

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi sasaran dalam penelitian. Objek dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan terikat (*dependent variable*). Dalam Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel peran kepemimpinan sebagai variabel bebas (X1) dan pengembangan karier sebagai variabel bebas (X2) dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung dan yang menjadi subjek penelitiannya adalah karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung. Alasan dilakukannya penelitian terhadap karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung disebabkan karena menurut informasi yang penulis dapatkan jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan yang terjadi mengalami peningkatan dari tahun 2009-2012 serta penilaian kinerja karyawan dan realisasi kinerja per divisi yang masih fluktuatif. Maka selanjutnya akan diteliti apa yang menyebabkan terjadinya peningkatan jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan kinerja per divisi yang masih fluktuatif pada PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:5) metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel

dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Arikunto (2006:10) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Dengan penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai peran kepemimpinan, pengembangan karier maupun motivasi kerja karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung.

Kemudian metode verifikatif menurut Arikunto (2006:8) adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok. Metode verifikatif membedah masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung dimana dalam memperoleh informasinya peneliti akan menyebarkan kuesioner maupun melakukan tanya jawab kepada subjek yang akan diteliti (responden).

3.2.2 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian sangat diperlukan perencanaan atau desain penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan sistematis. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:21), Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Lebih lanjut Iqbal Hasan (2002:22-23) mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis desain dalam penelitian yaitu :

1. Desain eksplanatori. desain ini berusaha mencari ide-ide atau hubungan-hubungan baru, sehingga dapat dikatakan bahwa desain ini bertitik tolak apda variabel, bukan dari fakta.
2. Desain deskriptif. Desain ini bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu.
3. Desain kausalitas. Desain ini berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2010 : 58), “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”.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut kedalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
Peran Kepemimpinan (X1) adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Vetizhal Rivai (2012:156)	1. Peran Interpersonal (<i>The Interpersonal Roles</i>)	• Simbol keberadaan organisasi (<i>Figure head</i>).	• Tingkat kekuatan pemimpin sebagai simbol keberadaan organisasi.	Ordinal	1
		• Pemimpin yang memotivasi dan mengembangkan(<i>Leader</i>).	• Tingkat kemampuan dalam memberi motivasi dan mengembangkan dalam hal pekerjaan.		2
		• Sebagai penghubung (<i>Liaison</i>).	• Tingkatkemampuan menjadi penghubung antar karyawan dalam menyampaikan informasi.		3
	2. Peran Informasional (<i>The Informational Roles</i>)	• Pengawas (<i>Monitor</i>)	• Tingkat keberhasilan dalam mengawasi cara kerja karyawan	Ordinal	4
		• Penyebar (<i>Disseminator</i>)	• Tingkat keberhasilan dalam menyebarkan informasi kepada pihak yang memerlukannya.		5
		• Juru Bicara (<i>Spokerman</i>)	• Tingkat keberhasilan menjadi <i>spokerman</i> dalam menganalisa informasi		6

	3. Peran sebagai pengambil keputusan (<i>The Decisional Roles</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Entrepreneur</i> (Pengusaha). • Alokator Sumber daya (<i>Resource Allocator</i>). • Mengendalikan Gangguan (<i>Disturbance Handler</i>). • Negosiator (<i>Negotiator</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kecakapan dalam merancang strategi dan menentukan kebijakan. • Tingkat kemampuan dalam mengalokasi sumber daya. • Tingkat ketepatan dalam mengambil peluang dan kesempatan. • Tingkat kemampuan dalam bernegosiasi. 	Ordinal	7 8 9 10
Pengembangan Karier (X2) adalah <i>outcomes</i> (hasil) yang berasal dari interaksi antara perencanaan karier (<i>career planning</i>) secara individual dengan proses manajemen karier (<i>career management</i>) secara institusional. Faustino C. Gomes (2003:214)	1. Perencanaan karier (<i>Career Planing</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan • Peluang pengembangan karier di dalam perusahaan • Kejelasan rencana karier jangka panjang dan jangka pendek. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan saat ini. • Tingkat peluang dalam mengembangkan karier di dalam perusahaan. • Tingkat kejelasan rencana karier jangka panjang dan jangka pendek. 	Ordinal	11 12 13
	2. Manajemen karier (<i>Career Management</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia • Informasi karier • Pengalaman kerja • Pendidikan dan Pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian perencanaan karier karyawan dengan perencanaan sumber daya manusia oleh perusahaan. • Tingkat kejelasan informasi pengembangan karier dalam perusahaan. • Tingkat penghargaan perusahaan terhadap pengalaman kerja . • Tingkat peluang pemberian pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan. 	Ordinal	14 15 16 17
Motivasi Kerja (Y) adalah hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan	1. Faktor Motivasi (<i>Motivation Factor</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi (<i>achievement</i>) • Pengakuan (<i>recognition</i>). • Tanggung jawab (<i>responsibility</i>). • Kesempatan untuk berkembang (<i>advancement</i>). • Pekerjaan itu sendiri. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk menunjukkan prestasi. • Tingkat keinginan untuk memperoleh pengakuan oleh pemimpin maupun rekan kerja. • Tingkat keinginan untuk memiliki tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas. • Tingkat memperoleh kesempatan untuk berkembang. 	Ordinal	18 19 20 21 22

sesuatu. Winardi (2001:1)			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pentingnya karakteristik (menarik atau tidak) suatu pekerjaan yang diemban. 		
	2. Faktor Pemeliharaan (<i>Hygiene Factor</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi Kerja. • Gaji. • Kebijakan Organisasi. • Hubungan antarpersonal. • Kualitas Pengawasan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat terpenuhinya keamanan dan kenyamanan kondisi kerja. • Tingkat kesesuaian dalam pemberian gaji. • Tingkat ketepatan atas kebijakan organisasi. • Tingkat kelancaran komunikasi dengan pemimpin maupun antarkaryawan. • Tingkat kemampuan supervisor dalam memberi pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja. 	Ordinal	23 24 25 26 27

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diberikan kepada pihak karyawan pada PT Bankbjb Tbk Cabang Utama Bandung. Kemudian data sekunder, yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data sekunder ini sifatnya membantu dan memberi informasi dalam bahan penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh dari literatur seperti dokumen-dokumen yang berisi informasi dari perusahaan yang bersangkutan dengan penelitian, karya ilmiah yang dipublikasikan serta artikel-artikel yang berasal dari internet berupa data dan teori yang ada kaitannya dengan dengan masalah yang diteliti.

3.4.2 Sumber Data

Suharsimi Arikunto (2006 : 129) mengungkapkan bahwa “sumberdata dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai sumber dan sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Telaah Pustaka

Teknik ini dilakukan baik secara *library research* maupun *internet research*, untuk memperoleh data teoritis yang digunakan untuk kepentingan penelitian, yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, literatur, jurnal, skripsi-skripsi di perpustakaan, internet dan bacaan lainnya yang mempunyai hubungan dengan masalah yang diteliti sebagai dukungan teori dari penelitian ini. Dari langkah ini peneliti memiliki gambaran baik mengenai peran kepemimpinan, pengembangan karier dan motivasi kerja.

2. Penelitian Lapangan

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer, yaitu dilakukan dengan cara penelitian langsung ke PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung dengan cara memberi kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu berupa daftar pernyataan dan pernyataan kepada pihak-pihak terkait dari perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.
2. Penggunaan kuesioner (angket). Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah berupa pernyataan dan pertanyaan yang berhubungan dengan peran kepemimpinan dan pengembangan karier serta tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja yang disebarkan kepada karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung.
3. Observasi. Merupakan teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung. Observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan untuk memperoleh gambaran mengenai peran kepemimpinan pengembangan karier dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115), populasi didefinisikan sebagai “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh

karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung yang berjumlah 87 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116), sampel adalah “ Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Penarikan sampel dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam meneliti masalah pada suatu perusahaan melalui pemberian kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung sebanyak 87 orang.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan Sampel atau yang sering disebut Teknik Sampling adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Sugiyono (2007:116)

Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2010:122) adalah teknik penentuan sampel atau istilah lainnya adalah sensus bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 87 orang.

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sahih memiliki

validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2002:144-145).

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauhmana item kuesioner yang digunakan valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson (product moment coefisient of correlation)* dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Arikunto, 2002:243})$$

Keterangan :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = skor total
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas instrumen menggunakan taraf signifikansi:

- bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.
- bila $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis.

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Pengujian validitas dilakukan pada seluruh

item pertanyaan sebanyak 61 item dan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $DF=N-2$. Nilai DF dalam perhitungan ini adalah jumlah sampel $(30)-2 = 28$ sehingga didapat r tabel sebesar 0,374. Uji validitas untuk variabel peran kepemimpinan, pengembangan karier dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas Penelitian Variabel X1 (Peran Kepemimpinan)

No Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,490	0,374	Valid
2	0,529	0,374	Valid
3	0,884	0,374	Valid
4	0,861	0,374	Valid
5	0,718	0,374	Valid
6	0,837	0,374	Valid
7	0,752	0,374	Valid
8	0,851	0,374	Valid
9	0,803	0,374	Valid
10	0,672	0,374	Valid
11	0,728	0,374	Valid
12	0,713	0,374	Valid
13	0,773	0,374	Valid
14	0,846	0,374	Valid
15	0,827	0,374	Valid
16	0,856	0,374	Valid
17	0,902	0,374	Valid
18	0,801	0,374	Valid
19	0,780	0,374	Valid
20	0,753	0,374	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2014 dengan SPSS 20,0 for Window

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Peran Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian validitas Penelitian Variabel X2 (Pengembangan Karier)

No Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,469	0,374	Valid
2	0,473	0,374	Valid
3	0,773	0,374	Valid
4	0,560	0,374	Valid
5	0,727	0,374	Valid
6	0,424	0,374	Valid
7	0,530	0,374	Valid
8	0,680	0,374	Valid
9	0,545	0,374	Valid
10	0,530	0,374	Valid
11	0,670	0,374	Valid
12	0,775	0,374	Valid
13	0,602	0,374	Valid
14	0,747	0,374	Valid
15	0,722	0,374	Valid
16	0,462	0,374	Valid
17	0,617	0,374	Valid
18	0,452	0,374	Valid
19	0,528	0,374	Valid

20	0,745	0,374	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014 dengan SPSS 20.0 for Window

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Pengembangan Karier (X2) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Penelitian Variabel Y (Motivasi Kerja)

No Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,618	0,374	Valid
2	0,671	0,374	Valid
3	0,628	0,374	Valid
4	0,668	0,374	Valid
5	0,681	0,374	Valid
6	0,582	0,374	Valid
7	0,627	0,374	Valid
8	0,660	0,374	Valid
9	0,599	0,374	Valid
10	0,385	0,374	Valid
11	0,448	0,374	Valid
12	0,633	0,374	Valid
13	0,507	0,374	Valid
14	0,660	0,374	Valid
15	0,686	0,374	Valid
16	0,622	0,374	Valid
17	0,617	0,374	Valid
18	0,545	0,374	Valid
19	0,495	0,374	Valid

20	0,495	0,374	Valid
21	0,536	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014 dengan SPSS 20.0 for Window

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Motivasi Kerja (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Langkah selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Suharsimi Arikunto (2002:154) mengemukakan bahwa reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:109})$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ_t^2 = varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \left[\frac{(\sum X)^2}{N} \right]}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:110)

Dimana :

σ_t^2 = varians

$\sum X$ = jumlah skor

n = jumlah responden

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen :

$C\alpha < 0,60$: instrumen penelitian tidak reliabel

$C\alpha > 0,60$: instrumen penelitian reliabel

Keterangan : 0,60 merupakan standar minimal reliabilitas instrumen penelitian yang dikemukakan oleh (Nunnally, 1989) dalam buku Imam Ghozali (2004:133).

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $Df=N-2$ yaitu $(30-2 = 28)$ didapat r tabel yaitu sebesar 0,374. Adapun hasil pengujian reabilitas peran kepemimpinan, pengembangan karier dan motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian Variabel Peran Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karier (X2) dan Motivasi (Y)

Variabel	Alpha Cronbach	r table	Keterangan
Peran Kepemimpinan	0,766	0,374	Reliabel
Pengembangan Karier	0,754	0,374	Reliabel
Motivasi Kerja	0,752	0,374	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014 dengan SPSS 20.0 for Window

Hasil pengujian pada tabel 3.5 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel hal ini karena masing-masing nilai Alpha Cronbach lebih besar dari nilai r tabel.

Dari hasil keseluruhan pengujian instrumen yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada sesuatu yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.6.3 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel peran kepemimpinan (X1), pengembangan karier (X2) dan variabel motivasi kerja (Y). Menurut Sugiyono (2010:206), langkah-langkah pengolahan data antara lain :

1. Pemeriksaan Data (*editing*), tahap sebelum dilakukan pengolahan data, data tersebut perlu diperiksa terlebih dahulu dalam hal ini kelengkapan jawaban untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Pembuatan kode (*coding*), tahap pemberian *coding* terhadap data yang sudah diedit sebagai usaha untuk menyederhanakan data yaitu dengan memberi tanda di masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden dengan menggunakan sistem Skala Likert. Menurut Sugiyono (2011:93) bahwa: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. ”Selanjutnya menurut Sugiyono (2011:93) Skala Likert

mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun lima tingkatan jawaban yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.6
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat tinggi/Sangat banyak/Sangat baik/Sangat besar/Sangat kuat/Sangat sesuai/Selalu	5
2.	Tinggi/Banyak/Baik/Besar/Kuat/Sesuai/Sering	4
3.	Sedang/Kadang	3
4.	Rendah/Sedikit/Buruk/Kecil/Lemah/Tidak sesuai/Jarang	2
5.	Sangat rendah/Sangat sedikit/Sangat buruk/Sangat kecil/Sangat lemah/Sangat tidak sesuai/Tidak pernah	1

Sumber : Sugiyono (2011:93)

3. Tabulasi adalah tahap tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

A. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi
 JB = jumlah bulir
 JR = jumlah responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan

$$\text{rumus : } \sum x_i = x_{1+} + x_{2+} + x_{3+} + \dots + x_n$$

Dimana :

x_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

x_{1+} - x_n = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

Tinggi : SK = ST x JB x JR

Rendah : SK = SR x JB x JR

Dimana :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

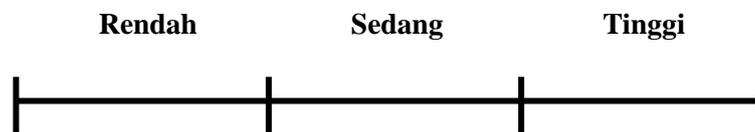
JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum (S/Skor maksimal x 100%).



Gambar 3.1
Garis Kontinum Penelitian

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel Peran Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karier (X2) dan variabel Motivasi Kerja (Y).
- B. Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :
- a. Mengubah data ordinal ke interval (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjarang data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Methodode Successive Interval* (MSI).
 - b. Pengujian persyaratan analisis data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

c. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan Korelasi Product moment digunakan untuk menguji hubungan antara variable X_1 dan Y , serta Variabel X_2 dan Y . Sementara Penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

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

Koefisien korelasi Ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel peran kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Dimana:

$R_{y.x_1.x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 , X_2 secara bersama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi antara X_1 dengan X_2

Menurut Sugiono (2007:183) kuat lemahnya koefisien tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7

**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi**

Besar koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2007:183)

d. Analisis Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2007:210), analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Rumus regresiberganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007:211) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

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

b_1, b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X_1, X_2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

e. Koefisien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{KD} = r^2 \times 100\% \quad \text{dengan asumsi } 0 < r^2 < 1 \quad (\text{Sugiyono, 2011:249})$$

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y -nya. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan

variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 dan 1.

3.6.4 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari rancangan analisis data adalah menguji hipotesis yang dilakukan dengan Uji t untuk menganalisis dugaan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan Uji F untuk menganalisis dugaan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

1. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah atau parsial yaitu pengaruh antar variabel independen (peran kepemimpinan, pengembangan karier) terhadap variabel dependen (motivasi kerja karyawan).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007:215) Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{yx} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n – k

R^2 = Koefisien korelasi

N = Banyaknya sample

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

$H_{01} : \beta = 0$: Kolerasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

$H_{a1} : \beta \neq 0$: Kolerasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

$H_{01} : \beta = 0$: Kolerasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan.

$H_{a2} : \beta \neq 0$: Kolerasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka H_o ditolak, H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, Maka H_o diterima, H_a ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N – k.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji secara serentak apakah peran kepemimpinan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah seperti yang digunakan oleh Sugiyono (2007:190) :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan : R= Koefisien kolerasi ganda

k= Jumlah variabel independen

n= Jumlah anggota sampel

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

$H_0 ; \beta_1 = \beta_2 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara peran kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap

motivasi kerja karyawan.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara peran kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan.

Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka koefisien kolerasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ($df V1 = K-1, V2 = n-k$).