

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah PT. Tasma Puja yang berada di daerah Kampar Provinsi Riau, sedangkan subjek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tasma Puja

#### **B. JENIS PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Eplanatory research*) dan Eksplorasi. Penelitian *Eksplanatory research* dilakukan untuk membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel kepemimpinan, variabel antara (*intervening variable*) yaitu variabel kepuasan kerja karyawan dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan. Eksplorasi dilakukan untuk dapat mengamati secara langsung tentang fenomena yang terjadi di PT. Tasma Puja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang ditambah dengan data kualitatif untuk lebih dapat menghasilkan jawaban yang tepat. Peneliti melakukan pengumpulan data tambahan dengan cara observasi terhadap objek penelitian. Lokasi tempat tinggal peneliti berada pada lingkungan objek dan orang tua dari peneliti juga merupakan bagian dari karyawan perusahaan. Hal ini menjadi sangat berguna karena peneliti dapat lebih mudah untuk mengumpulkan informasi terkait objek penelitian.

### C. POPULASI, SAMPLE DAN TEKNIK SAMPLING

Penelitian menggunakan populasi karyawan PT.Tasma Puja bagian perkebunan yang berjumlah 463 karyawan. Pemilihan bagian perusahaan berdasarkan lokasi terdekat yang mampu dijangkau oleh peneliti, sehingga bagian yang sulit dijangkau harus diabaikan. Alasan ini timbul karena lokasi perusahaan terbagi menjadi 3 tempat, yakni kantor utama, pabrik dan perkebunan. Keseluruhan bagian perusahaan terletak dilokasi yang berbeda sehingga sulit untuk menjangkau seluruh lokasi dalam waktu yang relatif singkat. Selain itu, pemilihan bagian perkebunan dikarenakan akses yang mudah dan lingkungan merupakan lingkungan tempat tinggal peneliti yang artinya akan dapat lebih mudah berkoordinasi dengan orang-orang yang sudah dikenal.

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel yang akan dijadikan narasumber dalam pengumpulan data ini harus memenuhi syarat telah bekerja diperusahaan selama 5 tahun atau lebih, artinya karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun tidak akan dijadikan narasumber. Hal ini bertujuan agar responden yang menjadi subjek merupakan karyawan yang memahami situasi perusahaan secara jelas. Selain itu karyawan lama dianggap sudah mengetahui berbagai kebijakan yang diambil pemimpin didalam perusahaan, sehingga karyawan lama lebih mampu untuk menggambarkan tingkat kepuasan dan respon terhadap pekerjaannya masing-masing, sehingga jawaban yang dihasilkan lebih dapat digunakan dalam menggambarkan perusahaan PT. Tasma Puja. Selain itu, juga terdapat pergantian pemimpin dalam 6 tahun terakhir

sebanyak 4 kali pergantian, hal ini yang menjadi dasar penetapan karakteristik responden yang akan dijadikan sampel karena peneliti beranggapan bahwa karyawan lama lebih mengetahui perbedaan kebijakan pemimpin lama dan pemimpin baru, serta lebih mengetahui informasi mengenai kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan jumlah keseluruhan karyawan bagian perkebunan yang berjumlah 463 yang dapat dijadikan sebagai responden sebanyak 300 karyawan. 300 karyawan merupakan responden yang sudah bekerja diperusahaan selama 5 tahun dan lebih.

#### **D. JENIS DATA DAN SUMBER DATA**

Jenis data dari penelitian ini adalah data primer, sebab data yang didapatkan merupakan hasil penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan (Ghozali, 2013) serta melakukan observasi langsung pada objek penelitian. Kuesioner akan disebarkan langsung kepada karyawan melalui manajer lini (mandor) masing-masing karyawan. Sumber data tambahan didapat dengan melakukan observasi langsung diperusahaan, bertujuan untuk mengetahui kondisi sebenarnya yang ada di perusahaan.

#### **E. DEFINISI OPERASIONAL**

##### **1. Definisi operasional variabel kinerja**

Kinerja menurut Rivai (2004) merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya diperusahaan. Maka disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil

dari implementasi perencanaan kerja. Indikator/dimensi pengukuran kinerja menurut Rivai (2004) adalah :

- a) Pengetahuan, tingkat pemahaman seseorang terhadap pekerjaan yang diterima, sehingga pelaksanaan menjadi lebih mudah.
- b) Kemampuan kerja, kesiapan seseorang dalam menerima dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada.
- c) Disiplin, kepatuhan seorang karyawan dalam mematuhi aturan yang berlaku.
- d) Teamwork, kemampuan karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang terjadi.
- e) Kualitas kerja, tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kuesioner diadopsi dari kuesioner Rivai (2004) yang bersisi 28 item pertanyaan diukur menggunakan skala likert 1-5 dengan pengertian 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

## 2. Definisi operasional kepuasan (*intervening*)

Kepuasan kerja menurut Herzberg (2000 dalam Mangkunegara, 2013) merupakan perasaan positif dan senang yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Sedangkan indikator pengukuran kepuasan (*intervening*) menurut Weiss et al (1967 dalam Haryadi, 2015) yaitu dengan menggunakan MSQ (Minnesota Satisfaction Questionare adalah :

- a) Penggunaan kemampuan (*Ability Utilization*) kesempatan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.
- b) Prestasi (*Achievement*) pencapaian hasil kerja yang dapat ditunjukkan dalam lingkungan kerja.
- c) Aktivitas (*Activity*) pemberian tugas-tugas tertentu sesuai dengan bagian atau bidang penempatan masing-masing.
- d) Pertumbuhan (*Advancement*) kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan diri sehingga menghasilkan keahlian dan ketrampilan dalam bekerja.
- e) Wewenang (*Authority*) kesempatan dalam menggunakan wewenang atau kekuasaan terkait pekerjaan.
- f) Kebijakan perusahaan (*Company Policies*) penerapan kebijakan perusahaan terkait aturan kerja di dalam perusahaan.
- g) Kompensasi (*Compensation*) kesesuaian gaji yang diterima dengan pekerjaan yang mampu dilaksanakan.
- h) Rekan kerja (*Co-workers*) hubungan antar sesama karyawan dalam bidang yang sama ataupun bidang yang berbeda.
- i) Kreatif (*Creativity*) kebebasan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima.
- j) Kebebasan (*Independence*) kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi.

- k) Keamanan (*Security*) adanya keamanan dalam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga pekerjaan dianggap stabil dan memberikan ketetapan.
- l) Pelayanan sosial (*Social Service*) kesempatan seseorang untuk memberikan bantuan atau menunjukkan kemampuannya yang bermanfaat bagi orang lain.
- m) Status sosial (*Social Status*) tingkat seseorang di dalam lingkungan berdasarkan penilaian orang-orang yang ada di dalam lingkungan tersebut.
- n) Nilai moral (*Moral Values*) suatu kebiasaan yang sudah menjadi dasar yang dapat dijadikan sebagai pendorong kemajuan.
- o) Pengakuan (*Recognition*) merupakan situasi perusahaan yang mengakui bahwa seseorang tersebut merupakan bagian dari perusahaan.
- p) Tanggung jawab (*Responsibility*) kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja
- q) Hubungan dengan pengawas (*Supervision – Human Relations*) menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dan supervisi, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.

- r) Teknis pengawasan (*Supervision – Technical*) berkaitan dengan aturan yang digunakan pemimpin atau perusahaan dalam proses pengawasan.
- s) Variasi (*Variety*) merupakan bentuk perubahan jenis pekerjaan atau jenis pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya, agar dapat menghindari kebosanan dalam bekerja.
- t) Kondisi kerja (*Working Conditions*) serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Kuesioner dalam penelitian ini mengadopsi kuesioner Minnesota satisfaction questionnaire yang memiliki 20 item pertanyaan yang diukur menggunakan skala likert 1-5 dengan pengertian 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

### 3. Definisi operasional kepemimpinan

Kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard (1990 dalam Hendra, 2008) adalah didasarkan pada saling berhubungannya diantara hal-hal yaitu jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Hersey dan Blanchard, (1990 dalam Hendra, 2008) mengemukakan empat dasar gaya (*styles*) kepemimpinan yang lazim disebut sebagai kepemimpinan situasional (*Situational Leadership*) berdasarkan interaksi antara *direction* dengan *support* yang dideskripsikan sebagai berikut:

- a. *Telling* (Memberitahukan) adalah gaya yang digunakan pada bawahan yang tingkat kematangan / pemahaman rendah. Orang-orang yang tidak mampu dan tidak mau memikul tanggung jawab untuk melakukan sesuatu serta tidak kompeten atau tidak yakin dalam melaksanakan tugas tertentu. Dengan demikian, gaya “memberitahukan” yang menyediakan arahan dan supervisi yang spesifik dan jelas memiliki kemungkinan efektif paling tinggi dengan orang-orang yang berada pada level kematangan / pemahaman rendah.
- b. *Selling* (Menjajakan) digunakan untuk bawahan yang tingkat kematangannya / pemahaman rendah hingga menengah. Orang-orang yang tidak mampu melaksanakan tugas sehingga menyebabkan karyawan tidak mau memikul tanggung jawab untuk melakukan sesuatu tugas. Dalam hal ini bawahan yakin tetapi kurang memiliki keterampilan pada saat sekarang.
- c. *Participating* (Mengikutsertakan) adalah gaya kepemimpinan yang digunakan untuk bawahan dengan tingkat



kematangannya sedang ketinggian, yang artinya orang – orang pada tingkatan ini memiliki kemampuan untuk mengerjakan tetapi tidak memiliki dorongan untuk mengerjakan sesuatu yang diharapkan pemimpin. Ketidakmauan bawahan seringkali karena kurang yakin atau tidak merasa aman. Untuk menghadapi situasi karyawan seperti ini maka pemimpin perlu untuk melakukan komunikasi dua arah dalam mendukung dan mendorong karyawan agar mau menggunakan kemampuan yang dimiliki.

- d. *Delegating* (Mendelegasikan) adalah gaya kepemimpinan bagi bawahan dengan tingkat kematangannya tinggi. Orang-orang yang tingkat kematangannya tinggi adalah orang yang mampu, mau, dan yakin untuk memikul tanggung jawab. Dengan demikian, gaya “mendelegasikan” yang berprofil rendah, yang menyediakan arahan atau dukungan yang rendah, memiliki kemungkinan efektif paling tinggi dengan orang-orang yang berada pada level kematangan tinggi. Meskipun pemimpin masih mengidentifikasi masalah, tetapi tanggung jawab untuk melaksanakan rencana diberikan kepada para pengikut yang matang. Dalam gaya ini tercakup perilaku yang rendah hubungan dan rendah tugas. Dalam gaya ini, pemimpin memberikan banyak tanggung jawab kepada bawahan dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memutuskan persoalan.

Kuesioner dalam penelitian ini mengadopsi kuesioner Hersey dan Blanchard, (1990 dalam Hendra, 2008) yang memiliki 24 item pertanyaan yang diukur menggunakan skala likert 1-5 dengan pengertian 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

Tabel .3.1. Definisi Operasional

	Kinerja	Kepuasan	Kepemimpinan
Definisi	Hasil kerja yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya diperusahaan. Rivai (2004)	Perasaan positif dan senang yang merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan.  Hezberg (2000 dalam Mangkunegara, 2013)	Kepemimpinan situasional berkaitan dengan petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut.  Harsey dan Blanchard, (1990 dalam Hendra, 2008)
Dimensi/ indikator	1.Pengetahuan 2.Kemampuan kerja 3.Disiplin 4.Teamwork 5Kualitas kerja Rivai (2004)	1.Penggunaan kemampuan 2.Prestasi 3.Aktivitas 4.Pertumbuhan 5.Wewenang 6.Kebijakan perusahaan 7.Kompensasi 8.Rekan kerja 9.Kreatif 10.Kebebasan 11.Keamanan 12.Pelayanan sosial 13Status sosial 14.Nilai moral 15Pengakuan 16.Tanggung jawab 17.Hubungan dengan pengawas 18Teknis pengawasan 19.Variasi 20.Kondisi kerja MSQ ( Minnesota Satisfaction Questionare)	1.Telling 2.Selling 3.Participating 4.Delegating Hersey dan Blancard (1990)
Instrumen	28 item	20 item	24 item
Skala	Diukur menggunakan skala likert 1-5  STS : 1  TS : 2	Diukur menggunakan skala likert 1-5  STS : 1  TS : 2	Diukur menggunakan skala likert 1-5  STS : 1  TS : 2

	N : 3 S : 4 SS : 5	N : 3 S : 4 SS : 5	N : 3 S : 4 SS : 5
Sumber kuesioner	Rivai (2004)	MSQ (1967) hasil kembangan dari Weiss et al mengadopsi teori Herzberg (1957)	Hersey dan Blachard (1990)

## F. UJI INSTRUMEN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan dan mengidentifikasi masalah atau data yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali, 2013. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan *factor loading* lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2013).

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Posuma, 2013). Instrumen dikatakan memenuhi reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2013)

## G. TEKNIK ANALISIS DATA

Data dianalisis menggunakan dua pendekatan, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Data yang dikumpulkan dari hasil survey menggunakan alat kuesioner dianalisis dengan teknik analisis kuantitatif. Sedangkan data yang diperoleh dari hasil observasi dianalisis secara kualitatif.

Data dari kuesioner dianalisis menggunakan program *structural equation modelling* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS22. SEM digunakan karena lebih dapat untuk menganalisis model struktur yang lebih rumit seperti model yang memiliki mediasi atau moderator. Tahapan yang dapat digunakan dalam pengoperasian program SEM dapat dibagi menjadi 7 tahapan :

1. Pengembangan model secara teoritis
2. Menyusun diagram jalur
3. Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural
4. Memilih input untuk dianalisis
5. Menilai model
6. Menilai kriteria
7. Interpretasi estimasi model

Berikut ini penjelasan secara detail mengenai masing-masing tahapan :

### i. Langkah 1 : Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan dan membuat model penelitian berdasarkan kajian yang telah dilakukan. Pada tahap ini SEM digunakan bukan untuk

menghasilkan model, melainkan untuk mengkonfirmasi model teoritis menggunakan data empirik.

ii. Langkah 2 & 3 : Menyusun Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Langkah kedua yang dilakukan adalah menghubungkan setiap model dengan model lainnya, untuk mempermudah melihat hubungan kausalitas yang akan diuji. Berikutnya adalah menentukan hubungan kausal antar berbagai konstruk untuk mengetahui variabel mana yang berupa variabel Dependent, Independent dan Mediasi ( jika ada) serta moderasi ( jika ada).

iii. Langkah 4 : Memilih Jenis Input Matrik dan Estimasi Model yang Diusulkan

Model persamaan struktural berbeda dari teknik analisis multivariate lainnya. SEM hanya menggunakan data input berupa matrik varian atau kovarian atau metrik korelasi. Data untuk observasi dapat dimasukkan dalam AMOS, tetapi program AMOS akan merubah dahulu data mentah menjadi matrik kovarian atau matrik korelasi. Analisis terhadap data outline harus dilakukan sebelum matrik kovarian atau korelasi dihitung. Teknik estimasi dilakukan dengan dua tahap, yaitu Estimasi Measurement Model digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari konstruk- konstruk eksogen dan endogen dengan menggunakan teknik Confirmatory Factor Analysis dan

tahap Estimasi Structural Equation Model dilakukan melalui full model untuk melihat kesesuaian model dan hubungankausalitas yang dibangun dalam model ini.

iv. Langkah 5 : Menilai Identifikasi Model Struktural

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model untuk menghasilkan estimasi yang sesuai dengan yang diinginkan. Sehingga perlu dilakukan pertimbangan ulang dengan mengmbangkan lebih banyak konstruk.

v. Langkah 6: Menilai Kriteria Goodness-of-Fit

Tahapan ini bertujuan untuk melihat kesesuaian model terhadap kriteria *goodness of fit*. Berikut adalah indeks kesesuaian dan *cut off value* terkait model di terima atau tidak :

- a) *Chi square statistic*, nilai *chi square* dipandang baik dan memuaskan apabila nilai nya rendah, semakin rendah semakin baik dan nilai signifikansi harus lebih besar dari *cut off value* ( $>0,05$ ).
- b) RMSEA (*The root Mean Square Error of Approximation*), nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks yang menyatakan bahwa model diterima.

- c) GFI (*Goodness of Fit Index*), dalam Ferdinand (2006) yaitu ukuran non statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan menunjukkan sebuah nilai *better fit*.
- d) AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan ratio degree of freedom untuk proposed model dengan degree of freedom untuk null model. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau  $> 0.90$ . Program AMOS akan memberikan nilai AGFI dengan perintah `\agfi`.
- e) CMIN/DF adalah *The minimum sample discrepancy function* dibagi dengan *Degree of freedom*. *Chi square* dibagi DF-nya disebut chi square relatif. Bila *Chi square* relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
- f) TLI (*Tucker Lewis Index*) yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana sebuah model  $\geq 0,90$  dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.
- g) CFI (*Comparative Fit Index*) besar indeks tidak dipengaruhi ukuran sampel karena sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan model. Indeks sangat

dianjurkan  $>0,90$ , karena indeks ini relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi kerumitan model. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih baik.

Tabel 3.2. Goodness of fit

Jenis Ukuran	Ukuran	Kategori
<b>Absolut Fit Measure</b>	<i>Chi-Square</i>	$\geq 0,05$
	<i>Goodness Of Fit Index (GFI)</i>	$> 0,90$
	<i>Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)</i>	$< 0,08$
	<i>Root Mean Square Residual (RMR)</i>	$< 0,05$
<b>Incremental Fit Measure</b>	<i>Adjusted Goodness Of Fit Index (AGFI)</i>	$> 0,90$
	<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	$> 0,90$
	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$> 0,90$
	<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	$> 0,90$
	<i>Relative Fit Index (RFI)</i>	$\geq 0,95$
<b>Parsimonious Fit Measure</b>	<i>Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)</i>	Semakin Besar, Semakin Baik
	<i>Parsimonious Goodness Of Fit Index (PGFI)</i>	Semakin Besar, Semakin Baik
	<i>Akaike Information Criterion (AIC)</i>	Positif dan Lebih Kecil
	<i>Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)</i>	Positif dan Lebih Kecil

#### vi. Langkah 7 : Interpretasi dan Modifikasi Model

Tahap terakhir pada hal ini adalah melakukan intrepretasi model dan memodifikasi model untuk memenuhi syarat pengujian yang dibutuhkan. Tujuan adanya modifikasi model adalah untuk melihat apakah nilai chi square dapat untuk semakin diturunkan untuk dapat menunjukkan nilai yang semakin fit.

Proses SEM memang tidak bisa dilakukan secara manual selain karena keterbatasan kemampuan manusia, juga dikarenakan tingkat kompleksitas model dan alat alat statistik yang digunakan.



Model kausal AMOS menunjukkan pengukuran dan masalah yang struktural dan digunakan untuk menganalisis dan menguji model. AMOS sangat tepat jika digunakan untuk :

1. Memperkirakan koefisien yang tidak diketahui dari persamaan linear struktural.
2. Mengakomodasi model yang meliputi latent variabel.
3. Mengakomodasi kesalahan pengukuran pada variabel dependen dan independen
4. Mengakomodasi peringatan yang timbul balik, simultan dan saling bergantung.

Tehnik analisis data yang digunakan untuk menganalisis hasil obervasi dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif deskriptif yang mengolah data-data yang sudah terkumpul dalam bentuk kata, kalimat, skema, tajam dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada (Sugiyono, 2010).

Didalam penelitian kualitatif, proses analisis tidak digunakan setelah data terkumpul sepenuhnya, tetapi dilakukan pada waktu yang bersamaan dengan proses pengumpulan data. Hal ini dilakukan karena analisis ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran khusus yang bersifat menyeluruh tentang apa yang tercakup dalam permasalahan yang digunakan dalam penelitian.

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data

Merupakan pengumpulan data dengan observasi langsung dilokasi penelitian.

b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi data kasar yang dilaksanakan selama berlangsungnya proses penelitian yang dimulai dari sebelum pengumpulan data dilakukan sampai laporan akhir penelitian selesai ditulis.

c. Penyajian Data

Merupakan rangkaian informasi yang memungkinkan kesimpulan dapat dilakukan dengan melihat suatu penyajian data. Dengan penyajian data memungkinkan untuk mempermudah bagi peneliti untuk mengetahui apa yang terjadi dan apa yang harus dikerjakan berdasarkan pemahaman yang didapat dari penyajian data tersebut.

d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan diperoleh dari data yang telah tersusun. Analisis dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Namun demikian konklusi-konklusi tersebut dibiarkan tetap disitu, yang pada awalnya kurang jelas kemudian semakin meningkat secara eksplisit dan akhirnya memiliki landasan yang kuat.