

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah ( $X_1$ ) sebagai variable bebas adalah gaya kepemimpinan transformasional yang dapat diukur dengan pengaruh ideal (*Idealized Influence*), motivasi inspirational (*Inspirational Motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), pertimbangan individu (*Individualized Concideration or Individualized Attention*), sedangkan ( $X_2$ ) sebagai variable bebas adalah motivasi kerja yang dapat diukur dengan kebutuhan fisiologis, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kebutuhan rasa memiliki pada pekerjaan dan pada organisasi, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Dan yang menjadi variable terikatnya adalah kinerja pegawai yang dapat diukur dengan dimensi yang terdiri dari kejujuran, loyalitas, keaktifan, kedisiplinan, kerjasama, ketepatan.

Penelitian ini dilakukan di Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi. Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka penelitian ini menggunakan metode *cross sectional method* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang). Menurut (Creswell, 2012:217) *cross sectional survei* yaitu survei yang dilakukan dengan mengumpulkan data satu per satu dalam suatu waktu. Menurut (Sekaran, 2013:106) metode penelitian *cross sectional method* adalah penelitian yang dilakukan dimana data dikumpulkan hanya sekali, mungkin selama beberapa hari, minggu atau bulan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pengumpulan informasi dari subjek penelitian hanya dilakukan satu kali dalam satu periode waktu, sehingga penelitian ini merupakan *one-shot* atau *cross sectional* Malhotra (2010:101). Penelitian ini dilakukan yaitu pada bulan januari sampai juni 2017.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian Dan Metode Yang Digunakan**

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan keadaan objek penelitian dan juga untuk menguji pengaruh Antara variable serta untuk menguji hipotesis maka metode yang

**Achmad Rivai, 2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI**

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

dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif dan vertifikatif. Menurut Sugiyono (2011:11) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan, memberi gambaran secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki tanpa menghubungkan variabel lain atau membuat perbandingan. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN Direktorat Jaminan Sosial Kota Bekasi.

Menurut Arikunto (2010:8) “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan. Dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan statistik”. Dalam penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data lapangan, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN Direktorat Jaminan Sosial Kota Bekasi. Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survei*.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasional variabel merupakan petunjuk pelaksanaan untuk mengukur suatu variabel. Dimana tujuan operasional variabel ini adalah untuk menghindari terjadinya kekeliruan dalam menafsirkan permasalahan yang diteliti. Oleh karena itu dibuatlah penjabaran mengenai konsep yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Serta variabel terkaitnya adalah kinerja pegawai. Berikut ini adalah penjabaran bentuk operasional variabel yang diteliti:

**TABEL 3. 1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item		
Kepemimpinan Transformatif (X <sub>1</sub> )	Robbins & Judge (2015), kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri mereka demi keuntungan organisasi.	Robbins and Judge (2013:383) <i>Idealized influence</i>	Mampu menjelaskan visi dan misi organisasi dengan jelas	Tingkat kemampuan pemimpin dalam menjelaskan visi organisasi kepada pegawai	Interval	1		
				Tingkat kemampuan pemimpin dalam menjelaskan misi organisasi kepada pegawai	Interval	2		
			Kemampuan dalam menanamkan kebanggaan terhadap pekerjaan	Tingkat kemampuan pemimpin dalam menanamkan kebanggaan terhadap pekerjaan	Interval	3		
				Tingkat kemampuan pemimpin dalam menghargai hasil pekerjaan pegawai	Interval	4		
			Mampu memiliki rasa menghormati dan kepercayaan dalam bekerja	Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam bekerja	Interval	5		
				<i>Inspirational motivation,</i>	Mampu mengkomunikasikan harapan organisasi kepada pegawai	Tingkat kemampuan pemimpin mengkomunikasikan harapan organisasi kepada pegawai baik secara lisan ataupun tulisan	Interval	6
				Mampu menyampaikan tujuan penting dengan cara sederhana	Tingkat kemampuan pemimpin dalam menjelaskan pekerjaan kepada pegawai	Interval	7	

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Mampu menjadi motivator	Tingkat kemampuan pemimpin memberikan motivasi kerja	Interval	8
		<i>Intellectual stimulation,</i>	Mampu meningkatkan kecerdasan pegawai	Tingkat kemampuan pemimpin dalam menggali ide-ide baru dalam bekerja	Interval	9
			Mampu memberikan pekerjaan dengan jelas	Tingkat kemampuan pemimpin dalam menjelaskan SOP pekerjaan	Interval	10
			Mampu memecahkan masalah pribadi pegawai	Tingkat kemampuan pemimpin dalam mendengarkan keluhan setiap pegawai	Interval	11
		<i>Individualized concideration or individualized attention.</i>	Mampu memecahkan masalah pegawai di dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan contoh kepada pegawai dalam bekerja	Interval	12
				Tingkat kemampuan pemimpin membantu masalah pekerjaan pegawai	Interval	13
			Memperlakukan setiap pegawai secara individual	Tingkat kemampuan pemimpin dalam mengenal setiap pegawai	Interval	14
			Melatih dan menyarankan pegawai	Tingkat kemampuan pemimpin melatih pegawai dalam bekerja	Interval	15
				Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan	Interval	16

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item				
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	<i>“Motivation refers to the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal”</i> Motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang diberi energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan  Robbins & Coulter (2012:430)	Maslow (Robbins and Judge, 2013:203): Kebutuhan fisiologis	Memperoleh istirahat yang cukup	saran kepada pegawai Tingkat kesesuaian waktu istirahat	Interval	17				
			Gaji yang di terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	Tingkat kesesuaian gaji dengan kebutuhan sehari-hari			Interval	18		
			Memberikan jaminan keselamatan kerja bagi pegawai	Tingkat adanya jaminan keselamatan kerja dari organisasi					Interval	19
			Memberikan jaminan kesehatan kepada pegawai	Tingkat adanya jaminan kesehatan yang diberikan organisasi						
		Kebutuhan rasa memiliki pada pekerjaan dan pada organisasi	Adanya rasa memiliki pada pekerjaan	Tingkat adanya rasa memiliki pegawai terhadap pekerjaan	Interval	21				
			Adanya rasa memiliki pada organisasi	Tingkat adanya rasa memiliki pegawai terhadap organisasi			Interval	22		
		Kebutuhan Harga Diri	Adanya kepercayaan organisasi terhadap pegawai	Tingkat adanya kepercayaan organisasi terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	23				
			Adanya penghargaan atas prestasi kerja yang diraih pegawai	Tingkat adanya pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang diraih pegawai			Interval	24		
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	Adanya kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat adanya kebebasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	25				
			Adanya kesempatan promosi	Tingkat adanya kesempatan pegawai dalam promosi jabatan di organisasi			Interval	26		

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja memang sering dianggap hanya sebagai hasil yang dicapai: catatan prestasi seseorang. Kinerja dapat dianggap sebagai perilaku atau cara di mana organisasi, tim dan individu mendapatkan pekerjaan yang dilakukan. Amstrong (2010:247)	(Direktorat Jaminan Sosial Kota Bekasi 2016): Kejujuran	Memberikan informasi pekerjaan dengan benar	Tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan informasi dalam pekerjaan dengan benar	Interval	27
			Mampu mengakui kesalahan dalam bekerja	Tingkat kemampuan pegawai untuk mengakui kesalahan dalam bekerja		
			Adanya kesesuaian antara perkataan dan tindakan dalam bekerja	Tingkat adanya kesesuaian antara perkataan dan tindakan dalam bekerja	Interval	29
			Mendapatkan kepercayaan dalam memegang jabatan	Tingkat adanya kepercayaan dari organisasi kepada pegawai dalam memegang jabatan		
		Loyalitas	Memiliki komitmen terhadap pekerjaan	Tingkat komitmen pegawai dalam melakukan pekerjaan	Interval	31
			Memiliki komitmen terhadap rekan kerja	Tingkat komitmen yang dimiliki pegawai terhadap rekan kerja		
			Memiliki komitmen terhadap organisasi	Tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi	Interval	33
		Keaktifan	Melaksanakan diskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai dalam berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan		
			Ikut serta dalam kegiatan organisasi	Intensitas pegawai ikut serta dalam kegiatan organisasi	Interval	35

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Mampu menyampaikan kritik membangun bagi organisasi	Tingkat kemampuan pegawai dalam menyampaikan kritik membangun bagi organisasi	Interval	36
		Kedisiplinan	Melaksanakan aturan organisasi dengan datang tepat waktu	Tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan aturan organisasi dengan datang tepat waktu	Interval	37
			Melaksanakan aturan organisasi dengan pulang tepat waktu	Tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan aturan organisasi dengan pulang tepat waktu	Interval	38
		Kerjasama	Adanya bekerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja	Interval	39
			Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan pegawai berkomunikasi dengan rekan kerja	Interval	40
		Ketepatan	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	Tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	Interval	41
			Melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan organisasi	Tingkat adanya kesesuaian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan organisasi	Interval	42

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Data dan Berbagai Referensi Buku.

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data dikategorikan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Riduwan (2012:106) mengemukakan bahwa data adalah bahan mentah

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

yang perlu diolah sehingga berikutnya akan menghasilkan informasi atau keterangan kualitatif maupun kuantitatif yang dapat menunjukkan fakta.

Malhotra (2009:120-121) mengungkapkan definisi-definisi data primer dan sekunder, antara lain: (1) Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data ini diperoleh penulis yaitu melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu pada ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi (2) Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data literatur, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian.

Sumber data yang dipakai oleh penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, data primer didapat langsung dari responden, yaitu ASN Direktorat Jaminan Sosial Kota Bekasi sedangkan data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu dari data ASN Direktorat Jaminan Sosial Kota Bekasi, literatur, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

### **3.2.4 Populasi,Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.2.4.1 Populasi**

Berdasarkan pengumpulan dan analisis data penelitian, langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Menurut Riduwan (2012:54) Populasi merupakan objek atau subjek yang berbeda pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Pendapat lain dikemukakan oleh Malhotra (2009:369) “Populasi adalah keseluruhan dari semua elemen yang terdiri dari seperangkat karakteristik.” Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi sebanyak 30 orang.

#### **3.3.4.2 Sampel**

Mendapatkan data merupakan sesuatu yang paling penting dalam proses sebuah penelitian. Oleh karena tu, dibutuhkan suatu objek penelitian yang telah ditentukan



populasi dari objek yang akan diteliti. Langkah selanjutnya setelah mengetahui populasi yang ada adalah dengan mencari sampel yang bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian pada objek penelitian. Untuk mengambil sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang representative atau mewakili, maka diupayakan setiap subyek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Menurut Malhotra (2009:364) bahwa sampel adalah sub-kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Penelitian ini penulis akan mengambil jumlah sampel sesuai dengan jumlah populasinya. Maka metode agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama menjadi sampel. Maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian populasi atau sensus karena mengambil sampel dari seluruh populasi atau dinamakan sampel jenuh. Menurut Riduwan (2012:64), menyatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah *sensus. Sampling* jenuh dilakukan bila populasinya kurang dari 30 orang.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai jumlah pegawai Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi kurang dari 100 orang yaitu 30 orang, maka teknik pengambilan sampel ukuran responden penelitian menggunakan teknik sensus dimana seluruh jumlah populasi pegawai dikenai sebagai objek penelitian.

#### **3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh untuk memperoleh berbagai data yang diperlukan dalam penelitian ini. Secara umum terdapat dua teknik sampling menurut Malhotra (2009:375) yaitu: (1) teknik *probability*, dan (2) teknik *non-probability*. Teknik *sampling probability* adalah teknik yang memberi peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *sampling non probability* adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *Simple Random Sampling*, *Sistematic Sampling*, *Stratification Sampling* dan *Cluster Sampling*. Sedangkan sampel *non probability* memiliki tiga jenis teknik penarikan yaitu *Convinience Sampling*, *Purposive Sampling*, *Snowball Sampling*.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian populasi atau sensus karena mengambil sampel dari seluruh populasi atau dinamakan *sampling jenuh*. Menurut Riduwan (2012:64), menyatakan bahwa sampel jenuh adalah tehknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah *sensus. Sampling jenuh* dilakukan bila populasinya kurang dari 30 orang.

Berdasarkan uraian diatas tehknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yakni dengan mengambil seluruh jumlah ASN pada Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi sebanyak 30 orang.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yaitu mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Studi Literatur yaitu melalui teknik ini penulis berusaha untuk mencari informasi serta data baik berupa teori-teori, maupun uraian yang berhubungan dengan masalah serta variabel yang diteliti yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi serta kinerja pegawai. Dalam pelaksanaannya studi literatur ini didapatkan dari berbagai sumber seperti perpustakaan UPI, skripsi, thesis, jurnal Indonesia dan asing, internet, dan *e-book*.
2. Studi kepustakaan yaitu dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data sekunder yang akan digunakan menjadi landasan teori masalah yang diteliti. Dalam kepustakaan ini penulis membaca dan mempelajari literatur, buku-buku, website, dan materi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi serta kinerja pegawai. Hal ini untuk memperoleh informasi serta gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

3. Kuesioner (Angket). Menurut Sangadji, Etta, & Sopiah, (2010) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar ia memberikan jawabannya. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan transformasional), variabel  $X_2$  (motivasi) dan variabel  $Y$  (kinerja pegawai) yang ditujukan untuk ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi. Adapun langkah-langkah penyusunan kuesioner dilakukan sebagai berikut: 1) Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan, 2) Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia. 3) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala interval.
4. Wawancara, dilakukan dengan bagian kordinator Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan tehknik wawancara tidak terstruktur Sugiyono (2009:140) yaitu wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan dalam penelitian ini hanya berupa hal-hal yang penting terhadap permasalahan yang akan ditanyakan.

### 3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data sangat penting dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang akan diteliti, selain itu data juga berfungsi untuk membuat hipotesis. Maka dari itu benar atau tidaknya suatu data akan sangat menentukan mutu hasil penelitian. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*. Uji validitas da realibitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 23.0 for Windows.

**Achmad Rivai, 2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI**

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

### 3.2.6.1 Pengujian Validitas

Suryabrata (2011:60) mengemukakan bahwa, Validitas instrumen merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrument yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Formula yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

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

Sumber : Sugiyono (2013:248)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y

X = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba

Y = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam distribusi X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam distribusi Y

N = Jumlah responden uji coba

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji validitas instrument angket tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrument.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul, termasuk memeriksa kelengkapan pengisian item angket.

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk memudahkan
5. Menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap bulir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) – n-2, dan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$
8. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai r, maka item instrume dinyatakan valid.
  - a.  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan valid.
  - b.  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak valid

Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, maka validitas cukup menggunakan koefisien korelasi. Artinya, keputusan valid tidaknya item instrument, cukup membandingkan nilai hitung r dengan nilai table r tanpa melakukan uji t. Pengujian validitas atau reliabilitas denagn sensus (populasi) tidak diperlukan generaliasi atau penarikan kesimpulan yang bersifat umum, karena seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang dibuat berlaku untuk populasi itu sendiri.

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for Windows*. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel X<sub>1</sub>, Motivasi sebagai variabel X<sub>2</sub>, dan Kinerja Pegawai menggunakan sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X<sub>1</sub> adalah 16

pertanyaan, variabel X<sub>2</sub> adalah 10 pertanyaan, sedangkan jumlah item pertanyaan variabel Y adalah 16 pertanyaan.

Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar **0.374**. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Pegawai menggunakan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *For Windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam angket valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan skor  $r_{tabel}$  yang bernilai **0.374**. Secara lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 3.2.

**TABEL 3. 2**  
**HASIL UJI VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Idealized Influence</i>				
1	Pemimpin menjelaskan visi organisasi dengan jelas	0,713	0,374	Valid
2	Pemimpin menjelaskan misi organisasi dengan jelas	0,587	0,374	Valid
3	Pemimpin menanamkan kebanggaan terhadap pekerjaan	0,672	0,374	Valid
4	Pemimpin menghargai setiap hasil pekerjaan pegawai	0,692	0,374	Valid
5	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas	0,830	0,374	Valid
<i>Inspirational Motivation</i>				
6	Pemimpin mengkomunikasikan harapan organisasi kepada pegawai baik secara lisan ataupun tulisan	0,683	0,374	Valid

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
7	Pemimpin menjelaskan pekerjaan kepada pegawai dengan jelas	0,750	0,374	Valid
8	Pemimpin memberikan motivasi kerja kepada pegawai	0,654	0,374	Valid
<b><i>Intellectual Stimulation</i></b>				
9	Pemimpin menggali ide-ide baru pegawai dalam bekerja	0,758	0,374	Valid
10	Pemimpin menjelaskan SOP pekerjaan kepada pegawai	0,812	0,374	Valid
11	Pemimpin mendengarkan keluhan setiap pegawai	0,821	0,374	Valid
<b><i>Individualized concideration or individualized attention</i></b>				
12	Pemimpin memberikan contoh kepada pegawai dalam bekerja	0,586	0,374	Valid
13	Pemimpin membantu masalah pekerjaan pegawai dalam bekerja	0,405	0,374	Valid
14	Pemimpin mampu mengenal setiap pegawai	0,522	0,374	Valid
15	Pemimpin melatih pegawai dalam bekerja	0,454	0,374	Valid
16	Pemimpin memberikan saran kepada pegawai dalam bekerja	0,594	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 For Windows)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.2 maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pada instrumen variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Idealized Influence* dengan item pernyataan butir 5 mengenai pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang memperoleh nilai sebesar **0.830** dan nilai terendah terdapat pada dimensi *Individualized concideration or individualized attention* pada item

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

pernyataan butir 13 mengenai pemimpin membantu permasalahan pekerjaan pegawai dalam bekerja yang memperoleh nilai sebesar **0.405**. Berikut ini Tabel 3.3 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel motivasi sebagai variabel X<sub>2</sub>:

**TABEL 3. 3**  
**HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>				
17	Organisasi memberikan istirahat yang cukup dalam bekerja	0,798	0,374	Valid
18	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan sehari-hari	0,596	0,374	Valid
<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</b>				
19	Saya mendapatkan jaminan keselamatan kerja dari organisasi	0,527	0,374	Valid
20	Saya mendapatkan jaminan kesehatan yang diberikan organisasi	0,777	0,374	Valid
<b>Kebutuhan rasa memiliki pada pekerjaan dan pada organisasi</b>				
21	Saya merasa memiliki terhadap pekerjaan yang diemban	0,873	0,374	Valid
22	Saya merasa memiliki terhadap organisasi di dalam bekerja	0,857	0,374	Valid
<b>Kebutuhan Harga Diri</b>				
23	Saya mendapatkan kepercayaan dari organisasi dalam melaksanakan pekerjaan	0,801	0,374	Valid
24	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang diraih	0,831	0,374	Valid
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>				
25	Organisasi memberikan kebebasan (otonomi) dalam menyelesaikan pekerjaan	0,830	0,374	Valid



No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
26	Saya mendapatkan kesempatan promosi jabatan dari organisasi	0,664	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *For Windows*)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.3 maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pada instrumen variabel  $X_2$  (Motivasi) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi kebutuhan rasa memiliki pada pekerjaan dan pada organisasi dengan item pernyataan butir 21 merasa memiliki terhadap pekerjaan yang diemban yang memperoleh nilai sebesar **0.873** dan nilai terendah terdapat pada dimensi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada item pernyataan butir 19 mengenai mendapatkan jaminan keselamatan kerja dari organisasi yang memperoleh nilai sebesar **0.527**. Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

**TABEL 3. 4**  
**HASIL UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kejujuran</b>				
27	Memberikan informasi pekerjaan dengan benar	0,841	0,374	Valid
28	Mengakui kesalahan dalam bekerja	0,795	0,374	Valid
29	Adanya kesesuaian perkataan dan tindakan dalam bekerja	0,881	0,374	Valid
30	Adanya kepercayaan dari organisasi untuk memegang jabatan dalam bekerja	0,833	0,374	Valid
<b>Loyalitas</b>				
31	Memiliki komitmen terhadap pekerjaan	0,876	0,374	Valid
32	Memiliki komitmen terhadap rekan kerja	0,806	0,374	Valid
33	Memiliki komitmen terhadap organisasi	0,792	0,374	Valid
<b>Keaktifan</b>				
34	Mampu berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,888	0,374	Valid
35	Ikut serta dalam melaksanakan kegiatan organisasi	0,857	0,374	Valid
36	Mampu menyampaikan kritik membangun bagi organisasi	0,855	0,374	Valid
<b>Kedisiplinan</b>				
37	Datang tepat waktu ke tempat kerja	0,462	0,374	Valid
38	Pulang kerja tepat waktu	0,501	0,374	Valid
<b>Kerjasama</b>				
39	Adanya kerjasama dengan rekan kerja	0,754	0,374	Valid
40	Mampu komunikasi dengan rekan kerja	0,392	0,374	Valid
<b>Ketepatan</b>				
41	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,777	0,374	Valid
42	Melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan organisasi	0,640	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 For Windows)

Act

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat dalam dimensi keaktifan dengan item pernyataan butir 34 mengenai mampu berdiskusi dengan rekan kerja yang memperoleh nilai sebesar **0.888** sedangkan nilai terendah terdapat dalam dimensi kerjasama pada item pernyataan butir 40 mengenai mampu komunikasi dengan rekan kerja yang memperoleh nilai sebesar **0.392**.

### 3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut Jackson (2012:81), “*Reliability is indication of consistency or stability of a measuring instrument*”. Sedangkan Hermawan (2009:128) mengemukakan bahwa, “Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur”.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Untuk uji reliabilitas, alternatif jawaban lebih dari dua, uji reliabilitas menggunakan uji *Alpha Croanbach*.. Menurut Umar (2011:60) suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Adapun rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \text{ (Sumber :Husein Umar, 2011:170)}$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = reliabilitas instrument
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $S_t^2$  = deviasi standar soal
- $\sum S_b^2$  = jumlah deviasi standar butiran

Sedangkan rumus variansinya adalah :

**Achmad Rivai, 2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI**

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

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1}$$

Sumber : Husein Umar, (2009:172)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

S = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  ( $30-2=28$ ) maka didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *For Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.5 berikut:

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,914	0,374	Reliabel
2	Motivasi	0,918	0,374	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,951	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *For Windows*)

### 3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data untuk pengujian hipotesis. Tujuan diolahnya data adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Alat penelitian yang

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

digunakan dalam penelitian ini yaitu angket. Angket ini disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi. Analisis data akan dilakukan setelah data responden terkumpul.

Penelitian ini menggunakan ukuran skala *semantic differential* atau skala perbedaan semantik. Menurut : Husein Umar (2008:99) Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (seperti: bagus buruk dan jujur tidak jujur) dan unsur potensi (aktif pasif dan cepat lambat).

Berdasarkan uraian di atas rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka. Hal ini dapat dilihat seperti pada Tabel 3.6 dibawah ini :

**TABEL 3. 6**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN**

Alternatif	Setuju	← Rentang Jawaban →							Tidak Setuju
Jawaban	/ Baik	7	6	5	4	3	2	1	/ Tidak Baik
<b>Positif</b>		7	6	5	4	3	2	1	

Sumber: Husein Umar (2008:99).

### 3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian angket, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2013:158), analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikansinya.

#### 1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal Sugiyono (2011:94) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan} \\ &\quad \text{Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Interval Terendah} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan} \\ &\quad \text{Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Jarak Interval} &= [\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}] : \text{Skor} \\ &\quad \text{Interval} \\ \text{Persentase Skor} &= [(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100 \end{aligned}$$

## 2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif tentang gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), yang terdiri dari pengaruh ideal (*Idealized influence*), motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), pertimbangan individu (*Individualized concideration or individualized attention*).
2. Analisis deskriptif tentang motivasi kerja ( $X_2$ ), yang terdiri dari dengan kebutuhan fisiologis, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kebutuhan rasa memiliki pada pekerjaan dan pada organisasi, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.
3. Analisis deskriptif tentang kinerja pegawai (Y), yang terdiri dari kejujuran, loyalitas, keaktifan, kedisiplinan, kerjasama dan ketepatan.

Analisis deskriptif yang digunakan pada angket dalam penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Menurut Suharyadi & Purwanto (2009), distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang

**Achmad Rivai, 2017**

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori, dan setiap data tidak dapat dimasukkan ke dalam dua atau lebih kategori. Sebagaimana dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

**TABEL 3. 7**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (2013:184)

### 3.2.7.2 Rancangan Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier ganda karena menganalisis tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis linier ganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam *statistic parametric*. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Dalam mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Sebagaimana merupakan model regresi yang memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

kanan atas. Selain itu untuk lebih memperkuat bukti bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti dapat melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, Hengky Latan dan Selva Temalagi (2013:56-63). Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiyono, 2013:257)

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) Ghazali, (2013:139).

Koefisien signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikan yang ditetapkan ( $\text{sig} < 0.05$ ), yang mana variable independen berpengaruh pada variable dependen. Maka ada heteroskedastisitas padanya, jika koefisien signifikan lebih besar dari tingkat signifikan yang ditetapkan maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk metode pengujiannya yaitu menggunakan Uji Park dan Uji White. Uji White adalah

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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



pengujian umum ada tidaknya misspesifikasi model, pada prinsipnya meregres residual yang dikuadratkan dengan variabel bebas pada model dan uji park adalah metode pengujian grafis bahwa  $\sigma^2$  adalah sebagian fungsi dari variable penjelas  $X_i$  di mana  $v_i$  adalah gangguan stokastik, sebagai berikut;

$$\ln \sigma^2 = \ln \sigma^2 + \beta \ln X_i + v_i$$

Sumber: Gujarati (2004)

Dimana  $v_i$  yaitu skokastik pengangguran Apabila  $\beta$  secara statistik signifikan, maka heteroskedastisitas terjadi pada data. Jika tidak signifikan, kita dapat menerima asumsi homoskedastisitas. Uji park ada dua tahap, tahap pertama lakukan regresi OLS dengan mengabaikan heteroskedastisitas. Tahap kedua, kita melakukan regresi (Gujarati, 2004).

Kriteria uji White adalah jika :

Obs\* R square > X2 tabel, maka ada heteroskedasitas

Obs\* R square < X2 tabel, maka tidak ada heteroskedasitas, atau

Prob Obs\* R square < 0.05, maka ada heteroskedasitas

Prob Obs\* R square > 0.05, maka tidak ada heteroskedasitas

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Sebagaimana untuk mengujinya dapat dilihat dengan menggunakan uji D-W (Durbin-Watson). Adapun kriteria autokorelasi menurut Purbayu Budi Santosa (2005:240) adalah sebagai berikut:

- $d < d_L$  : Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu di perbaiki
- $d_L < d < d_U$  : Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
- $d_U < d < 4 - d_U$  : Tidak ada masalah autokorelasi
- $4 - d_U < d < 4 - d_L$  : Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
- $4 - d_L < d$  : Masalah autokorelasi serius Uji Multikolinearitas

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

#### 4. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

a). Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.

b). Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga. Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar errornya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF), Rumus yang digunakan dalam menentukan korelasi dalam penelitian ini yaitu:

$$\text{VIF} = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Sumber: Gujarati ( 2004: 351)

Dimana  $R_i^2$  adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas  $X_i$  terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas (Gujarati, 2004: 362).

#### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena menganalisis lebih dari dua variabel, variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja tidak keluar dari induk yang sama sehingga tidak adanya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Menurut Sugiyono (2013:277) analisis regresi berganda digunakan oleh 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).

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linier berganda rumusnya ialah:

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai  
a : Konstanta  
 $b_1, b_2$  : Koefisien regresi  
 $X_1$  : Gaya Kepemimpinan Transformasional  
 $X_2$  : Motivasi Kerja

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah sebagai berikut.

1.  $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2.  $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3.  $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4.  $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5.  $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6.  $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

$X_1$  dan  $X_2$  dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya  $X_1$  dan  $X_2$  akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

## 6. Koefisien Determinasi

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan oleh Riduwan (2008:136) yaitu :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.8 di bawah ini.

**TABEL 3. 8**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH**  
**(GUILFORD)**

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,00 – 0,199%	Sangat Rendah
0,20 – 0,399%	Rendah
0,40 – 0,599%	Sedang
0,60 – 0,799%	Kuat
0,80 – 1,000%	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011:84)

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

#### 3.2.8.1 Uji t

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dari koefisien regresi tiap variabel independen. Sebagaimana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dari tiap variabel

independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis.

Hipotesis 1

$H_{01} : \beta_1 = 0$  Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$  Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2

$H_{02} : \beta_1 = 0$  Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$  Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 dengan  $dk = n - k$ .

3. Menentukan kriteria pengujian.

a.  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak

b.  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima

4. Menentukan nilai statistika t dengan rumus :

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad (\text{Sumber: Sudjana, 2003:111})$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  = Nilai t

$b_i$  = Koefisien regresi variabel

$S_{b_i}$  = Standar *error* variabel

5. Membuat kesimpulan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak

### 3.2.8.2 Uji F (Keberartian Regresi)

Untuk mengetahui apakah regresi dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan, sebagaimana dapat menggunakan uji keberartian regresi dengan prosedur sebagai berikut:

1.  $H_0$ : Regresi tidak berarti

$H_a$ : Regresi berarti

Achmad Rivai, 2017

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI

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

2. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n: jumlah pengamatan dan k: jumlah variabel bebas.

3. Dengan  $F_{hitung}$  sebesar:

$$F = \frac{JK(\text{Reg})/k}{JK(S)/(n-k-1)} \quad (\text{Sumber: Sudjana, 2003:91})$$

Keterangan:

F = Nilai F

JK(Reg) = Jumlah kuadrat regresi

JK(S) = Jumlah kuadrat sisa

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah pengamatan

4. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{table}$ , maka  $H_1$  ditolak

b.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{table}$ , maka  $H_1$  diterima

**Achmad Rivai, 2017**

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN  
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)