93) menemukan bahwa melalui proses kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mengambil peran sebagai mentor dengan menugaskan tanggung jawab kepada pengikutnya sebagai kesempatan tumbuh kembang melalui proses aktualisasi diri. Kepedulian secara perorangan memberikan dampak positif dan memfasilitasi usaha *team-building*, sebagaimana diungkapkan oleh Corrigan dan Garman (dalam Harrison, 2011, p. 93)

4. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)

Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak pegawai untuk mewujudkan sebuah cita-cita

bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. (dalam Ancok, 2012, p. 130). Bass (dalam Harrison, 2011, p. 93) menjelaskan bahwa *inspirational motivation* menyediakan pengikut tantangan dan makna untuk melibatkan diri dalam mencapai tujuan organisasi. Penegalan lebih lanjut mengenai motivasi inspirasional sebagai kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan visi dengan jalan menginspirasi pengikut untuk mengambil tindakan dalam usaha memenuhi visi tersebut (Yukl, 2006)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2006) populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara kota Malang yang terbagi dalam beberapa divisi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Erwin Cahyono, selaku Kepala Subbagian Umum menyebutkan bahwa jumlah keseluruhan pegawai adalah 48 pegawai yang terbagi dalam 4 divisi, yakni subbagian umum, seksi pencairan dana, seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal, seksi bank, dan seksi Verifikasi dan akuntansi.

2. Sampel

Dalam Pramustika (2010) Guildford & Fruchter menjelaskan bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan untuk suatu penelitian yang baik adalah sebanyak 30 orang. menentukan sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang dikembangkan para ahli.

Adapun, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang, yang bersedia mengisi kuesioner pada hari penelitian.

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Arikunto (2006) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan secara tepat.

Adapun rumus korelasi *Product Moment* yang digunakan dalam menguji validitas data sebagai berikut

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

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi suatu butir/item
- N : jumlah subyek
- X : skor suatu butir/item
- Y : skor total

2. Reliabilitas

Dalam penyusunan skala psikologi (Azwar, 1999) reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi alat ukur atau kepercayaan hasil alat ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi pada individu lebih ditentukan oleh faktor eror (kesalahan) daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya.

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_i^2} \right]$$

Keterangan :

- σ : reliabilitas instrumen
- k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butir/item
- V_i^2 : varian total

E. Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang diperoleh dari beberapa metode yaitu Angket, wawancara dan observasi. Angket digunakan untuk memperoleh data dari masing-masing individu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket/kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Kumar (dalam Pramustika, 2010), Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang jawabannya ditulis sendiri oleh responden penelitian. Adapun pemilihan kuesioner sebagai alat pengumpul data disebabkan karena alasan berikut:

- a) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang terbaik untuk meneliti sikap dan pendapat pribadi tentang suatu hal, karena yang paling mengetahui kondisi responden adalah dirinya sendiri (Kidder & Judd, 1986; dalam Pramustika, 2010).
- b) Efisien dalam waktu dan tenaga sehingga memudahkan peneliti untuk mengumpulkan banyak data dalam waktu singkat (Kumar, 1999; dalam Pramustika, 2010)

- c) Ketersediaan privasi sangat yang sangat besar bagi responden penelitian, agar dapat menjawab jujur karena anonimitas yang ditawarkan pengumpul data dengan teknik ini (Kumar, 1999; Pramustika, 2010).

Dalam penelitian ini, jumlah aitem yang ada dalam skala kedisiplinan pegawai dan kepemimpinan transformatif berjumlah 40 aitem. Pada halaman depan, responden diminta untuk mengisi identitas diri responden berupa nama/inisial, usia, jenis kelamin dan bagian/devisi dalam perusahaan.

Sebagai metode tambahan, peneliti menggunakan wawancara dan observasi untuk memperoleh data tambahan. Data yang dimaksudkan adalah data-data yang tidak dapat digali melalui penyebaran angket.

F. Instrument penelitian

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden dengan berdasarkan dimensi kepemimpinan yang yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1985). Skala kepemimpinan transformatif digunakan untuk mengukur persepsi pegawai terhadap kepemimpinan transformasional. Dan skala kedisiplinan kerja digunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja pegawai berdasarkan aspek-aspek kedisiplinan kerja.

Instrumen yang digunakan adalah skala psikologis, dengan indikator-indikator sebagai berikut :

Tabel 3.1

Kisi-kisi Angket Kedisiplinan

No.	Aspek	No Aitem Favorabel	Jumlah
1.	Kehadiran Tepat Waktu	1, 2, 9, 10, 17	5
2.	Memakai Pakaian yang Baik di Tempat Kerja	3, 4, 11, 12, 18	5
3.	Kualitas Kerja	5, 6, 13, 14, 19	5
4.	Cara Kerja	7, 8, 15, 16, 20	5
Jumlah			20

Angket pertama merupakan angket kedisiplinan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek kedisiplinan kerja yang dikembangkan dari beberapa aspek yang disebutkan oleh beberapa tokoh sebanyak 20 aitem menggunakan skala *Likert* dengan pilihan jawaban Selalu, Sering, Jarang, dan Tidak Pernah. Angket ini digunakan sebagai alat untuk mengungkap kedisiplinan kerja pegawai, semakin tinggi skor yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi kedisiplinan pegawai.

Tabel 3.2

Kisi-kisi Angket Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformatif

No.	Ciri-Ciri	No Aitem Favorabel	Jumlah
1	Pengaruh yang diidealkan	1, 2, 9, 10, 17	5
2	Stimulasi Intelektual	3, 4, 11, 12, 18	5
3	Perhatian pada Individu	5, 6, 13, 14, 19	5
4	Motivasi Inspirasional	7, 8, 15, 16, 20	5
Jumlah			20

Angket Kedua merupakan angket persepsi terhadap kepemimpinan transformatif yang disusun berdasarkan ciri-ciri kepemimpinan transformatif yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1985) sebanyak 20 aitem menggunakan skala *Likert* dengan pilihan jawaban Selalu, Sering, Jarang, Tidak Pernah. Angket ini

digunakan sebagai alat untuk mengungkap persepsi terhadap kepemimpinan transformatif pimpinannya, semakin tinggi skor yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi persepsi pegawai terhadap kepemimpinan transformatif.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kategorisasi Skala

Untuk mengetahui tingkat prosentase persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformatif dengan kedisiplinan pegawai, maka dilakukan kategorisasi berdasarkan tinggi, sedang, dan rendah dengan rumus:

Tabel 3.3
Kategorisasi Skala

Kategori	Rumus
Tinggi	$\text{Mean} + 1.SD \leq X$
Sedang	$M - 1 SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang bertujuan untuk melihat hubungan (korelasi) antara x dan y , yang mana perubahan nilai pada variabel yang satu (x) maka akan mempengaruhi nilai variabel yang lainnya (y). Kuat lemahnya hubungan x terhadap y diukur dengan suatu nilai yang disebut nilai korelasi, sedangkan besarnya pengaruh x terhadap y diukur dengan koefisien regresi. Prinsip analisis ini adalah menguji variabel tak bebas (*dependent Variable*) dalam kelompok Y , dengan sebuah variabel bebas (*independent*

variable) yang terdapat pada kelompok x. Analisis regresi (*anareg*) dalam penelitian digunakan untuk mengetahui hubungan (*korelasi*), menguji adanya korelasi yang signifikan atau tidak, dan menguji seberapa besar sumbangan variabel x terhadap variabel y.

Besar kecilnya korelasi yang dinyatakan dengan angka-angka disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila angkanya berkisar pada $0.000 \pm 1,000$.

Tabel 3.4
Taraf Signifikan

Angka Korelasi	Taraf signifikansi
$P \leq 0,050$	Signifikan
$P > 0,050$	Tidak signifikan

Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows.