

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III.1 Rancangan Penelitian

Menurut Malholtra (2004) rancangan penelitian (*research design*) adalah kerangka atau blueprint untuk melaksanakan penelitian, yang mengandung detail-detail prosedur yang diperlukan untuk memberi struktur dan/atau menjawab masalah penelitian sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan.

Secara garis besar, Malholtra membedakan desain riset menjadi riset eksploratoris dan riset konklusif. Riset konklusif kemudian digolongkan lagi ke dalam dua kategori, yaitu riset deskriptif (bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik atau fungsi pasar) dan riset kausal (bertujuan untuk menentukan hubungan sebab dan akibat)

Perbedaan antara riset eksploratoris dan riset konklusif adalah :

1. Riset eksploratoris

- ❖ Bertujuan untuk menyediakan *insight* dan pemahaman
- ❖ Informasi yang diperlukan didefinisikan secara longgar
- ❖ Proses riset fleksibel dan tidak terstruktur
- ❖ Sampel kecil dan tidak representatif
- ❖ Analisis data secara kualitatif
- ❖ Hasilnya tentatif, umumnya dilanjutkan dengan riset eksploratoris atau riset konklusif lebih jauh

2. Riset konklusif

- ❖ Bertujuan menguji hipotesis dan memeriksa hubungan
- ❖ Informasi yang diperlukan didefinisikan dengan jelas

- ❖ Proses riset formal dan terstruktur
- ❖ Sampel besar dan representatif
- ❖ Analisis data secara kuantitatif
- ❖ Hasilnya konklusif, digunakan sebagai masukan terhadap pengambilan keputusan

Desain riset yang akan digunakan pada penelitian ini adalah riset konklusif-deskriptif, untuk menguji hubungan antara tipe kepribadian dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkan atasan dari sudut pandang bawahan. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dirancang untuk membantu pembuat keputusan dalam menentukan, mengevaluasi, dan memilih alternatif terbaik dalam memecahkan masalah. Penelitian yang bersifat deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sesuatu (Malhotra, 2004). Penelitian kuantitatif ini akan dilakukan satu kali dalam satu periode yang diberikan kepada satu kelompok responden, yaitu bawahan langsung dari atasan (*single cross-sectional design*). Pengumpulan data dilakukan melalui teknik *survey* kuesioner kepada responden, kemudian selanjutnya data akan diolah dengan metode statistik menggunakan program *SPSS 11.5 for Windows*.

Peneliti melakukan *pretesting* kepada beberapa responden sebelum pengambilan data primer, dengan tujuan untuk mengurangi masalah yang mungkin timbul. *Pretesting* juga akan menguji pemahaman dan responden terhadap petunjuk pengisian, daftar pertanyaan, *layout*, kata-kata, dan lain sebagainya.

III.2 Metode Pengumpulan Data

Malholtra (2007) menggolongkan data menjadi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dihasilkan oleh peneliti untuk tujuan tertentu dalam menjawab

permasalahan; sedangkan data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk berbagai tujuan lain.

III.2.1 Data Primer

Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui riset kuantitatif dimana riset kuantitatif digunakan untuk mengukur data dan biasanya menggunakan beberapa bentuk analisis statistik (Malhotra, 2007). Banyak metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer, misalnya observasi lapangan, wawancara pribadi, survei, dan interaksi eksperimen lapangan. Dari keempat metode ini, survei adalah metode yang paling sering digunakan dalam meneliti hubungan tipe kepribadian dengan gaya kepemimpinan. Survei paling mudah dilakukan dan dapat meraih sampel yang besar, dengan hasil riset yang lebih baik dibandingkan dengan metode observasi dan wawancara. Oleh karena itu metode survei inilah yang dipilih oleh peneliti dengan alasan kemudahan, waktu yang relatif singkat, dan biaya yang relatif murah dalam penelitian. Pada penelitian ini, data primer dikumpulkan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner yang terstruktur.

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan formal yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden (Malhotra, 2007). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diisi sendiri oleh responden. Kelemahan kuesioner yang diisi oleh responden sendiri (*self-administered questionnaire*) terletak pada sifat pengisiannya yang satu arah. Tanpa pengawasan, kuesioner bisa salah atau tidak selesai atau tidak lengkap diisi, atau kurang dimengerti responden. Untuk mengurangi kelemahan ini, peneliti menyertakan semacam surat pendahuluan untuk menjelaskan maksud dan tujuan diadakannya survei, dan himbuan untuk membaca setiap petunjuk pengisian terlebih dahulu. Surat ini merupakan kombinasi surat dari peneliti serta perusahaan tempat survei dilakukan. Dari

surat ini diharapkan dapat membuat responden merasa terlibat dalam penelitian, sehingga mereka mau dan dapat menjawab setiap pertanyaan dengan benar dan sejujurnya.

Pada pengambilan data primer melalui penyebaran kuesioner, peneliti menggunakan bentuk dasar dalam mendesain kuesioner (Malhotra, 2004) yaitu :

1. *Close-ended questions*, yaitu suatu bentuk pertanyaan dengan berbagai alternatif pilihan atau jawaban kepada responden guna mengetahui karakteristik responden.
2. *Scaled response questions*, yaitu suatu bentuk pertanyaan yang menggunakan skala dalam mengukur dan mengetahui sikap responden terhadap pertanyaan-pertanyaan di kuesioner, dari sudut pandang responden. Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert-Like Scale* yang terbagi atas lima tingkatan, yaitu :

1. Hampir tidak pernah terjadi
2. Jarang terjadi
3. Kadang-kadang terjadi
4. Sering terjadi
5. Hampir selalu terjadi,

serta menggunakan skala *semantic differentiation*, yaitu :

1. Sangat setuju dengan pernyataan yang ada dilajur kiri
2. Setuju dengan pernyataan yang ada dilajur kiri
3. Agak setuju dengan pernyataan yang ada dilajur kiri
4. Netral
5. Agak setuju dengan pernyataan yang ada dilajur kanan
6. Setuju dengan pernyataan yang ada dilajur kanan
7. Sangat setuju dengan pernyataan yang ada dilajur kanan

Skala *Likert-Like Scale* memungkinkan responden untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuannya pada setiap pernyataan yang terkait dengan suatu objek tertentu. Kelebihan dari penggunaan skala *Likert-Like Scale* (1-5) ini adalah mudah dibuat, dibagi dan dipahami. Sedangkan kekurangannya adalah banyak memakan waktu (Malhotra, 2007).

III.2.2 Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk membantu peneliti dalam mengidentifikasi dan mendefinisikan permasalahan, mengembangkan pendekatan terhadap permasalahan, merumuskan desain riset yang tepat, menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis tertentu, dan menginterpretasikan data primer lebih tepat. Disisi lain, terkadang data sekunder kurang relevan, penggunaannya terbatas, dan kurang akurat, karena pengumpulannya ditujukan bukan untuk permasalahan yang sedang diteliti (Malholtra, 2004).

Peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan sehingga dapat menunjang pembahasan masalah yang sedang diteliti. Studi pustaka dilakukan dengan membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib maupun buku-buku umum), tugas akhir, jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel, serta penelusuran internet yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini.

III.3 Metode Pengambilan Sampling dan Besarnya Sampel

III.3.1 Ukuran Sampel

Besarnya sampel merujuk pada jumlah responden yang dimasukkan dalam penelitian. Target besar sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 70 sampai 80 orang bawahan langsung (*section head* dan *superintendent*). Peneliti melanjutkan dengan *screening* atas jawaban responden, dan kemudian memilih sejumlah kuesioner yang *valid* untuk diolah dan diteliti. Jumlah 70 kuesioner sudah cukup untuk mewakili populasi dalam pelaksanaan penelitian ini yang sebanyak 113 *section head* dan *superintendent*. Menurut Guilford & Fruchter (1981), jumlah responden minimal yang mendekati penyebaran distribusi normal adalah 30 responden. Penetapan sampel besar lebih mengurangi bias yang timbul dibandingkan jika menggunakan sampel dalam jumlah yang sedikit. Usaha yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan jumlah sampel sebanyak-banyaknya bertujuan agar hasil penelitian ini lebih mendekati nilai rata-rata populasi dan memperkecil kemungkinan terjadinya *error*.

III.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan penelitian, metode dan instrumen penelitian disamping pertimbangan waktu, biaya dan tenaga (Sudjamin, 1988 p.72). Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti harus menetapkan teknik penarikan sampel, yaitu besarnya sampel dan keabsahan sampel untuk menafsir sifat dan karakteristik populasi.

Kuesioner akan diisi sendiri oleh responden (*self-administered questionnaire*) kemudian peneliti menunggu dan mengawasi responden selama pengisian kuisisioner agar dapat diperoleh data yang valid dan keterangan yang jelas serta dapat memberikan keterangan bagi responden yang mengalami masalah pada saat pengisian kuesioner.

Teknik sampling dapat diklasifikasikan menjadi *probability* dan *non probability sampling*. Perbedaan antara *non probability* dan *probability sampling* adalah bahwa dalam *probability sampling* semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel atau dengan kata lain unit sampel dipilih secara acak (*random*). Sedangkan *non probability sampling* berlaku yang sebaliknya. Hal ini berarti sampel *non probability* tidak bergantung pada teori probabilitas. Metode *non probability sampling* dibagi menjadi empat jenis yaitu *convenience sampling*, *judgemental sampling*, *quota sampling* dan *snowball sampling* (Malhotra, 2007). Sedangkan teknik *probability sampling* yang sering digunakan dalam penelitian antara lain *simple random sampling*, *systematic sampling*, *stratified sampling*, dan *cluster sampling*.

Dari berbagai teknik tersebut, metode *sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling* dengan teknik *judgemental sampling* dimana peneliti harus menentukan responden yang boleh mengisi kuesioner adalah *section head* dan *superintendent* yang telah bekerja bersama atasan langsungnya tersebut dalam jangka waktu lebih dari 1 tahun, dan hal tersebut membuat peluang dari populasi anggota yang dipilih menjadi sampel adalah menjadi pertimbangan dan keputusan peneliti.

III.3.3 Subjek Sampel

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui hubungan antara tipe kepribadian pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya menurut persepsi bawahan, maka subjek penelitian ini adalah para bawahan langsung dari atasannya. Atasan yang dimaksud disini adalah jabatan manajer di perusahaan “XYZ” (satu level di bawah *Vice President*). Sedangkan bawahan langsungnya adalah para *Section Head* atau *Superintendent*. Para *Section Head* atau *Superintendent* yang diperkenankan menjadi subjek penelitian adalah yang telah bekerja lebih dari satu tahun bersama atasan

langsungnya. Persyaratan ini diajukan karena *Section Head* atau *Superintendent* yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun dianggap telah mengetahui perilaku atasan di dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin. Selain itu *Section Head* atau *Superintendent* dianggap telah mengetahui dinamika pekerjaan yang dihadapinya.

III.4. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis : Terdapat hubungan antara tipe kepribadian pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya.

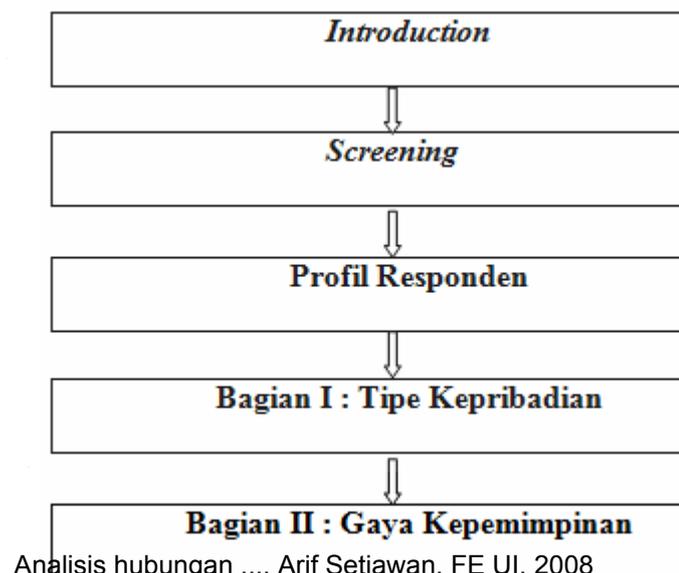
Secara statistik dapat ditulis sebagai berikut :

- H₀** : Tipe kepribadian pemimpin tidak memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya
- H₁** : Tipe kepribadian pemimpin memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya

III.5. Desain / Sistematika Kuesioner

Berikut ini merupakan bagan alur yang menunjukkan tahapan-tahapan yang terdapat didalam kuesioner mulai dari tahap pengenalan sampai pada tahap akhir dari pengisian kuesioner dalam penelitian ini :

Gambar III-1 Desain Kuesioner



1. Introduction

Bagian ini diawali dengan perkenalan, dalam perkenalan ini peneliti memberitahukan nama peneliti, dan tingkat semester serta asal universitas. Selain itu diberitahukan tujuan dari penelitian ini, tema penelitian yang sedang dilakukan dan peneliti meminta kesediaan serta bantuan dari responden untuk bersedia mengisi kuesioner ini.

2. Screening

Bagian ini ditujukan untuk melakukan identifikasi apakah responden yang mengisi kuesioner merupakan bagian dari *population of interest* atau tidak, yang mencakup pertanyaan mengenai apakah responden adalah karyawan aktif di perusahaan “XYZ” dengan jabatan *section head* atau *superintendent* dan pertanyaan mengenai apakah responden telah bekerja bersama manajer langsungnya setidaknya satu tahun.

3. Profil Responden

Bagian ini merupakan bagian awal dalam kuesioner yang ditujukan untuk melihat profil demografis responden. Ini terdiri dari pertanyaan mengenai jenis kelamin, nama divisi, usia, lama bekerja, lokasi tempat kerja, usia, dan pendidikan terakhir responden.

4. Bagian I : Tipe Kepribadian

Bagian ini ditujukan untuk mengetahui persepsi bawahan terhadap perilaku atasan langsungnya yang akan dapat mencerminkan dan memberi gambaran mengenai tipe kepribadian atasannya tersebut.

5. Bagian II : Gaya Kepemimpinan

Bagian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana persepsi bawahan mengenai gaya kepemimpinan atasan langsungnya. Ini dapat dilihat dari berbagai hal yang ditampilkan oleh atasan saat menjadi pemimpin.

Berikut adalah deskripsi dan *item-item* pertanyaan untuk mengukur masing masing variabel dalam kuesioner :

Tabel III-1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Operasionalisasi Variabel	Jenis Pengukuran
Screening	Karyawan aktif dengan jabatan <i>Section Head</i> atau <i>Superintendent</i>	Nominal
	Sudah bekerja bersama manajer langsungnya setidaknya satu tahun	Nominal
Profil responden	1. Jenis kelamin responden	Nominal
	2. Divisi tempat kerja responden	Nominal
	3. Lama responden bekerja di perusahaan "XYZ"	Nominal
	4. Daerah tempat kerja	Nominal
	5. Usia responden	Nominal
	6. Pendidikan terakhir responden	Nominal
Tipe kepribadian	1. Penyelesaian pekerjaan yang sudah dimulai	Semantic Differential
	2. Pemenuhan janji atau komitmen	Semantic Differential
	3. Pendengar yang baik	Semantic Differential
	4. Cara menyikapi persaingan	Semantic Differential

	5. Cara menyikapi ada tidaknya tekanan	Semantic Differential
	6. Kebersediaan menunggu	Semantic Differential
	7. Melakukan pekerjaan dalam satu waktu	Semantic Differential
	8. Cara berbicara atau berpidato	Semantic Differential
	9. <i>Easy going</i>	Semantic Differential
	10. Cara menyikapi pekerjaan	Semantic Differential
	11. Cara menyikapi berbagai situasi	Semantic Differential
	12. Cara mengekspresikan perasaan	Semantic Differential
	13. Ketertarikan/minat terhadap berbagai macam hal	Semantic Differential
	14. Cara menyikapi pencapaian diri	Semantic Differential
	15. Kepuasan terhadap kehidupan yang ada	Semantic Differential
	16. Penyusunan deadline pribadi	Semantic Differential
	17. Cara menyikapi tanggung jawab dalam segala hal	Semantic Differential
	18. Kualitas atau kuantitas	Semantic Differential
	19. Cara menyikapi tugas yang ada	Semantic Differential
	20. Perhatian terhadap detail-detail kecil	Semantic Differential
Gaya kepemimpinan	1. Pemimpin selalu mempertahankan keputusan akhir	Likert-Like Scale
	2. Pemimpin selalu mengajak satu atau lebih pegawai untuk menentukan apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, tapi keputusan akhir tetap ditangan pemimpin	Likert-Like Scale
	3. Pemimpin dan pegawai selalu melakukan voting ketika keputusan penting harus diambil	Likert-Like Scale
	4. Pemimpin tidak pernah mempertimbangkan saran	Likert-Like Scale

para pegawainya karena tidak memiliki waktu untuk hal tersebut	
5. Pemimpin mencari masukan dan ide dari para pegawai untuk rencana proyek selanjutnya	Likert-Like Scale
6. Keputusan penting diambil dengan persetujuan mayoritas pegawai	Likert-Like Scale
7. Pemimpin menyuruh pegawai pegawainya untuk melakukan sesuatu dan bagaimana cara melakukannya	Likert-Like Scale
8. Jika ada kesalahan dan membutuhkan strategi alternatif, pemimpin mengadakan meeting untuk mendapat saran dari pegawai	Likert-Like Scale
9. Untuk memberikan suatu informasi, pemimpin jarang melakukan meeting tetapi hanya sekedar melalui email, memo, atau voice mail	Likert-Like Scale
10. Jika pegawainya melakukan kesalahan, pemimpin akan menegurnya untuk tidak melakukannya lagi lalu membuat catatan akan hal itu	Likert-Like Scale
11. Pemimpin menciptakan rasa kepemilikan pegawai dalam suatu proyek. Hal itu ditempuh dengan cara memberikan kesempatan karyawan untuk ikut mengambil keputusan	Likert-Like Scale
12. Pemimpin mengizinkan pegawainya untuk menentukan apa yang perlu diselesaikan dan bagaimana cara menyelesaikannya	Likert-Like Scale
13. Karyawan baru tidak diizinkan untuk ikut	Likert-Like Scale

mengambil keputusan kecuali disetujui oleh pemimpinnya	
14. Pemimpin menanyakan masukan-masukan dari pegawai tentang bagaimana cara mereka meningkatkan kinerja pekerjaannya. Jika masukan itu sesuai, maka akan digunakan	Likert-Like Scale
15. Pegawai mengetahui lebih banyak mengenai pekerjaan mereka dibandingkan pemimpinnya, sehingga pemimpin mengizinkan pegawainya untuk mengambil keputusan sendiri	Likert-Like Scale
16. Jika ada kesalahan, pemimpin memberitahukan kepada karyawan bahwa prosedurnya salah, lalu memberikan prosedur baru untuk mengatasi kesalahan tersebut	Likert-Like Scale
17. Pemimpin mengizinkan pegawainya untuk membuat prioritas dengan arahan dari pemimpin	Likert-Like Scale
18. Pemimpin mendelegasikan tugas untuk mengimplementasikan prosedur/proses baru	Likert-Like Scale
19. Pemimpin selalu mengawasi pegawainya untuk memastikan mereka bekerja dengan benar	Likert-Like Scale
20. Ketika terdapat perbedaan dalam ekspektasi tugas, pemimpin bersama-sama pegawainya menyelesaikan perbedaan tersebut	Likert-Like Scale
21. Setiap individu bertanggung jawab untuk menentukan pekerjaannya	Likert-Like Scale

22. Pemimpin menyukai kekuasaan yang dia miliki atas bawahannya	Likert-Like Scale
23. Pemimpin menyukai untuk menggunakan kekuasaanya untuk membantu bawahannya untuk berkembang	Likert-Like Scale
24. Pemimpin menyukai untuk membagi kekuasaanya terhadap pegawainya	Likert-Like Scale
25. Pegawai harus diarahkan atau diancam dengan hukuman untuk mebuat mereka mencapai tujuan organisasi	Likert-Like Scale
26. Jika pegawai berkomitmen terhadap tujuan organisasi, mereka akan belajar untuk memotivasi diri mereka sendiri	Likert-Like Scale
27. Pegawai mempunyai hak untuk mentukan tujuan organisasi menurut mereka sendiri	Likert-Like Scale
28. Pegawai mencari keamanan pekerjaan saja (takut dipecat)	Likert-Like Scale
29. Dalam menyelesaikan masalah masalah organisasi, Pegawai mengerti bagaimana menggunakan kreativitas dan originalitasnya	Likert-Like Scale
30. Pegawai dapat memimpin diri mereka sendiri sama baiknya dengan pemimpin.	Likert-Like Scale

III.6 Metode Analisis Data

III.6.1 Analisis Awal

Peneliti melakukan *early-survey* untuk mendapatkan responden yang dijadikan objek penelitian. Pemilihan responden dilakukan sesuai dengan kriteria: bawahan langsung yang telah bekerja dalam jangka waktu cukup lama dengan atasan langsungnya tersebut (> 1 tahun). Waktu 1 tahun yang dilakukan dengan bersama-sama atasan dipilih karena itu waktu yang cukup untuk mengenal tipe kepribadian dan gaya kepemimpinannya. Waktu 1 tahun juga merupakan 1 periode kerja diperusahaan. Jadi karyawan akan mengerti bagaimana atasannya mulai dari sedikit tekanan sampai tekanan kerja yang berat.

Hal lain yang dilakukan pada analisis awal adalah pemeriksaan kuesioner, hal ini dilakukan karena ada beberapa hal yang menyebabkan kuesioner tidak dapat diolah (Malhotra, 2004) yaitu :

1. Jumlah halaman kuesioner yang diterima tidak lengkap
2. Pola jawaban dari responden mengindikasikan bahwa responden tidak sepenuhnya memahami pertanyaan atau instruksi dalam kuesioner
3. Jawaban/respon responden tidak cukup bervariasi atau menunjukkan *central tendency* (kecenderungan untuk menjawab hanya salah satu pilihan saja), misalnya responden hanya memilih angka 3 saja pada rangkaian pertanyaan yang memiliki 5 skala
4. Tidak semua pertanyaan dalam kuesioner diisi
5. Kuesioner diterima sesudah batas pengumpulan data lapangan

III.6.2. Distribusi Frekuensi

Peneliti akan menggunakan analisis distribusi frekuensi, hal ini dilakukan untuk melihat profil responden dalam suatu karakter penelitian. Distribusi frekuensi menyediakan penampilan gambaran secara statistik maupun secara garis yang terdiri atas satu variabel. Analisis ini dilakukan untuk profil demografis responden, seperti jenis kelamin, divisi tempat bekerja, lokasi kerja, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir

III.6.3 Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi dan reliabilitas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner terhadap variabelnya. Menurut Malhotra (2004), dengan melihat batas nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,6 maka pertanyaan dalam kuesioner dianggap sudah dianggap *reliable*, konsisten dan relevan terhadap variabel atau faktor dalam penelitian, sedangkan menurut Hair nilai batasnya adalah 0,4. sudah dianggap *reliable*. Dalam penelitian kali ini, peneliti akan melakukan uji reliabilitas terhadap tipe kepribadian dan gaya kepemimpinan.

III.6.4 Uji *Chi - Square*

Korelasi pada prinsipnya adalah prosedur statistik yang bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan atau asosiasi antar dua variabel (Singgih, 2005). Dalam penelitian ini, uji korelasi digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan gaya kepemimpinan. Ada tidaknya hubungan dapat dilihat melalui besaran korelasi (angka signifikan).

Sebelum diolah menggunakan tehnik statistik korelasi, seluruh nilai pertanyaan dari tiap variabel akan dijumlahkan sehingga menghasilkan satu nilai yang mewakili satu

variabel. Nilai-nilai dari tiap variabel inilah yang nantinya akan digunakan dalam tehnik statistik korelasi dalam penelitian ini.

