

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena menggunakan metode pengumpulan data dalam bentuk angka (Neuman, 2007). Berdasarkan tujuannya Neuman (2007) menjelaskan bahwa terdapat tiga macam tipe penelitian, yaitu *exploration*, *description*, dan *explanation*.

Penelitian ini termasuk tipe penelitian *explanation* atau *explanatory research*, yaitu suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu penyebab dan alasannya. Tipe penelitian *explanatory research* juga digunakan untuk menguji prinsip atau prediksi dari sebuah teori serta mengkaitkannya dengan topik-topik yang aktual. Selain itu juga untuk menguraikan dan memperkaya suatu teori yang dijelaskan, serta menentukan beberapa teori yang terbaik (Neuman, 2007).

Sedangkan berdasarkan teknik pengumpulan datanya, Neuman (2007) menjelaskan terdapat tiga macam teknik, yaitu *experiments*, *surveys*, *content analysis*, *existing statistics*.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik *survey*, karena pengamatan akan dilakukan dengan menggunakan sejumlah pernyataan tertulis melalui kuesioner dan hasilnya akan dirangkum dalam bentuk persentase, tabel, atau grafik. Melalui hasil *survey* tersebut, penulis dapat

mengetahui gambaran mengenai pemikiran banyak orang mengenai suatu hal yang diamati (Neuman, 2007).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Sesuatu dinamai variabel dikarenakan secara kuantitatif atau secara kualitatif dapat bervariasi. Apabila sesuatu tidak dapat bervariasi maka hal itu dinamakan konstanta (Azwar, 2010). Lebih jauh lagi Azwar (2010) juga menyatakan bahwa identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing.

Pada penelitian ini diidentifikasi ada dua variabel. Variabel pertama dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa dinamakan variabel x. Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain (Azwar, 2010). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional.

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah variabel tergantung (*dependent variable*) atau yang biasa dinamakan variabel y. Variabel tergantung adalah suatu variabel yang diukur untuk mengetahui besarnya efek dari variabel lain. Besarnya efek tersebut diamati dari ada-tidaknya, timbul-hilangnya, membesar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan dari variabel lain yang dimaksud (Azwar, 2010). Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *leadership practices*.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Azwar (2010), dalam pelaksanaan penelitian, batasan atau definisi suatu variabel tidak dapat dibiarkan *ambiguous*, yakni memiliki makna ganda atau tidak menunjukkan indikator yang jelas. Hal itu disebabkan data mengenai variabel yang bersangkutan akan diambil lewat suatu prosedur pengukuran sedangkan pengukuran yang valid hanya dapat dilakukan terhadap atribut yang sudah didefinisikan secara tegas dan operasional. Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*Independent Variable*, variabel x)

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai sejumlah kompetensi kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi kesadaran-diri emosi, penilaian-diri yang akurat, kepercayaan diri, orientasi prestasi, inisiatif, optimisme, empati, kesadaran berorganisasi, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, kepemimpinan inspiratif, katalisator perubahan, pengaruh, pengelolaan manajemen, serta kerja sama tim dan kolaborasi.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*, Variabel y)

Leadership practices didefinisikan sebagai lima perilaku yang meliputi lebih dari 80% tindakan pemimpin yang telah ditemukan oleh Kouzes & Posner melalui penelitian empiris. Di dalam kelima praktik

kepemimpinan tersebut terdapat sepuluh komitmen kepemimpinan. Kelima praktik kepemimpinan tersebut meliputi proses yang menantang (*challenging the process*), menginspirasi visi bersama (*inspiring a shared vision*), memungkinkan orang lain bertindak (*enabling others to act*), memberikan contoh (*modeling the way*), dan memberikan semangat (*encouraging the heart*).

Proses yang menantang (*challenging the process*) berarti pemimpin tersebut mencari suatu cara yang inovatif untuk memperbaiki organisasi. Menurut Kouzes & Posner (2004), terdapat dua komitmen dalam praktik kepemimpinan ini yaitu pemimpin harus dapat mencari peluang melalui cara-cara yang inovatif untuk berubah, tumbuh, dan menjadi lebih baik, serta pemimpin harus dapat melakukan eksperimen dan mengambil resiko dengan terus menerus menghasilkan kemenangan-kemenangan kecil dan belajar dari kesalahan.

Menginspirasi visi bersama (*inspiring a shared vision*) berarti pemimpin tersebut percaya bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang berbeda. Mereka dapat membayangkan masa depan, membuat gambaran ideal dan unik mengenai organisasi. Menurut Kouzes & Posner (2004), terdapat dua komitmen dalam praktik kepemimpinan ini, yaitu pemimpin harus dapat melihat masa depan dengan membayangkan peluang-peluang yang menggairahkan dan luhur, serta pemimpin harus dapat mengumpulkan orang ke dalam visi bersama dengan memperhatikan visi bersama.

Memungkinkan orang lain bertindak (*enabling others to act*) berarti pemimpin membantu perkembangan dan membangun semangat tim dengan aktif mengikutsertakan orang lain. Menurut Kouzes & Posner (2004), terdapat dua komitmen dalam praktik kepemimpinan ini, yaitu pemimpin harus dapat memupuk kolaborasi dengan mempromosikan tujuan bersama dan membangun kepercayaan, serta memperkuat orang lain dengan membagi kekuasaan dan keleluasaan.

Memberikan contoh (*modeling the way*) berarti pemimpin mengerti bagaimana cara memperlakukan orang dan bagaimana cara mengejar tujuan. Menurut Kouzes & Posner (2004), terdapat dua komitmen dalam praktik kepemimpinan ini, yaitu pemimpin harus dapat menemukan suara hatinya dengan memperjelas nilai-nilai pribadi, serta pemimpin harus dapat memberikan contoh dengan menyelaraskan tindakan dengan nilai-nilai bersama.

Memberikan semangat (*encouraging the heart*) berarti pemimpin mampu untuk tetap menghidupkan pengharapan dan kebulatan tekad. Menurut Kouzes & Posner (2004), terdapat dua komitmen dalam praktik kepemimpinan ini, yaitu pemimpin harus dapat mengakui kontribusi seseorang dengan menunjukkan penghargaan bagi pencapaian individu, serta pemimpin harus dapat merayakan nilai-nilai dan kemenangan dengan menciptakan semangat komunitas.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Azwar (2010), mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Lebih lanjut lagi, Azwar (2010) menjelaskan bahwa sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Payung Pusaka Mandiri, yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Merupakan karyawan PT. Payung Pusaka Mandiri yang memiliki bawahan atau atasan. Hal ini dikarenakan dalam mengumpulkan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu yang berperan sebagai pemimpin atau atasan menjadi subjek yang akan diukur kecerdasan emosi dan *leadership practices* dirinya, serta yang berperan sebagai bawahan, teman sekerja, atau atasan subjek yang akan diukur persepsinya terhadap kecerdasan emosi dan *leadership practices* subjek.
- b. Tingkat pendidikan minimal SMA atau sederajat. Hal ini memiliki tujuan agar responden tidak mengalami kesulitan dalam mengisi dan memahami alat pengumpul data.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. (Azwar, 2010). Lebih lanjut lagi Azwar (2010), menjelaskan bahwa suatu sampel dikatakan representatif apabila karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya, karena analisis penelitian didasarkan pada data sampel sedangkan kesimpulannya nanti akan diterapkan pada populasi.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan mengundi nama-nama karyawan di tiap-tiap bagian yang menjadi penanggung jawab atau memiliki bawahan, atau bisa dikatakan setingkat dengan pemimpin.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala sikap Likert. Skala Likert adalah skala yang biasa digunakan dalam penelitian *survey* yang bertujuan untuk mengatur pendapat, sikap, atau respon seseorang terhadap sesuatu (Neuman, 2007).

Skala ini diungkapkan dalam dua pernyataan yaitu positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*). Level pengukuran data dari skala ini berupa data ordinal sebab respon yang dihasilkan menunjukkan data tingkatan/ranking saja (Neuman, 2007).

3.5.1 Instrumen Penelitian Untuk Variabel Bebas

Untuk variabel kecerdasan emosional, penulis menggunakan skala yang dimodifikasi dari alat ukur *Emotional Competence Inventory* (ECI) versi 2.0 yang dikembangkan berdasarkan model kompetensi kecerdasan emosi pemimpin yang diusulkan oleh Goleman (2005).

Adapun instrumen penelitian untuk variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi ECI versi 2.0 yang telah diterjemahkan oleh Rahmana Isni Elmana. Penulis pun telah meminta izin sebelumnya kepada yang bersangkutan untuk menggunakan instrumen penelitian tersebut.

Menurut Boyatzis & Sala (2004, dalam Elmana 2010) disebutkan bahwa pengembangan ECI dimulai dari kuesioner pengukuran diri yang disebut *Self-Assesment Questionnaire*, dibuat oleh Richard Boyatzis pada 1900-an. Kuesioner ini mengukur kompetensi diri manajer dan telah divalidasi penggunaannya dalam berbagai seting industri dan organisasi di Italia dan Brazil.

Pada 1998, alat ukur ini ditulis ulang dengan memasukkan konsep kecerdasan emosi atas bantuan Goleman dan beberapa peneliti lain pada *McClelland Center for Research and Inovation* dan diperkenalkan dengan nama *Emotional Competence Inventory*. Meski ECI versi awal ini mendapat sambutan yang baik atas validitas dan reliabilitasnya, beberapa kritik menunjukkan kelemahannya (Boyatzis & Sala, 2004 dalam Elmana, 2010).

Kemudian pada 2001, Goleman, Boyatzis, dan Fabio Sala merevisi alat ukur tersebut menjadi ECI versi 2.0 (juga disebut ECI-2 atau ECI 2). Mereka memperbaiki nilai inter-korelasi skala kompetensinya, mengurangi jumlah aitem, serta meningkatkan tingkat validitas dan sekaligus mempertahankan tingkat reliabilitasnya. Mereka juga menyesuaikannya dengan model kompetensi kecerdasan emosi milik Goleman yang juga ikut diperbarui (Wolff, 2005).

Sebagai hasilnya, ECI versi 2.0 mengalami penyempurnaan sebagai alat ukur 360°, tidak hanya mengukur berdasarkan data dari pengukuran diri namun data tersebut juga dibandingkan dari pengukuran oleh orang lain di sekitarnya. Oleh sebab itu, ECI versi terbaru terdiri atas dua macam, skala pengukuran diri (*self-rating*) dan pengukuran dari orang lain (*others' rating*), yang sama-sama mengukur kompetensi seorang subjek.

Sala (2002 dalam Brooks, 2002) menyebutkan penelitian yang dilakukan oleh Burckle pada tahun 1999 yang menginvestigasi keakuratan sub skala *self-assessment* dari *Emotional Competency Inventory* (ECI) sebagai pendukung validitas isi. Untuk menilai validitas kostruk dari ECI, Sala mendeskripsikan sebuah studi yang dilakukan Diamantopoulou pada tahun 2001, yang melihat apakah terdapat hubungan antara kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B dengan kecerdasan emosional. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa orang dengan yang memiliki campuran kepribadian tipe A dan

tipe B, kecerdasan emosionalnya lebih tinggi. Selain itu orang dengan kepribadian tipe B, memiliki hubungan yang positif dengan kompetensi sosial.

Untuk lebih mendukung validitas konstruk, Sala (2002, dalam Brooks, 2002) menyebutkan pula studi yang dilakukan oleh Burckle pada tahun 2000, yang melihat adanya hubungan antara ECI dengan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI). Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beberapa kompetensi kecerdasan emosional dengan *Sensing/Intuiting* dan *Thinking/Feeling* yang merupakan dimensi dari MBTI.

Wolff (2005) dalam *Emotional Competence Inventory - Technical Manual*, menyatakan pula bahwa berdasarkan perbandingan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ECI memiliki validitas konstruk yang bagus. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Byrne pada tahun 2003, yang menyebutkan bahwa ECI memiliki validitas konstruk dan validitas kriteria yang bisa dianggap cukup bagus.

Tingkat reliabilitas ECI pun cukup tinggi. Untuk skala total *others' ratings*, Sala (2002, dalam Brooks, 2002) menyatakan bahwa skor koefisien *aplha cronbach* berjarak dari 0,73 hingga 0,92 dan keseluruhan rata-rata internal konsistensi menunjukkan skor 0,85. Untuk skor *self-rating*, koefisien *cronbach alpha* berjarak dari 0,61 sampai 0,85 dan keseluruhan rata-rata internal konsistensi menunjukkan

skor 0,75. Hal ini menunjukkan bahwa skala total *others' ratings* lebih stabil dan reliabel daripada skala *self-rating*.

Wolff (2005) dalam *Emotional Competence Inventory – Technical Manual*, menyebutkan pula bahwa reliabilitas konsistensi internal (*cronbach's alpha*) instrumen ini cukup baik pada skala *others' rating*. Reliabilitas tersebut berjarak dari 0,68 (*transparency*) sampai 0,87 (*emotional self-awareness*) dengan skor rata-rata reliabilitas keseluruhan 0,78. Sedangkan reliabilitas skala *self-rating* tidak sebagus skala *others' rating*, yaitu berjarak dari 0,47 (*conflict management*) sampai 0,76 (*inspirational leadership*) dengan skor rata-rata reliabilitas keseluruhan 0,63.

ECI yang dimodifikasi penelitian ini merupakan ECI versi 2.0, seperti yang tercantum dalam penelitian Brooks (2002). Alat ukur ini terdiri atas 73 aitem pertanyaan berdasarkan delapan belas indikator kompetensi kecerdasan emosi. Kompetensi-kompetensi ini terbagi dalam empat dimensi utama seperti yang telah dijelaskan pada bab 2 sebelumnya, yakni kesadaran diri (*self-awareness*), pengelolaan diri (*self-management*), kesadaran sosial (*social awareness*), dan pengelolaan relasi (*relationship management*). Pembagian aitem masing-masing kompetensi dapat dilihat dalam *blue print* sebagai berikut :

Tabel 3.1
Blueprint Kuesioner
Emotional Competence Inventory (ECI) versi 2.0

Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
Dimensi Kesadaran Diri			
Kesadaran-diri emosi	34, 59	58	3
Penilaian-diri yang akurat	3, 17, 54	53	4
Kepercayaan diri	38, 65, 71	10	4
Dimensi Pengelolaan Diri			
Pengendalian diri	26, 68	63	3
Transparansi	13, 14, 28, 40	-	4
Kemampuan menyesuaikan diri	16, 29, 30, 42	2	5
U Prestasi	1, 15, 41, 52	-	4
Inisiatif	35, 47, 66	11, 60	5
n Optimisme	25, 37, 49, 62	-	4
Dimensi Kesadaran Sosial			
t Empati	6, 20, 45, 73	-	4
Kesadaran berorganisasi	9, 24, 67	48	
u Orientasi pelayanan	12, 27, 64	70	4
Dimensi Pengelolaan Relasi			
k Mengembangkan orang lain	33, 56, 57, 72	-	4
Kepemimpinan inspiratif	8, 23, 36, 69	-	4
Katalisator perubahan	4, 18, 31, 32	43	5
Pengaruh	7, 21, 22, 46	-	4
P Pengelolaan konflik	5, 19, 44, 55	-	4
Kerjasama tim dan F kolaborasi	39, 51, 61	50	4
Total	62	11	73

Penulis melakukan sedikit modifikasi seperti yang dilakukan oleh Rahmana Isnii Elmana, dengan mengubah pilihan jawaban dari versi aslinya enam pilihan ('tidak pernah', 'jarang', 'kadang-kadang', 'sering', 'selalu', 'tidak tahu'), menjadi lima pilihan saja dan menghapus pilihan tidak tahu. Hal ini dilakukan untuk mempermudah proses pengolahan data pada nantinya. *Skoring* tiap pilihan respon dinilai menurut tingkatannya sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Skoring Alat ukur
Emotional Competence Inventory (ECI) versi 2.0**

Aitem Favorable	Skor	Aitem Unfavorable	Skor
Selalu	5	Selalu	1
Sering	4	Sering	2
Kadang-kadang	3	Kadang-kadang	3
Jarang	2	Jarang	4
Tidak pernah	1	Tidak pernah	5

Modifikasi lain yang dilakukan penulis juga terdapat pada pengubahan pernyataan dalam bahasa Indonesia yang telah diterjemahkan oleh Elmana (2010) yang masih diraskan abstrak oleh penulis atau dirasa belum dapat dipahami dengan jelas oleh subjek.

3.5.2 Instrumen Penelitian Untuk Variabel Terikat

LPI (*Leadership Practices Inventory*) dikembangkan oleh Kouzes & Posner. Bentuk terakhir dari instrumen ini berisi 30 pernyataan (6 pernyataan mengukur masing-masing dari 5 praktik kepemimpinan). Setiap pernyataan mempunyai 10 skala likert. Nilai yang lebih tinggi menggambarkan penggunaan perilaku kepemimpinan yang lebih besar misalnya 1 'hampir tidak pernah', 2 'jarang sekali', 3 'jarang', 4 'sekali-sekali', 5 'sekali waktu', 6 'kadang-kadang', 7 'cukup sering', 8 'biasanya', 9 'sangat sering', 10 'hampir selalu' (Rozeboom, 2008).

Ada 2 bentuk inventarisasi praktik kepemimpinan yang digunakan dalam studi ini. Kedua bentuk tersebut ialah *LPI-Self* atau LPI Individual dan *LPI-Observer*. Perbedaan keduanya hanya dalam apakah responden mengindikasikan perilaku yang digambarkan (*LPI-Self*) atau

seseorang melakukan pengamatan terhadap subjek, apakah memang mengindikasikan perilaku yang digambarkan tersebut (*LPI-Observer*).

LPI-Observer akan mengkonfirmasi karakteristik kepemimpinan dan hal itu akan meningkatkan skor objektivitas dari *LPI-Self*. Oleh karenanya Kouzes & Posner memberikan perhatian terhadap interpretasi nilai *LPI-Self* dan tidak tergantung kepada nilai atau skor *LPI-Observer*.

LPI merupakan hasil dari sebuah proyek penelitian dari James M. Kouzes dan Barry Z. Posner. Proyek ini melibatkan 650 orang surveyor guna menanyakan para pemimpin untuk mendeskripsikan pengalaman ketika mereka meraih sesuatu yang luar biasa di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Intinya adalah menemukan kapan para pemimpin ini sesuai dengan persepsi masing-masing, meraih standar kualitas yang amat bagus dalam kepemimpinan mereka.

Dalam penelitian tersebut, Kouzes & Posner menemukan suatu pola fundamental perilaku kepemimpinan yang muncul ketika mereka menyelesaikan hal-hal yang luar biasa dalam pekerjaan mereka di tempat kerja. Lebih dari 80 % dari hal yang bersifat perilaku dan yang bersifat strategis yang digambarkan dalam studi kasus ini berhubungan dengan proses yang menantang (*challenging the process*), menginspirasi visi bersama (*inspiring a shared vision*), memungkinkan orang lain untuk bertindak (*enable others to act*), memberikan contoh (*modeling the way*), dan memberikan semangat

(*encourage the heart*) (Kouzes & Posner, 1988) dalam Rozeboom (2008).

Kouzes & Posner dalam buku "*Leadership Practices Inventory: Participant Workbook*" menyatakan bahwa *Leadership Practices Inventory* (LPI) memiliki *face validity* yang sangat baik. *Face validity* berarti instrumen telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal tersebut dapat terbukti pada saat penelitian yang dilakukan Kouzes & Posner, peserta *workshop* umumnya membuat pengalaman kepemimpinan diri mereka sendiri maupun orang lain.

Dilakukan pula analisis faktor pada instrumen LPI, yang digunakan untuk menentukan sejauh mana aitem instrumen mengukur hal-hal yang umum atau area yang berbeda. Hasil analisis ini secara konsisten menunjukkan bahwa LPI berisi lima faktor, aitem masing-masing faktor ini lebih berhubungan satu sama lain daripada dengan faktor lainnya. Misalnya, item yang mengukur *Challenging the Process* lebih terkait satu sama lain daripada dengan salah satu aitem yang mengukur keempat praktik lainnya.

Selain itu dilakukan pula penilaian mengenai sejauh mana skor LPI berhubungan dengan variabel penting lainnya. Hasilnya, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian bahwa terdapat hubungan antara skor LPI dan variabel lain seperti *work-group performance*, kohesivitas tim, komitmen anggota dan loyalitas, kepuasan (baik dengan pekerjaan maupun dengan pemimpin), *upwards influence*, dan kredibilitas.

Kouzes & Posner dalam buku "*Leadership Practices Inventory: Participant Workbook*" juga menyebutkan bahwa instrumen *Leadership Practices Inventory* (LPI) memiliki reliabilitas internal 0,80 yang berarti bahwa LPI memiliki reliabilitas internal yang kuat. Hasil reliabilitas *tes-retest* pun menunjukkan angka diatas 0,90 yang berarti bahwa memiliki konsistensi yang sangat bagus.

Pada akhirnya, keandalan suatu instrumen dapat ditingkatkan pula dengan menanyakan tentang perilaku lebih dari sekali pada instrumen tersebut. Ini berarti bahwa dua item lebih dapat diandalkan daripada satu aitem, tiga aitem lebih dapat diandalkan daripada dua aitem, dan seterusnya. Sehubungan dengan ini, LPI dapat diandalkan, karena berisi enam aitem atau pernyataan untuk masing-masing lima praktik kepemimpinan.

Dengan praktik kepemimpinan ini Kouzes & Posner mengembangkan pernyataan untuk digunakan dalam inventarisasi dan yang akan dapat digunakan untuk mengukur praktik kepemimpinan. Ketiga puluh pernyataan ini, digunakan dalam LPI dan dikembangkan oleh para ahli lain yang sudah mengenal model ini dengan baik. Pembagian aitem masing-masing dimensi dapat dilihat dalam *blue print* sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Blueprint Kuesioner
Leadership Practices Inventory (LPI)**

Dimensi	Aitem	Total
Memberikan contoh (<i>Modeling the way</i>)	1, 6, 11, 16, 21, 26	6
Menginspirasi visi bersama (<i>Inspiring a shared vision</i>)	2, 7, 12, 17, 22, 27	6
Proses yang menantang (<i>Challenging the procces</i>)	3, 8, 13, 18, 23, 28	6
Memungkinkan orang lain bertindak (<i>Enable others to act</i>)	4, 9, 14, 19, 24, 29	6
Memberikan semangat (<i>Encouraging the heart</i>)	5, 10, 15, 20, 25, 30	6
Total		30

Untuk proses penilaian dari skala ini, tersedia beberapa pilihan respon untuk mencerminkan seberapa sering indikator tersebut dirasa muncul oleh subjek. Skoring tiap pilihan respon dinilai menurut skor respon yang diberikan oleh subjek :

**Tabel 3.4 Skoring Alat ukur
Leadership Practices Inventory (LPI)**

Pilihan respon	Skor
Hampir Tidak Pernah	1
Jarang Sekali	2
Jarang	3
Sekali-Sekali	4
Sekali Waktu	5
Kadang-Kadang	6
Cukup Sering	7
Biasanya	8
Sangat Sering	9
Hampir Selalu	10

3.5.3 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Data yang diperoleh sebelum analisis, terlebih dahulu harus diolah dan diuji kesahihan dan keandalan alat ukur yang digunakan, sebab alat

ukur yang digunakan hendaknya memiliki akurasi dan keandalan dalam memberikan informasi seperti yang diharapkan.

Validitas merupakan kecocokan pada sebuah konstruk, atau bagaimana cara peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam sebuah definisi konsep dan pengukurannya. Singkatnya validitas merupakan seberapa baik kah suatu realitas sosial diukur melalui kecocokan penelitian dengan konstruk yang digunakan peneliti untuk memahami hal tersebut (Neuman, 2007).

Reliabilitas merupakan suatu konsistensi, bahwa sesuatu hal yang sama akan terjadi pada sesuatu hal yang diulang-diulang pada suatu kondisi yang sama (Neuman, 2007).

Pengujian validitas dan reliabilitas aitem pada alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan *try-out* atau uji coba kepada 30 orang responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan subyek penelitian, yaitu para karyawan yang setingkat dengan pemimpin, beserta para karyawan yang memiliki posisi sebagai staf atau bawahan di salah satu perusahaan keluarga.

3.5.3.1 Validitas dan Reliabilitas ECI versi 2.0

Pengujian validitas pada alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan validitas isi (*content validity*). Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir aitem dalam alat ukur dapat mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2007).

Pengujian validitas ini tidak melalui analisis statistik tetapi menggunakan analisis rasional melalui *professional judgement*. Untuk skala ini penulis menggunakan 3 orang *professional judgement*. Berikut ini merupakan profil 3 *professional judgement* tersebut :

**Tabel 3.5 Profil *Professional Judgement*
Alat Ukur ECI versi 2.0**

Nama	Pekerjaan
Dewi Syarifah, S.Psi	Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya
Achmad Koharudin Akbar, S.STP, M.MPGCL	Dosen MSDM Universitas Nusantara Kediri
A.Don Bosco P.B.S., S.E, M.M	Dosen MSDM Universitas Nusantara Kediri

Proses perhitungan reliabilitas aitem alat ukur dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dengan tujuan untuk mengukur penyimpangan skor yang terjadi karena faktor waktu pengukuran atau faktor perbedaan subjek pada waktu pengukuran yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program statistik *SPSS version 16.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil *try-out* atau uji coba alat ukur, diperoleh reliabilitas alat ukur ECI versi 2.0 *self-rating* sebesar 0,963. Sedangkan reliabilitas alat ukur ECI versi 2.0 *others' rating* sebesar 0,929.

Dari hasil penghitungan uji coba alat ukur variabel kecerdasan emosional yang akan digunakan, didapati bahwa alat ukur tersebut

memiliki skor reliabilitas yang baik. Menurut Pallant (2007) nilai reliabilitas di atas 0,7 dianggap sebagai nilai reliabilitas alat ukur yang dapat diterima dan digunakan.

Karena alat ukur ini merupakan modifikasi dari alat ukur ECI versi 2.0 yang telah diterjemahkan Elmana (2010), maka perlu dilakukan seleksi aitem. Menurut Azwar (2010) seleksi aitem dilakukan pada aitem-aitem yang memiliki korelasi aitem dibawah 0,3.

Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Batasan ini merupakan suatu konvensi. Penyusun tes boleh menentukan sendiri batasan daya diskriminasi aitemnya dengan mempertimbangkan isi dan tujuan skala yang disusun. Namun menurunkan batas kriteria koefisien korelasi dibawah 0,20 sangat tidak disarankan (Azwar, 2010).

Adapun standar seleksi aitem yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,275 dengan pertimbangan agar semua indikator dalam aitem-aitem *favorable* maupun *unfavorable* tetap terwakili. Berdasarkan tabel *Alpha Cronbach* diatas, dapat diketahui bahwa reliabilitas ECI versi 2.0 *self-rating* lebih tinggi dibandingkan dengan reliabilitas ECI versi 2.0 *others' rating*, sehingga untuk seleksi aitem dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas yang terdapat pada *self-rating*.

Setelah dilakukan seleksi aitem sebanyak empat kali putaran sesuai dengan standar 0,275 , maka diketahui aitem-aitem mana saja yang perlu digugurkan. Aitem-aitem tersebut adalah aitem nomor 17, 21, 32, 40, 44, 59, 61, 25, 55, 47.

Dengan adanya pengguguran aitem-aitem tersebut maka *blueprint* untuk alat ukur ECI versi 2.0 pun berubah. Berikut ini adalah *blueprint* setelah dilakukan seleksi aitem :

Tabel 3.6 Blueprint *Emotional Competence Inventory* (ECI) versi 2.0 Setelah Seleksi Aitem

Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
Dimensi Kesadaran Diri			
Kesadaran-diri emosi	30	50	2
Penilaian-diri yang akurat	3, 47	46	3
Kepercayaan diri	34, 55, 61	10	4
Dimensi Pengelolaan Diri			
Pengendalian diri	23, 58	53	3
Transparansi	13, 14, 25	-	3
Kemampuan menyesuaikan diri	16, 26, 27, 37	2	5
Prestasi	1, 15, 36, 45	-	4
Inisiatif	31, 56	11, 51	4
Optimisme	33, 42, 52	-	3
Dimensi Kesadaran Sosial			
Empati	6, 19, 39, 63	-	4
Kesadaran berorganisasi	9, 22, 57	41	4
Orientasi pelayanan	12, 24, 54	60	4
Dimensi Pengelolaan Relasi			
Mengembangkan orang lain	29, 48, 49, 62	-	4
Kepemimpinan inspiratif	8, 21, 32, 59	-	4
Katalisator perubahan	4, 17, 28	38	4
Pengaruh	7, 20, 40	-	3
Pengelolaan konflik	5, 18	-	2
Kerjasama tim dan kolaborasi	35, 44	43	3
Total	52	11	63

3.5.3.2 Validitas dan Reliabilitas LPI

Sama halnya dengan alat ukur ECI versi 2.0, pengujian validitas pada alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk variabel *y* adalah menggunakan validitas isi (*content validity*). Pengujian validitas ini tidak melalui analisis statistik tetapi menggunakan analisis rasional melalui *professional judgement*. Untuk skala ini penulis menggunakan 3 orang *professional judgement* yang telah ahli dalam topik tersebut. Berikut ini merupakan profil 3 *professional judgement* tersebut:

Tabel 3.7 Profil *Professional Judgement* Alat Ukur LPI

Nama	Pekerjaan
Dimas Aryo W., S.Psi	Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya
Achmad Koharudin Akbar, S.STP, M.MPGCL	Dosen MSDM Universitas Nusantara Kediri
A.Don Bosco P.B.S. ,S.E.,M.M	Dosen MSDM Universitas Nusantara Kediri

Proses perhitungan reliabilitas aitem alat ukur variabel *y* dalam penelitian ini juga menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dengan tujuan untuk mengukur penyimpangan skor yang terjadi karena faktor waktu pengukuran atau faktor perbedaan subjek pada waktu pengukuran yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program statistik *SPSS version 16.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil *try-out* atau uji coba alat ukur adaptasi yang digunakan, diperoleh reliabilitas alat ukur *LPI-Self* sebesar 0,941. Sedangkan untuk reliabilitas alat ukur *LPI Observer* sebesar 0,802

Dari hasil penghitungan uji coba alat ukur variabel *leadership practices* yang akan digunakan, didapati bahwa alat ukur tersebut memiliki skor reliabilitas yang baik. Menurut Pallant (2007) nilai reliabilitas di atas 0,7 dianggap sebagai nilai reliabilitas alat ukur yang dapat diterima dan digunakan. Dari hasil *try-out* tersebut, penulis kemudian mencari aitem-aitem mana yang kurang dimengerti dari alat ukur tersebut. Alat ukur ini merupakan alat ukur adaptasi, maka penulis tidak menggugurkan aitem-aitem setelah diadakannya *try-out*.

3.6 Teknik Analisis Data

Menganalisa data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian karena hasil analisa data menentukan diterima atau tidaknya hipotesis dan menjadi hasil akhir dari serangkaian langkah-langkah yang telah dilakukan selama penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi. Untuk operasionalisasi teknik uji korelasi ini nantinya akan dibantu dengan menggunakan program komputer *SPSS version 16.0 for Windows*.

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis korelasi. Asumsi-asumsi tersebut adalah:

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 16.0 for Windows* dengan teknik penghitungan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian memiliki garis linear atau tidak antar dua variabel. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 16 for Windows* dengan teknik *scatter plot*.

c. Uji hipotesis

Ketika akan melakukan uji hipotesis, sangat tergantung dari hasil uji normalitas dan uji linearitas data. Apabila uji normalitas dan uji linearitas data terpenuhi, maka teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Namun apabila salah satu dari uji normalitas dan uji linearitas tidak terpenuhi, maka teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *Spearman's Rho*.