

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 64), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (Independent Variable)

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 64) variabel independent sering disebut variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah "Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi".

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 64) variabel dependent sering disebut variabel *output, kriteria, konsekuensi*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah "Motivasi Kerja".

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri. KCU Soreang, Kab. Bandung. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bandung, tepatnya di PT. Daya Anugrah Mandiri. KCU Soreang, Kab. Bandung yang berlokasi di Jalan Terusan Al-Fathu No. 96 C Bandung 40132.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2012, hlm. 35) yang menyatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.

Melalui jenis penelitian deskripsi yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan gambaran motivasi kerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung.

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *survey explanatory*, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2006, hlm. 51) adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri. KCU Soreang, Kab. Bandung.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X₁ dan X₂ (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)	<i>Idealized Influence</i>	<i>Respect</i>	1. Tingkat kemampuan menumbuhkan rasa hormat	Ordinal
		<i>Trust</i>	1. Tingkat kemampuan menumbuhkan kepercayaan	
Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengubah dan memotivasi para pengikutnya dengan membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk mereka untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi	<i>Inspirational Motivation</i>	<i>Communication</i>	1. Tingkat kemampuan mengkomunikasikan target perusahaan yang harus dicapai	Ordinal
		<i>Enthusiasm</i>	2. Tingkat kemampuan mendorong antusiasme karyawan dalam bekerja	
		<i>Optimism</i>	1. Tingkat kemampuan membangkitkan optimisme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	

<p>dibandingkan dengan kepentingan pribadi dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.</p> <p>Bass (Gary Yukl 2010, hlm. 305)</p>	<i>Intellectual Stimulation</i>	<i>Rationality</i>	1. Tingkat kemampuan dalam mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru secara rasional	Ordinal
		<i>Problem Solving</i>	1. Tingkat kemampuan memecahkan masalah	
			2. Tingkat ketepatan dalam pengambilan keputusan	
	<i>Individualized Consideration</i>	<i>Listening</i>	1. Tingkat kemampuan mendengarkan keluhan dari karyawan	Ordinal
		<i>Mentoring</i>	1. Tingkat kemampuan memberikan nasihat	
		<i>Personal Attention</i>	1. Tingkat kemampuan memberikan perhatian pada karyawan	
<p>Iklim Organisasi (X2)</p> <p>Iklim organisasional (<i>organizational climate</i>) adalah koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh</p>	Struktur	Kejelasan peran dan tanggung jawab	1. Tingkat kejelasan peran dan tanggung jawab dalam lingkungan organisasi	Ordinal
	Standar	Tekanan	1. Tingkat tekanan untuk meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan dengan baik	Ordinal
	Tanggung Jawab	Kemampuan dalam mengambil keputusan	1. Tingkat kemampuan dalam mengambil keputusan tanpa dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya	Ordinal

langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Robert Stringer (Wirawan, 2007, hlm. 122)		Kemampuan dalam memecahkan masalah	2. Tingkat kemampuan karyawan untuk memecahkan masalah	
		Kemampuan dalam mengambil resiko	3. Tingkat kemampuan karyawan dalam mengambil resiko dari suatu pekerjaan	
	Penghargaan	Pemberian penghargaan	1. Tingkat pemberian penghargaan pada karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik	Ordinal
	Dukungan	Kepercayaan	1. Tingkat perasaan saling percaya antara anggota kelompok kerja	Ordinal
		Dukungan antara anggota kelompok kerja	1. Tingkat perasaan saling mendukung antara anggota kelompok kerja	
		Dukungan dari atasan	1. Tingkat pemberian bantuan dan dukungan dari atasan saat mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas	
	Komitmen	Perasaan bangga	1. Tingkat perasaan bangga karyawan terhadap organisasinya	Ordinal
		Loyalitas	1. Tingkat loyalitas anggota pada organisasinya	

Tabel 3.2 Operasional Variabel Y (Motivasi Kerja)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Motivasi Kerja (Y)</p> <p>Motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan yang menyebabkan karyawan melepaskan energi yang dimilikinya.</p> <p>Mc. Clelland (Malayu S.P. Hasibuan, 2013, hlm. 162)</p>	Kebutuhan berprestasi	1. Keinginan individu untuk menyelesaikan sasaran atau tugas secara lebih efektif	1. Tingkat keinginan individu untuk menyelesaikan sasaran atau tugas secara lebih efektif	Ordinal
		2. Cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit dan mengambil keputusan yang lebih beresiko	2. Tingkat kecenderungan menetapkan sasaran yang cukup sulit dan mengambil keputusan yang lebih beresiko	
		3. Menginginkan umpan balik spesifik dengan segera terhadap kinerja mereka	3. Tingkat keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang spesifik dengan segera terhadap kinerja mereka	
		4. Keasyikan dengan pekerjaan	4. Tingkat keasyikan dengan pekerjaan	
		5. Kepuasan ketika telah melakukan lebih banyak pekerjaan dibandingkan dengan rekan-rekannya tanpa bantuan orang lain	5. Tingkat kepuasan ketika telah melakukan lebih banyak pekerjaan dibandingkan dengan rekan-rekannya tanpa bantuan orang lain	
	Kebutuhan Afiliasi	1. <i>Sense of belonging</i>	1. Tingkat keinginan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja	Ordinal
		2. <i>Sense of Importance</i>	2. Tingkat keinginan akan perasaan dihormati oleh orang lain	
		3. <i>Sense of Achievement</i>	3. Tingkat keinginan akan perasaan maju dan tidak gagal	

		4. <i>Sense of Participation</i>	4. Tingkat keinginan akan perasaan ikut serta atau berpartisipasi dalam kegiatan	
	Kebutuhan Kekuasaan	1. Keinginan persaingan	1. Tingkat keinginan mendapat posisi tinggi dalam pekerjaan	Ordinal
		2. Memiliki pengaruh terhadap orang lain	2. Tingkat keinginan memengaruhi orang lain dan memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja	
		3. Keinginan untuk mengendalikan sumber daya dalam lingkungan	3. Tingkat keinginan untuk mengendalikan sumber daya dalam lingkungan	

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu mewawancarai bagian umum dan karyawan serta dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri. KCU Soreang, Kab. Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di PT. Daya Anugrah Mandiri. KCU Soreang, Kab. Bandung guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri. KCU Soreang, Kab. Bandung.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal kepustakaan, buku dan sumber-sumber lain.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 80) populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri. KCU Soreang, Kab. Bandung yang berjumlah 45 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan data yang ada mengenai jumlah karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri. KCU Soreang, Kab. Bandung yang kurang dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri. KCU Soreang, Kab. Bandung yang berjumlah 45 orang.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada seluruh anggota atau elemen populasi untuk dijadikan sampel. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Teknik ini dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012, hlm. 82).

3.5.4 Responden yang Dijadikan Sampel

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri. KCU Soreang, Kab. Bandung pada setiap bagian.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 267) “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur (kuesioner) yang digunakan dapat mengukur apa yang diukur. Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program *SPSS*. Rumus uji validasi menggunakan korelasi *Pearson* dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2006:170) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2006, hlm. 170

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 responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$)

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 r_{tabel} sebesar 0,468.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 21.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

No	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Bagaimana pimpinan mampu menumbuhkan rasa hormat bawahan kepada dirinya ?	0,915	0,468	Valid
2	Bagaimana pimpinan mampu menumbuhkan rasa percaya bawahan kepada dirinya ?	0,830	0,468	Valid
3	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam mengkomunikasikan target perusahaan yang harus dicapai ?	0,879	0,468	Valid
4	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam mendorong antusiasme kerja bawahan ?	0,905	0,468	Valid
5	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam menciptakan sikap optimisme bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan ?	0,904	0,468	Valid
6	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan ?	0,715	0,468	Valid
7	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam memecahkan suatu masalah ?	0,807	0,468	Valid
8	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan ?	0,454	0,468	Tidak Valid
9	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam mendengarkan keluhan bawahan ?	0,867	0,468	Valid
10	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam memberikan nasihat kepada bawahan ?	0,895	0,468	Valid
11	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam memberikan perhatian kepada bawahan ?	0,867	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *SPSS 21.0 for Window*

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel X1 dapat dilihat bahwa satu dari sebelas butir pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 8 tidak memenuhi persyaratan untuk dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sedangkan untuk butir pertanyaan lainnya yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10 dan 11 dapat dikatakan valid karena telah memenuhi ketentuan yang ada karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ada 10 item pertanyaan dari variabel X1 dalam kuesioner yang dapat dikatakan valid.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Iklim Organisasi)

No	Butir Pertanyaan	r^{hitung}	r^{tabel}	Keterangan
1	Bagaimana tingkat pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab ?	0,761	0,468	Valid
2	Bagaimana tingkat tekanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja?	0,693	0,468	Valid
3	Bagaimana karyawan membuat keputusan terhadap masalah yang dihadapi ?	0,925	0,468	Valid
4	Bagaimana tingkat kesulitan karyawan dalam memecahkan masalah ?	0,807	0,468	Valid
5	Bagaimana tingkat keberanian karyawan untuk mengambil resiko dari setiap keputusan yang diambil ?	0,854	0,468	Valid
6	Bagaimana pemberian penghargaan atas kinerja yang dicapai ?	0,670	0,468	Valid
7	Bagaimana tingkat kepercayaan antar sesama karyawan?	0,471	0,468	Valid
8	Bagaimana tingkat dukungan dari sesama karyawan ?	0,479	0,468	Valid
9	Bagaimana tingkat dukungan atasan terhadap bawahan?	0,510	0,468	Valid
10	Bagaimana perasaan karyawan bekerja ditempat ini ?	0,865	0,468	Valid
11	Bagaimana perasaan karyawan untuk tetap setia bekerja di tempat ini ?	0,773	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *SPSS 21.0 for Window*

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel X2 dapat dilihat bahwa sebelas butir pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 1 hingga nomor 11 dapat dikatakan valid karena telah memenuhi ketentuan yang ada karena $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja)

No	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Bagaimana tingkat keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif ?	0,753	0,468	Valid
2	Bagaimana tingkat kecenderungan karyawan dalam menetapkan sasaran kerja yang cukup sulit dan mengambil keputusan yang lebih beresiko ?	0,806	0,468	Valid
3	Bagaimana tingkat keinginan bawahan untuk mendapatkan umpan balik dari atasan terhadap hasil kerja ?	0,777	0,468	Valid
4	Bagaimana tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja ?	0,685	0,468	Valid
5	Bagaimana tingkat kepuasan karyawan berhasil melakukan pekerjaan lebih tanpa bantuan ?	0,866	0,468	Valid
6	Bagaimana tingkat kebutuhan akan perasaan diterima dalam lingkungan kerja ?	0,640	0,468	Valid
7	Bagaimana tingkat kebutuhan akan perasaan dihormati dalam lingkungan kerja ?	0,825	0,468	Valid
8	Bagaimana tingkat keinginan karyawan untuk selalu berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik ?	0,832	0,468	Valid
9	Bagaimana tingkat keinginan karyawan untuk selalu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan ?	0,900	0,468	Valid
10	Bagaimana tingkat kebutuhan karyawan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam suatu pekerjaan ?	0,803	0,468	Valid
11	Bagaimana tingkat keinginan karyawan untuk mempengaruhi orang lain ?	0,591	0,468	Valid
12	Bagaimana tingkat keinginan karyawan untuk mengendalikan sumber daya dalam lingkungan perusahaan ?	0,801	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *SPSS 21.0 for Window*

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable Y dapat dilihat bahwa sebelas butir pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 1 hingga nomor 12 dapat dikatakan valid karena telah memenuhi ketentuan yang ada karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 267) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam

objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Suarsimi Arikunto 2006, hlm. 196)

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,700. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ^2 = Varians

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

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

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 21.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,962	0,700	Reliabel
Iklm Organisasi	0,907	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja	0,938	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *SPSS 21.0 for Window*

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan r_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transformasional, r_{hitung} variabel iklim organisasi dan r_{hitung} variabel motivasi kerja lebih besar dari r_{tabel} .

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan tanpa adanya suatu kendala terjadinya kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrument penelitiannya yang belum teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis Data

3.7.1 Rancangan Analisis Data

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

1. *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).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari

setiap pertanyaan atau pernyataan 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 3.7 Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju / Sangat Baik / Sangat Mudah / Sangat Tinggi / Sangat Besar / Sangat Bangga	5
Setuju / Baik / Mudah / Tinggi / Besar / Bangga	4
Ragu-Ragu / Cukup / Sedang / Biasa	3
Tidak Setuju / Buruk / Sulit / Rendah / Kecil / Tidak Bangga	2
Sangat Tidak Setuju / Sangat Buruk / Sangat Sulit / Sangat Rendah / Sangat Kecil / Sangat Tidak Bangga	1

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Contoh tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8 Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data

Responden	Skor Item					Total
	1	2	3	...	<i>n</i>	
1						
2						
3						
...						
<i>N</i>						

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 :

- Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :
 - Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil skor digunakan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Keterangan :

x_i = Jumlah skor

$x_1 + x_2$ = Jumlah skor angket masing masing responden

- Membuat daerah kategori kontinum, untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan dari responden maka peneliti membagi daerah kategori menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah dan terendah

Kontinum tinggi dihitung dengan rumus :

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

Kontinum rendah dihitung dengan rumus :

$$SK = SR \times JB \times JR$$

Keterangan :

ST = Skor tertinggi

SR = Skor terendah

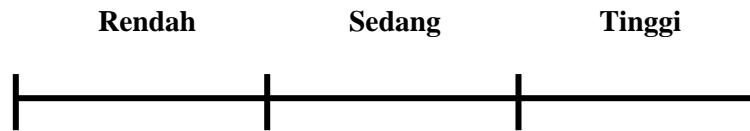
JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus :

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

Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ($S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$).



- Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2) dan variabel Motivasi Kerja (Y).
- Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :
 - Mengubah data ordinal ke interval (MSI atau *Method of successive interval*)

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring 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* menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = \frac{f}{N}$
- Tentukan proporsi kumulatif.
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- Tentukan nilai dentitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

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

Dimana :

<i>Scala Value</i>	: Nilai Skala
<i>Density at Lower Limit</i>	: Densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	: Densitas batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

Secara teknis untuk mentransformasi data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi Microsoft Office Exel dengan menggunakan fasilitas Method of Successive Interval.

- Pengujian Persyaratan Analisis Data

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

- 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 variabel 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* :

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

Sumber: Sugiyono, 2012:183

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 gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

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

Sumber: Sugiyono, 2012:191

dimana :

- $R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y
- r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y
- r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y
- $r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. 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 r harus 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 antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.1 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah / Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2012, hlm. 184

o Analisis Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2012, hlm. 188). Analisis berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau lebih *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi) dan satu variabel dependen (motivasi kerja), maka penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Persamaan untuk analisis regresi ganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono, 2012, hlm. 192

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Iklim Organisasi

a = harga Y apabila X=0 (harga konstan)

b₁b₂ = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

o Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

Deasy Salvina .O, 2015

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2006, hlm. 144

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

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 .

3.7.2 Uji Hipotesis

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

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

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

Sumber: Sugiyono, 2012, hlm. 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 $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

Sumber: Sugiyono, 2012, hlm. 192

Dimana:

- R = Koefisien korelasi ganda
 k = jumlah variabel independen
 n = jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= (n-k-1)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

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

1. Hipotesis pertama

- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja.
- $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja.

2. Hipotesis Kedua

- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja.
- $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja.

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja.
- $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja.