

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y)

Subjek penelitian dalam penulisan ini adalah karyawan Perum DAMRI UABK Bandung Jln. Soekarno - Hatta No. 787 Bandung. Waktu melakukan penelitian ini adalah bulan Desember hingga Januari 2016.

Berdasarkan objek dan subjek penelitian tersebut, maka akan diteliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Perum DAMRI UABK Bandung

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian yang akan diteliti. Menurut sugiyono (2012, hlm. 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. Metode diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana, oleh karena itu pada setiap masalah yang diteliti harus ditetapkan metode pemilihan yang tepat.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Alasannya dengan menggunakan penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI UABK Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif

merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik. Maka secara verifikatif, penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian dilapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan Perum DAMRI UABK Bandung

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Arikunto (2010 , hlm. 90) desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat peneliti oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan – hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhinya. Desain penelitian ini adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI UABK Bandung.

3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2010, hlm. 58) Operasionalisasi variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dilihat dari hubungan yang paling mendasar, pengertian variabel dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Variabel Bebas atau independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas atau yang fungsinya menerangkan variabel lainnya. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Motivasi (X2)

2. Variabel tidak bebas atau dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnyadan fungsinya diterangkan oleh variabel lainnya. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Berikut akan disajikan tabel operasionalisasi variabel – variabel tersebut.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)</p> <p>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 dibandingkan dengan kepentingan pribadi dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi</p> <p>Bass (Gary Yukl, 2010, hlm. 305)</p>	1. Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influenze</i>)	• Tingkat kemampuan menumbuhkan rasa hormat	Ordinal
		• Tingkat kemampuan menumbuhkan kepercayaan	Ordinal
	2. Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	• Tingkat kemampuan mengkomunikasikan target perusahaan yang harus dicapai	Ordinal
		• Tingkat kemampuan mendorong antusiasme karyawan dalam bekerja	Ordinal
	3. Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	• Tingkat kemampuan dalam mempengaruhi pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru secara rasional	Ordinal
	4. Pertimbangan Individual (<i>Individualized Consideration</i>)	• Tingkat mendengarkan keluhan dari karyawan dan memberikan perhatian atas masalah	Ordinal
		• Tingkat kemampuan memberikan nasihat	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Motivasi Karyawan (X2)</p> <p>Adalah kebutuhan pencapaian, dan hubungan yang Mendorong seseorang dalam suatu arah teretntu. Tetapi, intensitas tinggi tidak mungkinmengarah pada hasil kerja yang baik, kecuali usaha yang mengumpulkan organisasi.</p> <p>McClelland (Robbins, 2015 hlm.131)</p>	1. Kebutuhan Berprestasi (<i>Need for Achievement</i>)	• Tingkat dorongan untuk bekerja lebih baik	Ordinal
		• Tingkat keinginan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal
	2. Kebutuhan Berafiliasi (<i>Need for Afflication</i>)	• Tingkat kepercayaan pada rekan kerja	Ordinal
		• Tingkat dorongan untuk membantu rekan kerja	Ordinal
	3. Kebutuhan Berkuasa (<i>Need for Power</i>)	• Tingkat keinginan memimpin rekan kerjanya	Ordinal
		• Tingkat keinginan untuk promosi jabatan	Ordinal
		• Tingkat keinginan untuk dihormati	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Adalah <i>outcome</i> yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini</p> <p>(Bernadin, 2003, hlm. 147)</p>	1. Kualitas (<i>Quality</i>)	• Tingkat ketelitian hasil kerja karyawan	Ordinal
		• Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja	Ordinal
	2. Kuantitas (<i>Quantity</i>)	• Tingkat pencapaian target kerja karyawan sesuai standar kerja	Ordinal
		• Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target perusahaan	Ordinal
	3. Ketepatan waktu (<i>Tmeliness</i>)	• Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif	Ordinal
	4. Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)	• Tingkat kemampuan karyawan menggunakan fasilitas di perusahaan	Ordinal
	5. Kebutuhan Pengawasan (<i>Need Supervision</i>)	• Tingkat kebutuhan karyawan akan pengawasan dari atasan	Ordinal
		• Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah	Ordinal
	6. Pengaruh Interpersonal (<i>Interpersonal Impact</i>)	• Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan	Ordinal
		• Tingkat penghargaan karyawan terhadap hasil	Ordinal

		kerjanya	
--	--	----------	--

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber – sumber dimana data yang diperlukan untuk membahas suatu masalah penelitian diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Berdasarkan sumber data yang diperoleh pada penelitian ini, maka data penelitian ini dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu :

a. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) Sumber Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan wawancara langsung serta penyebaran kuesioner kepada karyawan maupun pihak yang berwenang di Perum DAMRI UABK Bandung.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) Sumber Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui analisa terhadap dokumen – dokumen yang diperoleh dari instansi serta informasi yang didapat dari artikel, jurnal, laporan, buku dan literatur lainnya yang akurat.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data dan untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh peneliti ke tempat objek penelitian pada Perum DAMRI UABK Bandung dengan cara sebagai berikut :

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

b. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti. Dalam observasi ini penulis menggunakan teknis non parsipatif, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung ke bidang SDM Perum DAMRI UABK Bandung. Dalam observasi ini penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek yang diteliti dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek yang diteliti dengan terlibat langsung dalam proses pekerjaannya.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang disebarakan berisi pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Setiap responden diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang bersifat ordinal, maka setiap alternatif jawaban mempunyai bobot masing-masing. Skala pembobotan atas dasar kuesioner merupakan skala likert dimana jawaban dibuat berjenjang.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

1.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 80), Populasi adalah Generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi karyawan Perum DAMRI UABK Bandung hanya pada bagian Staf Administrasi, lintas, Mekanik pengemudi, kondektur saja. Adapun jumlah populasi dalam penelitian adalah :

Tabel 3. 2

Jumlah Populasi Karyawan Perum DAMRI UABK

Jabatan	Jumlah Karyawan
Staf Administrasi	76
Lintas	61
Mekanik	67
Pengemudi	277
Kondektur	158
Jumlah	639

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hlm.81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif.

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran Ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir ($e = 0,1$)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel yaitu sebagai

berikut :

$$n = \frac{639}{1 + (660 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{639}{7,6}$$

$$n = 84,078 = 84$$

Berdarkan hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 84 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10 % atau 0,1 dari 84 orang ($10 \% \times 84 = 8,4$) maka ukuran sampel dinaikan menjadi 92 ($84 + 8,4= 92,2$ atau 92)

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2010, hlm. 118).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang yaitu sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

(Riduwan :2013)

Dimana :

n_i = anggota sampel pada proporsi ke-i

N_i = populasi ke-i

n = sampel yang diambil dalam penelitian

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Staf Administrasi

$$n_i = \frac{76}{639} \times 92 = 11 \text{ responden}$$

2. Lintas

$$n_i = \frac{61}{639} \times 92 = 9 \text{ respponden}$$

3. Mekanik

$$n_i = \frac{67}{639} \times 92 = 10 \text{ responden}$$

4. Pengemudi

$$ni = \frac{277}{639} \times 92 = 40 \text{ responden}$$

5. Kondektur

$$ni = \frac{158}{639} \times 92 = 23 \text{ responden}$$

Tabel 3. 3

Proporsi Sampel Responden Penelitian

No	Nama Bidang	Jumlah Karyawan	Jumlah Responden
1.	Staf Administrasi	76	11
2.	Lintas	61	9
3.	Mekanik	67	10
4.	Pengemudi	277	40
5.	Kondektur	158	22
Jumlah		639	92

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel diperlukan kualitas data instrumen yang valid dan reliabel pula. Hasil penelitian yang dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kemudian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010 , hlm. 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu instrumen penelitian

mengukur dengan benar apa yang akan diukur. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan rumus korelasi *product moment*.

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

(Suharsimi Arikunto, 2010, hlm. 213)

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi Product moment

N = Jumlah Populasi

$\sum X$ = Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$ = Jumlah Skor variabel

$\sum X^2$ = Jumlah Skor Butir Kuadrat (x)

$\sum Y^2$ = Jumlah skor variabel (y)

$\sum xy$ = Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 18.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. 4

Hasil Pengujian Validitas X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,384	0,374	<i>Valid</i>
2.	0,554	0,374	<i>Valid</i>
3. .	0,714	0,374	<i>Valid</i>
4.	0,686	0,374	<i>Valid</i>
5.	0,776	0,374	<i>Valid</i>
6.	0,775	0,374	<i>Valid</i>
7.	0,625	0,374	<i>Valid</i>

Tabel 3. 5

Tabel Hasil Pengujian Validitas X2 (Motivasi Karyawan)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,377	0,374	<i>Valid</i>
2.	0,557	0,374	<i>Valid</i>
3. .	0,800	0,374	<i>Valid</i>
4.	0,716	0,374	<i>Valid</i>
5.	0,805	0,374	<i>Valid</i>
6.	0,735	0,374	<i>Valid</i>
7.	0,659	0,374	<i>Valid</i>

Tabel 3. 6

Hasil Pengujian Validitas Y (Kinerja Karyawan)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,413	0,374	<i>Valid</i>
2.	0,611	0,374	<i>Valid</i>
3. .	0,611	0,374	<i>Valid</i>
4.	0,616	0,374	<i>Valid</i>
5.	0,595	0,374	<i>Valid</i>
6.	0,419	0,374	<i>Valid</i>
7.	0,709	0,374	<i>Valid</i>

8.	0,627	0,374	<i>Valid</i>
9.	0,415	0,374	<i>Valid</i>
10.	0,686	0,374	<i>Valid</i>

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$, yaitu $30-2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Dengan demikian, setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010 , hlm. 221) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen dan 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 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 Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

(Suharsimi Arikunto, 2010 , hlm. 239)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varian total

Rumus Variannya adalah :

$$\sigma^2 t = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x^2}{n} \right)^2}{n}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010 , hlm. 227)

Keterangan :

$\sigma^2 t$ = 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- ✓ Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPS 18.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. 7

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,772	0,70	Reliabel
Motivasi Karyawan	0,798	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,771	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016 dengan *SPSS for Windows*

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5 % dan derajat (df) $n-2$, yaitu $30-2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,70. Hasil uji reliabilitas variabel x_1 , x_2 dan Y dengan menggunakan bantuan program *SPSS 18.0 for windows*, jika skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.7 Rancangan Analisis Data

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

- Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengolahan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek)
- 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. 8

Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/selalu/sangat baik	5
Tinggi/Sering/baik	4
Sedang/kadang-kadang	3
Rendah/pernah/buruk	2

Sangat rendah/tidak pernah/sangat buruk	1
---	---

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

Tabel 3. 9

Rekapitulasi Data

Responden	Skor item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

- d. *Analisis Data*, yaitu dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verivikatif.

- Analisis Deskriptif, Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2008, hlm. 187) sebagai berikut :

- ✓ Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

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

Dimana :

ST = Skor Tertinggi

JB = Skor Bulir

JR = Jumlah Responden

- ✓ Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus :

$$\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Dimana :

Xi = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X1 - Xn$ = Jumlah Skor Angket Masing-masing Responden

- ✓ 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 yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut :
- ✓ Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Kontinum tinggi dihitung dengan rumus :

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

Kontinum rendah dihitung dengan rumus :

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

Dimana :

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Terendah

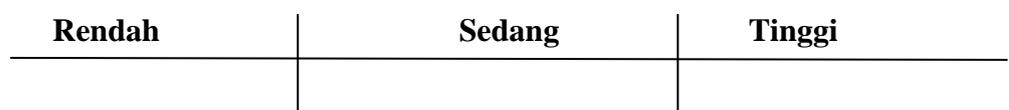
JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- ✓ Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkan ruus :

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

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



- ✓ .Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* diatas untuk memperoleh gambaran variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Karyawan (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Analisis Verivikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut
- ✓ Mengubah data ordinal ke interval (MSI atau *Method of Successive Interval*),

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 sebgai 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, dengan menggunakan rumus : $P_{i=\frac{f}{N}}$
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus :

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

Dimana :

- Scale Value* = *Nilai Skala*
- Density at Lower Limit* = *Densits batas bawah*
- Density at Upper Limit* = *Densitas batas atas*
- Area Below Upper Limit* = *Daerah dibawah batas atas*
- Area Below Lower Limit* = *Daerah dibawah batas bawah*

Secara teknis untuk mentransformasi data menjadi skala interval akan dibantu dengan menggunakan aplikasi Microsoft Office Excel dengan menggunakan fasilitas Metode of Successive Interval. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

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

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

Tabel 3. 10

Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

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

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

✓ **Pengujian Persyaratan Analisis Data**

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

3.7.1 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu” (Suharsimi Arikunto, 2010, hlm. 313). 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* :

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

(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 Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1} + r_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hlm. 191)

Keterangan :

$R_{yX_1X_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel

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 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 antar dua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 11

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

<i>Besar Koefisien</i>	<i>Klasifikasi</i>
<i>0,00 – 0,199</i>	<i>Sangat rendah/ Lemah dapat diabaikan</i>
<i>0,200 – 0,399</i>	<i>Rendah / Lemah</i>
<i>0,400 – 0,599</i>	<i>Sedang</i>
<i>0,600 -0,799</i>	<i>Tinggi/ Kuat</i>
<i>0,800 -1,000</i>	<i>Sangat tinggi / Sangat Kuat</i>

Sumber : Sugiyono (2012 : 184)

3.7.2 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 (di naik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2012, hlm. 188). Analisis Berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (Gaya kepemimpinan maka penelitian ini menggunakan rumus analisis regresi berganda.

Persamaan untuk analisis regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012 , hlm. 192)

Dimana :

Y = Variabel dependen (Produktivitas kerja)

X₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Motivasi Karyawan

a = Harga Y apabila X=0 (Harga Konstant)

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

Koefisien Determinasi

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

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

(Suharsimi Arikunto, 2013 , 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 .

3.7.3 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.

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

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

(sugiyono, 2012 : 184)

Dimana :

t = Distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria 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 Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

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

(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_0 ditolak dan H_1 diterima
- 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 Kinerja Karyawan
- $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Kedua

- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
- $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

3. Hipotesis Ketiga

- $H_{0:\rho} = 0$, artinya, tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
- $H_{1:\rho} \neq 0$, artinya, terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja karyawan