

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja prajurit Pushidrosal yang berkedudukan di Pusat Hidrografi dan Oseanografi TNI AL. Variabel yang diteliti terdiri dari 4 variabel yaitu : kepemimpinan kharismatik dan pelatihan sebagai variable independent, *self efficacy* sebagai variable mediasi dan kinerja sebagai variable dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2019 di bawah jajaran Pushidrosal yang berkedudukan di Pusat Hidrografi dan Oseanografi TNI AL, Jalan Pantai Kuta V No 1 Ancol Timur, Jakarta Utara.

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian yang digunakan sebagai objek penelitian ini adalah seluruh prajurit staf yang berkerja pada Pusat Hidrografi dan Oseanografi TNI AL dengan kriteria sebagai perwira staf di satuan kerja masing-masing, dengan total populasi 221 perwira.

3.2.2 Sampel

Untuk menetapkan sampel dalam penelitian ini, yang merupakan bagian dari populasi penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobabilitas yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih

menjadi sampel (Hartono M, 2004). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Sensus yaitu semua bagian dari populasi dijadikan sampel penelitian dimana sampel ini adalah seluruh Perwira Staf sejumlah 221 orang.

3.3 Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey, yaitu suatu metode yang digunakan untuk mengungkap fakta – fakta dari suatu fenomena, sehingga dapat di evaluasi berdasarkan tinjauan teoritis, maupun berbagai penelitian sebelumnya, untuk selanjutnya ditarik kesimpulan mengenai kinerja prajurit di Pusat Hidrografi dan Oseanografi TNI AL. Sedangkan desain penelitian ini, dikelompokkan ke dalam penelitian deskriptif dengan maksud memberikan gambaran terhadap berbagai karakteristik variable yang diajukan serta keterkaitannya dengan fenomena yang terjadi secara aktual, melalui persepsi responden berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja, dengan tipe penelitian yang dapat dikelompokkan ke dalam tipe *explanatory reseach* karena mampu menggambarkan hubungan kausal variable – variable (Hartono, 2016).

3.4 Operasional Variabel Penelitian

Pengukuran variabel penelitian, dilakukan dengan cara menguraikan variabel penelitian ke dalam operasional variabel, yang terdiri atas:

3.4.1 Kinerja Pegawai

- 1) Definisi Konseptual Kinerja Pegawai (*Job Performance*)

Kinerja adalah perilaku, insidental, terukur dan multifaset yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi yang dihasilkan dalam lingkup tanggung jawabnya.

2) Definisi Operasional Kinerja Pegawai (*Job Performance*)

Dalam penelitian ini kinerja pegawai adalah penilaian atasan terhadap hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya melalui beberapa dimensi, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin, kerja sama dan tanggung jawab.

Tabel 3.1

Kisi – Kisi Instrumen Variabel Kinerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1.	Kuantitas kerja	a. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan	1
		b. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab.	2
2.	Kualitas kerja	a. Hasil kerja mendekati sempurna	3 – 4
		b. Penetapan sasaran tugas	5 – 7
3.	Ketepatan waktu	a. Tugas tepat waktu & mutu	8 – 9
		b. Menggunakan waktu secara efisien dan efektif.	10
4.	Disiplin	a. Absensi	11 – 12
		b. Taat pada peraturan	13 – 15

5.	Kerjasama	a. Mampu melaksanakan tugas dengan rekan kerja	16
		b. Dapat bekerja sama dengan orang lain.	17
6.	Tanggung jawab dan wewenang	a. Kesanggupan	18 – 20
		b. Berani mengambil resiko	21 - 23

Sumber : Berdasarkan Maltis & Jackson (2002), Gomes (1995), Prawirosenton (2008), dan Bernardin & Russek (2003).

3.4.2 Kepemimpinan Kharismatik

1) Definisi Konseptual Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik orang yang mampu mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain berkontribusi dalam mencapai visi atau tujuan. kepemimpinan kharismatik adalah kepercayaan diri seorang pemimpin dimana mereka benar – benar percaya akan penilaian dan kemampuan mereka serta proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok. Untuk mengukur seberapa berperan suatu pemimpin dalam organisasi dimensi yang digunakan meliputi pengaruh ideal (*idealized influence*), inspirasi (*inspirational motivation*), pengembangan intelektual (*intellectual stimulation*) dan perhatian pribadi (*individualized consideration*).

2) Definisi Operasional Kepemimpinan Kharismatik

Dalam penelitian ini kepemimpinan adalah penilaian pegawai tentang gaya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, dengan beberapa dimensi yaitu: pengaruh ideal, inspirasi, pengembangan intelektual dan perhatian pribadi.

Tabel 3.2

Kisi – Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kharismatik

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Pengaruh Ideal	a. Meningkatkan percaya diri	1-2
		b. Implementasi visi	3-4
2	Inspirasi	a. Kreativitas	5-6
		b. Nyaman bekerja dengan atasan	7-8
3	Pengembangan Intelektual	a. Meningkatkan potensi diri	9-10
		b. Memotivasi bawahan	11-12
4	Perhatian pribadi	a. Perhatian secara pribadi	13-14
		b. Mendorong bawahan	15-16

Sumber : Mitzberg (2008), Humphreys (2002), Bass dan Avolio (1994)

3.4.3 *Self Efficacy*

- 1) Definisi Konseptual Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas maupun masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2) Definisi Operasional Efikasi Diri (*Self Efficacy*).

Dalam penelitian ini *self efficacy* adalah penilaian seseorang tentang keyakinan akan kemampuannya mengerjakan tanggung jawab sehingga diperoleh kinerja yang baik, dengan beberapa dimensi yaitu: *magnitude, strengh and generality*.

Tabel 3.3

Kisi – Kisi Instrumen Variabel *Self Efficacy*

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Atribut kausal (<i>magnitude</i>)	a. Efikasi yang diharapkan pada tingkat kesulitan tugas	1,2
		b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukan)	3,4,6
		c. Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan	5,7
2	Keyakinan individu terhadap	a. Memiliki ketahanan diri	8 – 9
		b. Memiliki keuletan diri	10 - 11

	kemampuan yang dimiliki (<i>strength</i>)	c. Memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat d. Memiliki keteguhan dalam menghadapi kesulitan	12 - 15 16 - 17
3	Tujuan yang diperkirakan (<i>generality</i>)	a. Pengharapan pada bidang tingkah laku yang khusus b. Pengharapan yang menyebar pada berbagai bidang tingkah laku.	18 - 20 21 - 22

Sumber : Bandura, 1997

3.4.4 Pelatihan

1) Definisi Konseptual Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan dimana karyawan mendapatkan transfer informasi pembelajaran yaitu keahlian, kemampuan dan pengetahuan tentang bagaimana mereka akan menunjukkan reaksi yang positif terhadap tugasnya dan juga mereka mendapatkan orientasi tentang budaya berperilaku yang berlaku pada suatu organisasi tersebut. Dimensi dari pelatihan itu meliputi materi pelatihan, metode pelatihan, sarana pelatihan dan peserta pelatihan.

2) Definisi Operasional Pelatihan

Pelatihan adalah penilaian karyawan terhadap reaksi pembelajaran, perubahan perilaku dalam kerja, hasil dari pelatihan untuk organisasi dan *return on investment* dengan beberapa dimensi

antara lain metode penelitian, materi penelitian, sarana penelitian ,
pelatih dan peserta pelatihan.

Tabel 3.4

Kisi – Kisi Instrumen Variabel Pelatihan

No	Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan
1.	Materi Pelatihan	Ketepatan materi dengan tujuan	1
		Menambahkan kemampuan	2
2	Metode Pelatihan	Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan	3
		Kesesuaian metode dengan yang efektif dengan materi	4
3.	Sarana Pelatihan	Kelengkapan Peralatan	5
		Kondisi Lingkungan	6
		Penyelenggara Pelatihan	7
4	Pelatih	Kualifikasi/Kompentensi yang memadai	8
		Memotivasi peserta	9
		Kebutuhan umpan balik	10
5	Peserta Pelatihan	Semangat mengikuti pelatihan	11
		Keinginan untuk memahami	12

Sumber : Desller (2011)

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : analisis deskriptif dan analisis statistik parametrik. Analisis deskriptif parametrik digunakan untuk mendapatkan data yang dapat dimanfaatkan untuk menggambarkan kondisi masing – masing variabel penelitian, sedangkan analisis statistik parametrik digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun beberapa teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

3.5.1 Uji Validitas Data

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Hartono, 2016). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka data atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016; Sekaran & Bougie, 2010). Dalam menguji validitas penelitian ini menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 22.

3.5.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten (Hartono, 2016). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan *one shot* atau pengukuran sekali

saja. Pengukuran yang dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan lainnya. Pengukuran *one shot* dilakukan pada personel Pushidrosal dengan melakukan satu kali pengisian kuesioner. SPSS itu sendiri memberikan fasilitas pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,7$ (Ghozali, 2016). Data akan dianggap memiliki tingkat reliabel tinggi jika nilai koefisien α berada diantara $0,7 - 0,9$, begitu juga sebaliknya data akan dianggap memiliki tingkat reliabel rendah jika koefisien α kurang dari $0,5$. Jika nilai koefisien data semakin mendekati nilai 1 , maka data dianggap memiliki nilai reliabilitas semakin baik (Sekaran & Bougie, 2010). Dalam pengujian reliabilitas data menggunakan perangkat lunak IMB SPSS 22

3.5.3 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan bagaimana hubungan antar variabel mengenai karakteristik yang terdapat pada data yang telah tersedia (Sekaran & Bougie, 2010).

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan variabel – variabel penelitian dengan interpretasi jawaban dari persepsi responden baik dalam jumlah responden atau dengan rata-rata dari masing – masing pernyataan pada setiap variabel. Untuk mengetahui tanggapan

responden terhadap variabel yang akan diteliti menggunakan nilai minimal dan maksimal (Duriyanto, 2011). Skala yang digunakan dalam penelitian ini 1 – 5 pengkategorian nilai minimal dan maksimal dapat dilihat sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

3.5.4 Uji Hipotesis

Di dalam melakukan penganalisaan data secara statistik untuk menjawab hipotesis yang diajukan, peneliti menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang merupakan salah satu teknik analisis data multivariate dengan pertimbangan bahwa penggunaan model ini merupakan perpaduan antara analisis jalur dan analisis factorial (Hair et al., 1998). Dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak AMOS untuk membantu perhitungan dalam penelitian .

Beberapa persyaratan yang digunakan dalam metode SEM, yaitu

:

- a. Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 221 sampel atau menggunakan perbandingan 5 kali jumlah indikator yang digunakan.
- b. Data yang digunakan merupakan data dengan skala interval.

Penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan mencapai 95% dengan nilai toleransi 5%. Hasil kesimpulan pada penelitian ini mengacu pada nilai $-p$. Jika nilai $-p$ lebih besar daripada nilai toleransi kesalahan 5% maka hasil analisis menerima hipotesis null atau menolak hipotesis alternative, maka hasilnya tidak signifikan.

Menurut Hair et al (1998) ada 7 langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), yaitu:

- 1) Pengembangan model teoritis.

Dalam pengembangan model teoritis, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan.

- 2) Pengembangan diagram alur

Model teoritis yang telah dibangun akan digambarkan dalam sebuah diagram alur yang akan mempermudah melihat hubungan kasualitas yang diuji.

- 3) Konversi diagram alur ke dalam persamaan.

- 4) Memilih matriks input dan estimasi model

SEM menggunakan input data yang hanya menggunakan matriks varians/kovarians atau matriks korelasi untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Penggunaan matriks varian/kovarians pada saat pengujian teori sebab lebih memenuhi asumsi – asumsi metodologi dimana *standar error* menunjukkan

angka yang lebih akurat dibanding menggunakan matriks korelasi.

5) Kemungkinan munculnya masalah identifikasi

Problem indentifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Bila setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk.

6) Evaluasi kriteria *goodness of fit*

Goodness of fit merupakan indikator dari perbandingan model yang dispesifikasi dengan matrik kobarian antar indikator. Hair et al. (1998) mengelompokkan GOF yang ada menjadi tiga bagian yaitu *absolute fit measture* (ukuran kecocokan abusolute), *incremental fit measture* (ukuran kecocokan incremental) dan *parsimonious fit measture* (kecocokan parsimoni).

Adapun indeks – indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah sebagai berikut :

- a. Uji *chi-square*, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila *chi-square* nya rendah. Semakin kecil nilai *chi-square* semakin baik model itu dan nilai signifikansinya lebih besar dari *cut off value* ($p > 0,05$).

b. RMSEA (*The root mean square error of approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degree of freedom*. Rumus yang digunakan untuk menghitung RMSEA adalah:

$$\text{RMSEA} = \sqrt{\max\left(\frac{T_m - db_m}{ndb_m}, 0\right)}$$

Keterangan:

T_m = nilai statistik uji χ^2 model yang dianalisis.

db_m = derajat bebas pengujian model yang dianalisis

n = jumlah sampel.

c. GFI (*Goodness of Fit Index*) adalah ukuran yang non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah *better fit*. Rumus yang digunakan untuk menghitung GFI adalah:

$$\text{GFI} = 1 - \frac{T_m}{T_0}$$

Keterangan:

T_m = nilai statistik uji χ^2 model yang dianalisis.

T_0 = nilai statistik uji χ^2 model nol.

d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,09. Rumus yang digunakan untuk menghitung AGFI adalah:

$$AGFI = 1 - \frac{db_0}{db_m}(1 - GFI) = 1 - \frac{T_m / db_m}{T_0 / db_0}$$

Dengan

$$db_0 = (p + q)(p + q + 1)/2$$

$$db_m = \frac{(p + q)(p + q + 1)}{2} - t$$

e. CMIN/DF adalah *the minimum sample discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. *Chi-square* dibagi DF-nya disebut *chi-square relatif*. Bila nilai *chi-square* relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data. Rumus yang digunakan untuk menghitung CMIN/DF adalah:

$$df = (p + q) \left(\frac{p + q + 1}{2} \right) - t$$

Keterangan:

t = banyaknya parameter yang diestimasi.

p = banyaknya indikator variabel laten endogen.

q = banyaknya indikator variabel laten eksogen

f. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana sebuah model $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a *very good fit*. Rumus yang digunakan untuk menghitung TLI adalah:

$$TLI = \frac{T_i - (db_i / db_m) T_m}{(T_i - db_i)}$$

Keterangan:

T_i = nilai statistik uji X^2 model independen.

T_m = nilai statistik uji X^2 model yang dianalisis.

db_i = derajat bebas pengujian model independen.

db_m = derajat bebas pengujian model yang dianalisis.

g. CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasi tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,94$.

Dengan demikian indeks – indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam Tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Kriteria Goodness Of Fit

No	<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut off value</i>
1	Chi-square	Diharapkan kecil (dibawah nilai tabel)
2	RMSEA	$\leq 0,08$
3	GFI	$\geq 0,09$
4	AGFI	$\geq 0,09$
5	CMIN/DF	$\leq 2,00$
6	TLI	$\geq 0,95$
7	CFI	$\geq 0,94$

Sumber : Hair et al (1998)

7) Interpretasi dan modifikasi model

Setelah menyelesaikan perhitungan menggunakan *Strutural Equation Modeling* (SEM), peneliti akan menginterpretasikan hasil yang telah dihitung.

Kriteria keputusan adalah menggunakan nilai t-value dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai t-value dalam program AMOS merupakan nilai *critical ratio* (c.r) pada *regression weight* dari fit model. Apabila nilai *critical ratio* (c.r) $\geq 1,967$ atau nilai *Probabilitas* (P) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hipotesis penelitian diterima).