

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi organisasi (X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*), serta motivasi kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat yang berada di Jalan Naripan NO. 25 Bandung, dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Sugiyono (2008:12) menyatakan bahwa : “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan *reliable* dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi.

Metode penelitian yang akan digunakan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi

organisasi terhadap motivasi pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat, yaitu deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2010:29) penelitian deskriptif adalah “ penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan kesimpulan yang berlaku untuk umum “ Melalui jenis penelitian deskriptif maka akan diperoleh deskripsi sesuai dengan rumusan masalah yaitu :

1. Gambaran persepsi pegawai mengenai gaya kepemimpinan transformasional pada kantor Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.
2. Gambaran persepsi pegawai mengenai komunikasi organisasi pada kantor Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.
3. Gambaran persepsi pegawai mengenai motivasi kerja pada kantor Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Arikunto (2002:7) adalah “ penelitian yang pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini akan diuji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.

Dilihat dari jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*.

Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran angket kepada responden serta pemahaman literatur.

Sementara itu jika dilihat dari waktu pelaksanaan penelitian yang dilakukan dalam kurun waktu yang singkat yakni kurang dari satu tahun, maka penelitian ini menggunakan metode *cross sectional method* yaitu “ metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu tidak berkesinambungan dalam waktu panjang “ (Husain Umar, 2001:45)

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Arikunto (2002 : 51) desain penelitian adalah : “ rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan “. Dalam desain penelitian merupakan penjelasan rinci tentang apa yang dilakukan peneliti dalam rangka pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan desain kausal yang berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Maka desain kausalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional

dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2011:38) “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang menjadi variabel (X1) yaitu gaya kepemimpinan transformasional, variabel (X2) komunikasi organisasi dan variabel (Y) yaitu motivasi kerja.

Untuk lebih rincinya, operasionalisasi variabel penelitian tersebut dapat dirangkum dalam tabel berikut :

3.1 Tabel
Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Konsep Variabel	Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) “kepemimpinan yang menginspirasi pemimpin para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada para pemimpin.” Stephen P.Robbins – Timothy A.Judge (2008:91)	1.Pengaruh yang ideal	a. Menjelaskan visi dan misi perusahaan secara jelas	• Tingkat persepsi kejelasan pemimpin memaparkan visi dan misi dari perusahaan	Ordinal	1
		b. Menanamkan kebanggaan	• Tingkat persepsi pemimpin membuat pegawai merasa bangga bekerjasama dalam perusahaan	Ordinal	2
			• Tingkat persepsi pemimpin membuat pegawai merasa bangga bekerjasama dengannya	Ordinal	3

		c. Mendapat Respect dan kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat persepsi pimpinan lebih mendahulukan perusahaan daripada urusan pribadi • Tingkat persepsi pimpinan menghormati seluruh pegawai • Tingkat persepsi pimpinan terbuka terhadap pandangan pegawai • Tingkat persepsi kepercayaan terhadap pimpinan 	Ordinal	4
	2. Inspiratif	a. Memberikan inspirasi yang baik	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat persepsi pimpinan memberikan inspirasi yang baik 	Ordinal	8
	3. Stimulasi Intelektual	a. Meningkatkan kecerdasan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat persepsi pimpinan memberikan pelatihan kepada pegawai • Tingkat persepsi pimpinan mendorong kreativitas pegawai 	Ordinal	9
		b. Rasionalitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat persepsi kejelasan pimpinan dalam menerangkan program kegiatan perusahaan 	Ordinal	11
		c. Pemecahan masalah yang cermat	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat persepsi kemampuan pimpinan memberikan solusi dari permasalahan pekerjaan pegawai 	Ordinal	12
	4. Pertimbangan pribadi	a. Memberikan peningkatan kemampuan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat persepsi kemampuan pimpinan mendorong upaya peningkatan kemampuan pegawai 	Ordinal	13
		b. Kepedulian	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat persepsi kepedulian terhadap masalah individu pegawai 	Ordinal	14
		c. Memberikan saran	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan saran kepada pegawai 	Ordinal	15

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Komunikasi organisasi

Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No item	
Komunikasi Organisasi (X2) “komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi tersebut” Wayne Peace dan Faules (2006:30)	A. Komunikasi formal	a. Penyampaian kebijakan	• Tingkat kejelasan penyampaian kebijakan perusahaan	Ordinal	1	
	1. Komunikasi kebawah	b. Penyampaian peraturan	• Tingkat efektivitas peraturan perusahaan	Ordinal	2	
		c. Penugasan	• Tingkat kejelasan penyampaian penugasan terhadap pegawai	Ordinal	3	
		2. Komunikasi Keatas	a. Penerimaan laporan hasil kerja	• Tingkat frekuensi laporan hasil kerja per tiapharinya	Ordinal	4
			b. Penerimaan gagasan	• Tingkat Kemudahan pegawai mengemukakan gagasan pekerjaannya	Ordinal	5
			c. Penerimaan informasi	• Tingkat penerimaan informasi	Ordinal	6
			d. Penerimaan keluhan	• Tingkat penerimaan keluhan pegawai oleh atasan	Ordinal	7
			3. Komunikasi Horizontal	a. Komunikasi dengan rekan kerja dalam satu divisi kerja	• Tingkat kerjasama dalam satu divisi kerja • Tingkat kesediaan membantu menyelesaikan konflik diantara rekan kerja • Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja satu divisi	Ordinal
	3. Komunikasi Diagonal	b. Koodinasi dengan rekan kerja dalam divisi yang berbeda		• Tingkat kerjasama dengan rekan kerja berbeda divisi kerja	Ordinal	11
				• Tingkat kesediaan berbagi informasi dengan rekan kerja berbeda divisi	Ordinal	12
	B. Komunikasi Informal	a. Desas- desus		• Tingkat tSanggapan pimpinan terhadap respon isu-isu pegawai	Ordinal	13
		b. Interaksi Diluar Jam kerja		• Tingkat interaksi pegawai di luar jam kerja dengan atasan	Ordinal	14
				• Tingkat interaksi pegawai di luar jam kerja dengan rekan kerja	Ordinal	15

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Motivasi kerja

Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No item	
<p>Motivasi Kerja (Y)</p> <p>“Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku “</p> <p>McClelland dalam Gibson (2005:194)</p>	1. Kebutuhan berprestasi	a. Kinerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Tingkat keinginan untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik 	Ordinal	1	
		b. Umpan balik dari setiap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penghargaan atas penghargaan dari setiap pekerjaan 	Ordinal	2	
		c. Perencanaan tujuan jangka panjang	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pegawai membuat perencanaan atas pekerjaannya 	Ordinal	3	
		d. Tantangan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk menerima tantangan dalam pekerjaan 	Ordinal	4	
	2. Kebutuhan Afiliasi	a. Keakraban dan kebersamaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan menjalin hubungan baik dengan rekan Tingkat keinginan menjalin hubungan baik dengan atasan 	Ordinal	6	
		b. Kesenangan iklim pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan 	Ordinal	7	
		c. Keinginan untuk disukai	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk dapat diterima dalam pergaulan di lingkungan kerja 	Ordinal	8	
		d. Keinginan dihormati	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk selalu dihormati 	Ordinal	9	
		e. Keinginan ikut serta	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan selalu ikut serta dalam kegiatan 	Ordinal	10	
	f. Kebutuhan kekuasaan	a. Keinginan persaingan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan mendapat posisi tinggi dalam pekerjaan 	Ordinal	11	
		b. Memiliki pengaruh orang lain	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan mempengaruhi orang lain Tingkat keinginan memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja 	Ordinal	13	
		c. Keinginan akan tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan mewujudkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan 	Ordinal	14	
					Ordinal	15

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:107) , “ Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh “ . Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu : data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu . Dan data sekunder diperoleh dari pihak lain dan sumber umum (buku teks , ensiklopedi , internet , majalah , surat kabar , jurnal, buletin , dsb).

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Data primer

Diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak Sub.Bidang Kepegawaian di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat , selain dari hasil wawancara dilakukan pengamatan tidak langsung pada objek penelitian yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan observasi langsung kepada pihak yang terkait.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur seperti buku-buku teori , dokumen-dokumen yang berisi informasi dari instansi dari yang bersangkutan dengan penelitian. Karya ilmiah yang dipublikasikan serta

artikel-artikel yang berasal dari internet berupa data-data teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket atau kuesioner

Angket atau kuesioner yang diberikan kepada pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat berisi pertanyaan mengenai bagaimana hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja.

2. Studi literatur

Yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku , dan bacaan lainnya guna memperoleh informasi dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti

3. Penelitian Lapangan (*Fields Research*)

Yang dilakukan dengan cara :

a. Wawancara

Yaitu dengan melakukan tanya jawab dan berdialog dengan Kepala sub.kepegawaian mengenai masalah yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan langsung secara lisan melalui pertanyaan-pertanyaan yang bertujuan memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti .

b. Menyebarkan angket atau kuesioner

Penyebaran angket atau kuesioner ini dilakukan kepada Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.Pada

penelitian ini akan dilakukan kuesioner tertutup dimana jawaban untuk setiap bulir pertanyaan telah tersedia . Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket skala lima kategori Likert. Adapun prosedur penyusunan angket adalah sebagai berikut :

1. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya . jenis instrumen yang digunakan bersifat tertutup , yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang tertulis yang disertai dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan . Pemetaan bulir dengan angket variabel X1 (Gaya kepemimpinan transformasional), X2 (Komunikasi organisasi) dan variabel Y (Motivasi kerja).
3. Menetapkan kriteria pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Alat ukur yang digunakan dalam pemberian skor daftar pertanyaan yang menggunakan Skala Likert dengan ukuran ordinal artinya yang diteliti mempunyai lima peringkat urutan contohnya : Sangat tidak setuju , Tidak setuju , Ragu-ragu, Setuju , dan Sangat setuju.

Tabel 3.4

Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Alternatif Jawaban	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

4. Menyebarkan angket

Penyebaran angket sebagai alat pengumpulan data , perlu diuji kelayakan nya karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias.

Pengujian instrumen ini dilakukan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

3.5 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:90) Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah populasi dari Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 104 orang dengan rincian :

Tabel 3.5
Populasi Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat

Sub.Bagian	Jumlah Pegawai
Esselon II dan III	6 orang
Bid.I (Tata Kelola Lingkungan)	11 orang
Bid.II (Pengendalian Pencemaran Lingkungan)	17 orang
Bid.III (Konservasi SDA dan Mitigasi Bencana	12 orang
Bid.IV (Penataan Hukum , Kemitraan dan Pengembangan Kapasitas)	11 orang
Sekretariat	47 orang
JUMLAH	104 orang

Sumber data : Sub.Kepegawaian BPLHD Provinsi Jawa Barat

Elsa Putri Yuliana ,2012

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (Bplhd) Provinsi Jawa Barat
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan bahan penelitian. Dikarenakan keterbatasan dana, waktu dan tenaga maka digunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” Sugiyono (2010:389). Ukuran sampel dari populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya dengan menggunakan teknik *slovin* (Husain Umar, 2008:59).

Untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan teknik Slovin, rumusnya sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

(Umar, 2008:59)

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

($e = 0.1$)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{104}{1 + (104(0,1)^2)}$$

$$n = \frac{104}{2,04} = 50,98 = 51$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan jumlah sampel minimal sebanyak 51 orang. Kemudian untuk meningkatkan kehandalan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% (0,1) dari 51 orang, maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 56 orang.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* yaitu “ Pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional , teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok “ (Riduwan, 2007:59).

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N} \quad (\text{Riduwan, 2003 :66})$$

Dimana :

n_i = Jumlah sampel menurut stratum

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel , pada halaman berikut:

Tabel 3.6
Teknik Sampel

Sub.Bagian	Jumlah	Sampel	
		Proposional	Jumlah
Esselon II dan III	6 orang	6/104X56	3
Bid.I (Tata Kelola Lingkungan)	11 orang	11/104X56	6
Bid.II (Pengendalian Pencemaran Lingkungan)	17 orang	17/104X56	9
Bid.III (Konservasi SDA dan Mitigasi Bencana	12 orang	12/104X56	7
Bid.IV (Penataan Hukum , Kemitraan dan Pengembangan Kapasitas)	11 orang	11/104X56	6
Sekretariat	47 orang	47/104X56	25
Jumlah	104 orang		56

Sumber : Hasil Pengolahan data 2012

3.6 Teknik pengolahan data

Untuk menentukan apakah penelitian yang dilakukan memiliki makna atau tidak, maka alat ukur tersebut harus valid dan reliabel. Untuk itulah kuesioner yang diberikan kepada pegawai BPLHD Propinsi Jawa Barat sebagai responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Pengujian Validitas Instrumen

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen” (Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Uji validitas bertujuan

mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pertanyaan dengan skor total kemudian dikonsultasikan dengan table nilai r dengan taraf signifikan 95%. Instrument valid jika hasil korelasi skor tiap butir soal dengan skor total lebih besar dengan nilai tabel sebaliknya.

Ada dua macam validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu (1) validitas eksternal dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud, dan (2) validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan.

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

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

(Suharsimi Arikunto, 2010:213)

dimana ;

R_{xy} = Korelasi Product Moment

N = jumlah populasi

$\sum x$ = jumlah skor butir (x)

$\sum y$ = jumlah skor variable (y)

$\sum x^2$ = jumlah skor butir kuadrat (x)

Elsa Putri Yuliana ,2012

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (Bplhd) Provinsi Jawa Barat
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Σy^2 = jumlah skor variable kuadrat (y)

Σxy = jumlah perkalian butir (x) dan skor variable (y)

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan.

Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validaitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{xy} > r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{xy} < r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 17.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

TABEL 3.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1
(Gaya kepemimpinan transformasional)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,532	0,468	Valid
2	0,656	0,468	Valid
3	0,752	0,468	Valid
4	0,544	0,468	Valid
5	0,562	0,468	Valid
6	0,621	0,468	Valid
7	0,601	0,468	Valid
8	0,697	0,468	Valid
9	0,735	0,468	Valid
10	0,626	0,468	Valid
11	0,674	0,468	Valid
12	0,511	0,468	Valid
13	0,630	0,468	Valid
14	0,667	0,468	Valid
15	0,731	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan *SPSS 17.0 for windows*(2012)

TABEL 3.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Komunikasi Organisasi)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,714	0,468	Valid
2	0,573	0,468	Valid
3	0,582	0,468	Valid
4	0,654	0,468	Valid
5	0,545	0,468	Valid
6	0,699	0,468	Valid
7	0,535	0,468	Valid
8	0,583	0,468	Valid
9	0,657	0,468	Valid
10	0,636	0,468	Valid
11	0,525	0,468	Valid
12	0,571	0,468	Valid
13	0,698	0,468	Valid
14	0,713	0,468	Valid
15	0,782	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 17.0 for windows(2012)

TABEL 3.9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Motivasi kerja)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,487	0,468	Valid
2	0,564	0,468	Valid
3	0,551	0,468	Valid
4	0,471	0,468	Valid
5	0,540	0,468	Valid
6	0,703	0,468	Valid
7	0,497	0,468	Valid
8	0,584	0,468	Valid
9	0,602	0,468	Valid
10	0,605	0,468	Valid
11	0,716	0,468	Valid
12	0,730	0,468	Valid
13	0,600	0,468	Valid
14	0,503	0,468	Valid
15	0,592	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 17.0 for windows(2012)

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $20-2=18$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Dengan demikian setiap item

pertanyaandalamkuesionerdapatdikatakan valid, karenasetiap item pertanyaanmemilikir_{i(x-i)}lebihbesardaripadar_{tabel}(r_{i(x-i)}>r_{tabel}). Artinya, pertanyaan-pertanyaandalamkuesionerdapatdijadikanalatukurapa yang hendakdiukur.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengetesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal: 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal: 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:239)

dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:227)

dimana:

σ_t^2 = harga varians total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di

atas menggunakan fasilitas *software SPSS 17.0 for windows*, dengan hasil yang

tercantum pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.10
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1.	Gaya kepemimpinan transformasional	0,892	0,700	Reliabel
2.	Komunikasi Organisasi	0,889	0,700	Reliabel
3.	Motivasi kerja	0,860	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan *SPSS 17.0 for windows*

Elsa Putri Yuliana ,2012

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (Bplhd) Provinsi Jawa Barat
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Dilihat dari tabel 3.10 hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, dan Y menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Hal itu berarti bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kerealbilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5

TABEL 3.11
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat kuat/ selalu/ sangat menguasai	5
Tinggi/ baik/ kuat/ sering/ menguasai	4
Cukup/ cukup/ cukup/ kadang-kadang/ cukup	3
Rendah/ buruk/ lemah/ jarang/ tidak menguasai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat lemah/ tidak pernah/ sangat tidak menguasai	1

- c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

TABEL 3.12
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	n
1				
2				
3				
N				

- d. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

- c) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SS \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

dimana:

ST = Skor tertinggi

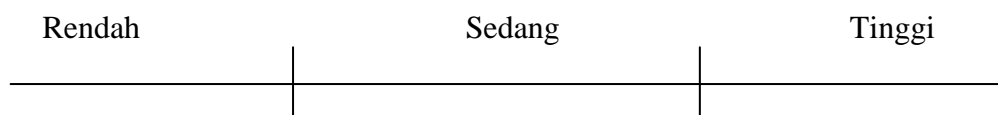
SS = Skor sedang

SR = Skor terendah

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- d) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk gaya kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi organisasi (X_2) dan motivasi kerja (Y).



e. Analisis Verifikatif

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel-variabel X terhadap variabel Y.

3.7.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

TABEL 3.13
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Suharsimi Arikunto, 2010:313). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi organisasi (X2), sedangkan variabel terikatnya yaitu motivasi kerja (Y) sehingga analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi ganda. Korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X1 dan X2 terhadap Y. “Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lain” (Sugiyono, 2007:216).

Rumus korelasi ganda dua variabel:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

(Sugiyono, 2011:191)

dimana:

$R_{yx_1x_2}$ = korelasiantasavariabel X_1 dengan X_2 secarabersama-samadenganvariabel Y

r_{yx_1} = korelasiproduct moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasiproduct moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasiproduct moment antara X_1 dengan X_2

Ada dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 artinya:

- jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

TABEL 3.14
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarkoefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	SangatRendah / Lemahdapatdiabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	SangatTinggi / SangatKuat

Sumber: Sugiyono (2011:184)

3.7.4 Analisis Regresi Ganda

“Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi)” (Sugiyono 2011:153). “Regresi ganda (*multiple regression*) adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*” (Suharsimi Arikunto, 2010:339). Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi) dan satu variabel dependen (motivasi kerja) maka penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Persamaan untuk analisis regresi ganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2011:192)

dimana:

\hat{Y} = motivasi kerja

X_1 = gaya kepemimpinan transformasional

X_2 = komunikasi organisasi

a = harga Y bila $X=0$ (harga konstan)

b_1, b_2 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.

3.7.5 Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y , maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(SuharsimiArikunto, 2006 : 144)

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.7.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Elsa Putri Yuliana ,2012

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (Bplhd) Provinsi Jawa Barat
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *T-student*) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2011:184)

dimana:

- t = distribusi student
 r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)
 n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut:

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak