

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh *leader-member exchange* terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah *leader-member exchange* (X) dengan dimensinya mencakup: 1) *contribution* (kontribusi), kegiatan yang berorientasi pada tugas; 2) *loyalty* (loyalitas), kecenderungan untuk mendukung penuh tujuan dan sifat individu lainnya; 3) *affect* (afeksi), rasa kasih sayang antara pemimpin dan bawahannya; dan 4) *professional respect* (respek profesional), persepsi terhadap reputasi pihak lain (Liden dan Graen, 1998). Sedangkan variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y) dengan dimensi yang mencakup: 1) kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*); 2) kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need for affiliation*); dan 3) kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan (*need for power*). (Robbins S. P., 2015). Kemudian yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Z) dengan dimensi yang mencakup 1) kualitas, persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan; 2) kuantitas, jumlah yang dihasilkan; 3) ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan; 4) efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi; 5) kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya; dan 6) komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor (Robbins S. P., 2015).

Penelitian ini dilakukan di PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang *leader-member exchange*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi, sedangkan subjek penelitian adalah karyawan di Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. Penelitian ini dilakukan kurang dari kurun waktu satu tahun, yaitu dimulai pada bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2019.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan pada variabel-variabel yang diteliti yakni bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya ada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain (Sugiyono, 2012:7). Penelitian deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran mengenai *leader-member exchange*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian verifikatif adalah penelitian ditujukan untuk mengetahui pengaruh *leader-member exchange* terhadap motivasi kerja karyawan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:8).

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quantitative method*. *Quantitative method* merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Penelitian yang menggunakan *quantitative method* akan mendapatkan informasi dari sebagian populasi dan dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat mengenai apa yang sedang diteliti, yakni *leader-member exchange*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi dan indikator dari suatu konsep atau variabel (Noor, 2011:97). Sedangkan variabel adalah segala sesuatu yang memiliki perbedaan atau variasi nilai (Sekaran, 2014:68).

Penelitian ini meliputi tiga variabel inti, yaitu variabel independen (X), variabel intervening (Y) dan variabel dependen (Z) dengan menggunakan pendekatan teori Perilaku Organisasi. Tiga variabel tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017: 39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Leader-Member Exchange*.

2. Variabel Intervening (Y)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diukur (Sugiyono, 2017:40). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

3. Variabel Dependen (Z)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, untuk memahami penggunaan konsep dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara lengkap dapat dilihat dalam Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel berikut.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|-------------------------------------|---|---|--|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <i>Leader-Member Exchange</i> (X) | <i>Contribution</i> (kontribusi) | Orientasi karyawan pada tugas. | Kemampuan orientasi karyawan pada tugas yang diberikan. | Ordinal | 1 |
| <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) | persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama (Liden dan Graen, 1998). | Orientasi karyawan pada tugas yang melebihi <i>job desk</i> perusahaan. | Kemampuan orientasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang melebihi <i>job desk</i> perusahaan. | Ordinal | 2 |

Kirana Citra Destiyanti, 2019
PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAHI

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|--|---------|--|--|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| tipe hubungan yang berbeda terhadap bawahan-bawahannya secara individual (Liden dan Graen, 1998). | | Orientasi karyawan dalam mencapai tujuan kerja. | Kemampuan orientasi karyawan dalam mencapai tujuan kerja yang dimiliki atasan. | Ordinal | 3 |
| | | Orientasi karyawan pada evaluasi kerja yang dilakukan oleh atasan. | Kemampuan orientasi pada evaluasi kerja yang dilakukan oleh atasan. | Ordinal | 4 |
| | | Peluang dalam menyelesaikan pekerjaan. | Kemampuan peluang dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. | Ordinal | 5 |
| | | Ketersediaan sumber daya pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. | Kemampuan sumber daya pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. | Ordinal | 6 |
| | | Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. | Kemampuan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. | Ordinal | 7 |
| Loyalty (loyalitas). Loyalty (loyalitas) merupakan kecenderungan untuk mendukung penuh tujuan dan sifat individu lainnya dalam hubungan timbal balik antara atasan-bawahan, termasuk di dalamnya kesetiaan | | Kesetiaan karyawan kepada atasannya. | Kemampuan kesetiaan karyawan kepada atasannya. | Ordinal | 8 |
| | | Dukungan karyawan terhadap pekerjaan atasan. | Kemampuan dukungan karyawan terhadap pekerjaan atasan. | Ordinal | 9 |
| | | Dukungan atasan terhadap pekerjaan karyawan. | Kemampuan dukungan atasan terhadap pekerjaan karyawan. | Ordinal | 10 |

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|----------|--|--|--|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | terhadap seseorang secara konsisten dari satu situasi ke situasi lainnya (Liden dan Graen, 1998). | Dukungan karyawan atau atasan untuk membela hal-hal yang dikerjakan kepada atasan yang lebih tinggi. | Kemampuan dukungan karyawan atau atasan untuk membela hal-hal yang dikerjakan kepada atasan yang lebih tinggi. | Ordinal | 11 |
| | | Dukungan karyawan atau atasan untuk saling membela dalam situasi sulit dengan orang lain. | Kemampuan dukungan karyawan atau atasan untuk saling membela dalam situasi sulit dengan orang lain. | Ordinal | 12 |
| | <i>Affect</i> (afeksi). <i>Affect</i> (afeksi) merupakan rasa kasih sayang antara pemimpin dan bawahannya yang berdasarkan pada daya tarik individu dan bukan pada pekerjaan atau nilai profesionalnya (Liden dan Graen, 1998). | Daya tarik interpersonal antara atasan dan bawahan. | Kemampuan daya tarik interpersonal antara atasan dan bawahan. | Ordinal | 13 |
| | | Kecocokan karyawan dengan atasan sebagai seorang individu. | Kemampuan kecocokan karyawan dengan atasan sebagai seorang individu. | Ordinal | 14 |
| | | Hubungan pribadi yang bermanfaat | Kemampuan hubungan pribadi yang bermanfaat. | Ordinal | 15 |
| | | Kerjasama antara atasan dan bawahan. | Kemampuan intensitas interaksi atasan dengan karyawan. | Ordinal | 16 |
| | | Kepedulian bawahan terhadap | Kemampuan kepedulian bawahan terhadap | Ordinal | 17 |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|---|--|---|---|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | pekerjaan dari atasan. | pekerjaan dari atasan. | | |
| | <i>Professional respect</i> (respek profesional). | Reputasi atasan | Kemampuan reputasi atasan dalam perusahaan. | Ordinal | 18 |
| | <i>Professional respect</i> (respek profesional) merupakan persepsi terhadap reputasi dari pihak lain baik di dalam maupun di luar organisasi karena kemampuan dan pencapaian mereka dalam penguasaan pekerjaan (Liden dan Graen, 1998). | Penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawan. | Kemampuan penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawan. | Ordinal | 19 |
| | | Penghargaan atas kompetensi pimpinan. | Kemampuan penghargaan atas kompetensi pimpinan. | Ordinal | 20 |
| | | <i>Respect</i> atasan terhadap pegawai atas keterampilan profesionalnya. | Kemampuan <i>respect</i> atasan terhadap pegawai atas keterampilan profesionalnya. | Ordinal | 21 |
| | | <i>Respect</i> bawahan terhadap atasan atas keterampilan profesionalnya. | Kemampuan <i>respect</i> bawahan terhadap atasan atas keterampilan profesionalnya. | Ordinal | 22 |
| Motivasi Kerja (Y) | Kebutuhan untuk berprestasi (<i>need for achievement</i>). | Semangat untuk lebih unggul. | Kemampuan dorongan untuk lebih unggul. | Ordinal | 23 |
| Motivasi kerja merupakan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang berfokus pada tiga kebutuhan | Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan seseorang untuk mendapatkan berbagai jenis pencapaian dalam menyelesaikan tugasnya | Berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik dari pada yang dilakukan oleh rekan kerja atau kolega. | Kemampuan dorongan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dari pada yang dilakukan | Ordinal | 24 |

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item | |
|---|------------------------|--|--|--|---------|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan (Mc.Clelland dalam (Robbins S. P., 2015)). | (Robbins S. P., 2015). | | oleh rekan kerja atau kolega. | | | |
| | | Berusaha keras meningkatkan prestasi kerja. | Kemampuan dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja | Ordinal | 25 | |
| | | Berani mengambil resiko (yang sedang) dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik. | Kemampuan resiko yang diambil oleh pegawai. | Ordinal | 26 | |
| | | Berfikir keras untuk bekerja dengan baik dan benar | Kemampuan berpikir karyawan | Ordinal | 27 | |
| | | Mencari tanggung jawab tambahan dalam tugas-tugas yang dibebankan. | Kemampuan penyelesaian tugas | Ordinal | 28 | |
| | | Kebutuhan memperluas pergaulan (<i>need for affiliation</i>). | Berusaha untuk bekerja dalam kelompok. | Kemampuan aktivitas kerja dalam kelompok | Ordinal | 29 |
| | | Kebutuhan memperluas pergaulan adalah keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab (Robbins S. P., 2015). | Kepercayaan terhadap sesama rekan kerja. | Kemampuan kepercayaan terhadap sesama rekan kerja. | Ordinal | 30 |
| | | | Kepedulian terhadap sesama rekan kerja. | Kemampuan kepedulian terhadap sesama rekan kerja. | Ordinal | 31 |
| | | | Memperhatikan perasaan orang lain dalam pekerjaan. | Kemampuan aktivitas dalam memperhatikan perasaan orang lain. | Ordinal | 32 |
| | | | Mengemukakan ketidaksetujuan | Kemampuan intensitas | Ordinal | 33 |

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAHI

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

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|----------|---|--|---|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | dengan orang lain secara terbuka. | interaksi karyawan. | | |
| | | Berhubungan dengan sesama rekan kerja di luar lingkungan perusahaan. | Kemampuan hubungan antar karyawan | Ordinal | 34 |
| | | Berbincang-bincang tentang masalah di luar pekerjaan dengan karyawan lain. | Kemampuan intensitas interaksi karyawan. | Ordinal | 35 |
| | Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan (<i>need for power</i>). | Keinginan mendapatkan promosi jabatan. | Kemampuan keinginan untuk mencapai promosi jabatan. | Ordinal | 36 |
| | Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan adalah kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya (Robbins S. P., 2015). | Usaha untuk mendapatkan promosi jabatan. | Kemampuan usaha yang dilakukan karyawan. | Ordinal | 37 |
| | | Keinginan untuk dihormati orang lain. | Kemampuan keinginan untuk dihormati orang lain. | Ordinal | 38 |
| | | Keinginan untuk mempengaruhi orang lain. | Kemampuan keinginan untuk mempengaruhi orang lain. | Ordinal | 39 |
| | | Berperan aktif dalam kepemimpinan kelompok. | Kemampuan peran aktif dalam kepemimpinan kelompok. | Ordinal | 40 |
| | | Mengatur dan mengarahkan aktivitas orang lain. | Kemampuan keaktifan dalam kelompok | Ordinal | 41 |
| | | Memegang komando ketika bekerja dengan kelompok. | Kemampuan keaktifan dalam kelompok | Ordinal | 42 |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|---|---|---|---|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Kinerja Karyawan (Z) Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins, 2006:260). | Kualitas kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2006:260). | Kesesuaian hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. | Kemampuan kesesuaian hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. | Ordinal | 43 |
| | | Kesesuaian hasil pekerjaan dengan tujuan yang ditetapkan. | Kemampuan kesesuaian hasil pekerjaan dengan tujuan yang ditetapkan. | Ordinal | 44 |
| | | Ketelitian dalam bekerja. | Kemampuan ketelitian karyawan dalam bekerja. | Ordinal | 45 |
| | | Kerapihan dalam bekerja. | Kemampuan kerapihan karyawan dalam bekerja. | Ordinal | 46 |
| | | Kecakapan dalam bekerja. | Kemampuan kecakapan karyawan dalam bekerja. | Ordinal | 47 |
| | Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2006:260). | Kesesuaian hasil pekerjaan dengan jumlah target bekerja. | Kemampuan kesesuaian hasil pekerjaan dengan jumlah target bekerja. | Ordinal | 48 |
| | | Penyelesaian lebih dari satu pekerjaan. | Kemampuan penyelesaian lebih dari satu pekerjaan. | Ordinal | 49 |
| | Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas | Ketepatan waktu kehadiran karyawan. | Kemampuan ketepatan waktu kehadiran karyawan. | Ordinal | 50 |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|----------|--|--|--|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2006:260). | Penyelesaian tugas yang sesuai dengan waktu. | Kemampuan penyelesaian tugas yang sesuai dengan waktu. | Ordinal | 51 |
| | | Pemanfaatan waktu luang. | Kemampuan pemanfaatan waktu luang. | Ordinal | 52 |
| | Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2006:260). | Pemakaian sumber daya secara efektif. | Kemampuan pemakaian sumber daya secara efektif. | Ordinal | 53 |
| | | Pemakaian sumber daya secara efisien. | Kemampuan pemakaian sumber daya secara efisien. | Ordinal | 54 |
| | Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya (Robbins, 2006:260). | Kesediaan melakukan pekerjaan secara individu. | Kemampuan kesediaan melakukan pekerjaan secara individu. | Ordinal | 55 |
| | | Inisiatif dalam bekerja. | Kemampuan inisiatif dalam bekerja. | Ordinal | 56 |
| | | Kesediaan kerja tanpa pengawasan. | Kemampuan kesediaan kerja tanpa pengawasan. | Ordinal | 57 |
| | Komitmen kerja. | Loyalitas karyawan | Kemampuan loyalitas karyawan | Ordinal | 58 |

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item | |
|----------|--|--|--|---------|---------|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| | Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor (Robbins, 2006:260). | terhadap perusahaan. Sikap karyawan terhadap tugas perusahaan. Disiplin diri terhadap perusahaan. Tanggung jawab terhadap perusahaan. | terhadap perusahaan. Kemampuan karyawan terhadap tugas perusahaan. Kemampuan disiplin diri terhadap perusahaan. Kemampuan tanggung jawab terhadap perusahaan. | | Ordinal | 59 |
| | | | | Ordinal | 60 | |
| | | | | Ordinal | 61 | |

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan suatu informasi segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data untuk penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data karakteristik umum PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi, beserta masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2014:151).

Data Primer dibuat oleh peneliti untuk maksud menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya (Malthora, 2010:120-121). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yakni karyawan Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. Selain itu data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara HRD PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi.

Data Sekunder dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal (Malthora, 2010:120-121). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah *literature*, artikel, jurnal serta studi di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data berikut.

TABEL 3. 2
JENIS DAN SUMBER DATA

| No | Data Penelitian | Jenis Data | Sumber Data |
|----|---|------------|---|
| 1 | Data <i>Human Development Index (HDI) Ranking 2015-2017</i> | Sekunder | www.hdr.unpd.org |
| 2 | Data Rekapitulasi Rata-Rata Kinerja Karyawan Departemen Produksi | Sekunder | HRD PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. |
| 3 | Data Rekapitulasi <i>Turnover</i> Karyawan Departemen Produksi | Sekunder | HRD PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. |
| 4 | Data Rekapitulasi Ketidaksesuaian Hari Kerja dengan Hari Efektif Kerja Karyawan Departemen Produksi | Sekunder | HRD PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. |
| 5 | Data Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi | Sekunder | HRD PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. |
| 6 | Tanggapan responden terhadap <i>Leader-Member Exchange</i> pada Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi | Primer | Kuesioner yang diberikan kepada karyawan Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. |
| 7 | Tanggapan responden Motivasi Kerja pada Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi | Primer | Kuesioner yang diberikan kepada karyawan Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. |
| 8 | Tanggapan responden Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. | Primer | Kuesioner yang diberikan kepada karyawan Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Menentukan populasi sangatlah penting dalam pengumpulan dan analisis data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 261 karyawan Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi yang terdiri sebagai berikut.

TABEL 3. 3
DATA JUMLAH KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE
INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

| No | Bagian | Jumlah Karyawan |
|--------------|-------------------|------------------|
| 1 | <i>Assembling</i> | 126 orang |
| 2 | Konstruksi | 61 orang |
| 3 | <i>Finishing</i> | 74 orang |
| Total | | 261 orang |

Sumber : HRD PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah subkelompok dari populasi yang dipilih untuk proyek riset (Malhotra, 2015). Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan mengambil sampel, peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi. Objek populasi diperkenankan diambil dari sebagian jumlah yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti. Maka dari itu peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang tidak diteliti atau representatif.

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu karyawan Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Slovin (Sugiyono, 2011:87), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N = Populasi

n = Banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit

e = batas toleransi kesalahan yang bisa ditolerir atau dikehendaki sebesar 10%

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel dari jumlah populasi yang ada yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{261}{1 + 261(0,10)^2}$$

$$n = 73$$

Berdasarkan perhitungan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dengan batas toleransi kesalahan yang bisa ditolerir atau dikehendaki sebesar 10% diperoleh jumlah sampel untuk karyawan Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi yaitu sebanyak 73 karyawan. Adapun data dari jumlah penarikan sampel disajikan dalam Tabel 3.4 di bawah ini.

TABEL 3. 4
SEBARAN SAMPEL

| No | Bagian | Jumlah Karyawan | Perhitungan | Jumlah Sampel |
|----|-------------------|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | <i>Assembling</i> | 126 orang | 126 / 261 x 73 | 35 orang |
| 2 | Konstruksi | 61 orang | 61 / 261 x 73 | 17 orang |
| 3 | <i>Finishing</i> | 74 orang | 74 / 261 x 73 | 21 orang |
| | Total | 261 orang | | 73 orang |

Sumber: Pengolahan Data

3.2.4.3 Teknik Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur sampel dengan jenis *simple random sampling*. Langkah-langkah dalam menentukan *Simple Random Sampling* dijelaskan sebagai berikut:

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

1. Memberi nomor dan mencatat nama-nama karyawan yang terdapat dalam populasi atau nama-nama unit kerja.
2. Kertas catatan digulung dan diletakkan ke dalam kotak.
3. Kertas yang diambil sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dari kotak yang berisi 6 gulungan kertas akan dikeluarkan satu persatu, sampai dengan jumlah 5 kertas.
4. Setelah itu nomor yang sudah keluar, akan disesuaikan dengan nama yang ada.
5. Dan untuk unit kerja lainnya sama atau sesuai dengan cara seperti di atas. Cara pengambilan sampel ini menggunakan langkah-langkah yang sama persis seperti prosedur undian yang banyak dilakukan oleh masyarakat umum.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data agar dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Langkah pengumpulan data sangat menentukan proses dan penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam memperoleh data sekunder yang akan digunakan menjadi landasan teori dalam penelitian yang akan diteliti. Adapun data atau informasi yang diperoleh bersumber dari buku, jurnal, artikel dan situs *website* guna mendapatkan informasi yang berhubungan dengan teori maupun konsep yang dikaji berkaitan dengan variabel yang diteliti yakni, *leader-member exchange*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
2. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati secara langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara sistematis dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2017:145). Adapun yang diteliti pada penelitian ini mengenai *leader-member exchange*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi.
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2017:142). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang sudah disediakan

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAHI

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

jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan merupakan kuesioner langsung. Kuesioner yang akan penulis sebarakan berisi pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijadikan sebagai pengukuran dari indikator-indikator baik variabel *leader-member exchange* (X), motivasi kerja (Y), dan kinerja karyawan (Z) yang ditujukan untuk karyawan Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi.

4. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:137). Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan adalah wawancara teknik tidak terstruktur dengan cara berkomunikasi secara langsung dengan bagian HRD PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi.

3.2.6 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Karena data yang diperoleh melalui kuesioner berskala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Menentukan dengan tegas sikap yang akan diukur kemudian perhatikan frekuensi yang memberikan respons yang telah disediakan.
2. Menentukan jumlah responden yang memilih respon 1,2,3,4 dan 5 yang disebut dengan frekuensi.

3. Membagi frekuensi setiap respon dengan total frekuensi, yang disebut dengan proporsi.
4. Menentukan frekuensi kumulatifnya, menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap respon.
5. Menentukan setiap nilai Z dari frekuensi kumulatif di atas dengan menggunakan tabel distribusi normal standar.
6. Memasukkan nilai Z tersebut ke dalam fungsi Distribusi Normal standar

$$f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2} z^2\right)$$
 sehingga diperoleh nilai densitasnya.
7. Menentukan nilai skala (*scale value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Densityo Lower Limit} - \text{Densityo Unplower Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$
 Sehingga diperoleh SV₁, SV₂, SV₃, SV₄ dan SV₅.
8. Menentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + |k| \qquad k = 1 + |SV_{min}|$$

3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esensi dari suatu penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi pada suatu penelitian karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar atau tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Data valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2014:172-173).

Pada penelitian ini digunakan data ordinal yang menggunakan skala pengukuran likert. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan

dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 24.0 for windows.

3.2.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Penelitian mengenai pengaruh *leader-member exchange* terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Chitose Internasional Tbk. Leuwigajah Kota Cimahi dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel *leader-member exchange* (X), ada pengaruhnya atau tidak terhadap variabel motivasi kerja (Y), dan apakah variabel motivasi kerja (Y) terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan (Z), selanjutnya dengan menafsirkan data yang terkumpul dari responden melalui kuesioner.

Validitas merupakan pengukuran terhadap derajat ketepatan data obyek penelitian (Arifin, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen valid atau tidak, dengan mengkorelasikan antara skor butir dan skor total, apakah instrumen valid atau tidak, dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dengan kaidah keputusan (Arikunto, 2010). Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2][n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono (2012: 348)

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = 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

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut :

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

Perhitungan validitas instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebanyak 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel *leader-member exchange* (X), motivasi kerja (Y), dan kinerja karyawan (Z) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} . Validitas variabel *leader-member-exchange* (X) secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel *Leader-Member Exchange* berikut.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL LEADER-MEMBER EXCHANGE

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---|--|--------------|-------------|------------|
| <i>Contribution (Kontribusi)</i> | | | | |
| 1 | Berorientasi pada tugas yang diberikan oleh atasan. | 0,514 | 0,374 | Valid |
| 2 | Bersedia melakukan usaha ekstra melebihi <i>job desk</i> yang telah diberikan oleh atasan. | 0,489 | 0,374 | Valid |
| 3 | Bersedia melakukan usaha ekstra demi mencapai tujuan kerja yang diinginkan oleh atasan. | 0,548 | 0,374 | Valid |
| 4 | Mampu mengevaluasi kerja sesuai dengan apa yang diinginkan atasan. | 0,453 | 0,374 | Valid |
| 5 | Mampu melihat berbagai peluang dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,447 | 0,374 | Valid |
| 6 | Atasan, rekan kerja, dan sumber daya pendukung lain yang ada di perusahaan turut membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,573 | 0,374 | Valid |
| 7 | Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,472 | 0,374 | Valid |

Loyalty (Loyalitas)

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAHI

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

| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan |
|--|--|---------|--------|------------|
| 8 | Mendukung secara positif setiap keputusan yang dibuat oleh atasan. | 0,574 | 0,374 | Valid |
| 9 | Mendukung dan membantu pekerjaan atasan. | 0,529 | 0,374 | Valid |
| 10 | Atasan mendukung dan membantu pekerjaan saya. | 0,647 | 0,374 | Valid |
| 11 | Kemauan dari karyawan dan atasan untuk saling membela hal-hal yang dipertanggung jawabkan kepada atasan yang lebih tinggi. | 0,688 | 0,374 | Valid |
| 12 | Kemauan dari karyawan dan atasan untuk saling membela dalam menghadapi situasi sulit dengan orang diluar perusahaan. | 0,700 | 0,374 | Valid |
| Affection (Afeksi) | | | | |
| 13 | Memiliki daya tarik interpersonal terhadap atasan. | 0,657 | 0,374 | Valid |
| 14 | Merasa cocok dengan atasan sebagai seorang individu. | 0,588 | 0,374 | Valid |
| 15 | Memiliki kepedulian terhadap atasan sebagai seorang individu. | 0,541 | 0,374 | Valid |
| 16 | Memiliki hubungan pribadi dan timbal balik yang bermanfaat dengan atasan. | 0,571 | 0,374 | Valid |
| 17 | Bekerja sama dengan atasan dalam berbagai situasi. | 0,545 | 0,374 | Valid |
| Professional Respect (Respek Profesional) | | | | |
| 18 | Atasan memiliki reputasi yang baik dimata saya baik di dalam maupun di luar perusahaan. | 0,646 | 0,374 | Valid |
| 19 | Atasan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. | 0,821 | 0,374 | Valid |
| 20 | Mengagumi dan memuji kompetensi yang dimiliki oleh atasan. | 0,829 | 0,374 | Valid |
| 21 | Atasan respek terhadap keterampilan profesional saya. | 0,716 | 0,374 | Valid |
| 22 | Respek terhadap keterampilan profesional atasan. | 0,757 | 0,374 | Valid |

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.5, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel *leader-member exchange* (X) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Professional Respect* (Respek Profesional) dengan

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAHI

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

item pernyataan butir 20 yaitu “Mengagumi dan memuji kompetensi yang dimiliki oleh atasan” yang memperoleh nilai sebesar 0,829 sedangkan terendah terdapat pada item pernyataan butir 5 yaitu ” Mampu melihat berbagai peluang dalam menyelesaikan pekerjaan.” dengan memperoleh nilai sebesar 0,447 sehingga korelasinya **agak rendah**.

Validitas variabel Motivasi Kerja (Y) secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja berikut.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan |
|---|---|---------|--------|------------|
| <i>Need for Achievement (Kebutuhan untuk Berprestasi)</i> | | | | |
| 1 | Memiliki dorongan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. | 0,569 | 0,374 | Valid |
| 2 | Memiliki dorongan semangat untuk lebih unggul dibandingkan dengan rekan kerja lain dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,694 | 0,374 | Valid |
| 3 | Mampu melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan prestasi kerja saya. | 0,805 | 0,374 | Valid |
| 4 | Berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,656 | 0,374 | Valid |
| 5 | Berfikir keras untuk dapat bekerja dengan baik dan benar. | 0,583 | 0,374 | Valid |
| 6 | Mencari tanggung jawab tambahan dalam tugas-tugas yang dibebankan. | 0,743 | 0,374 | Valid |
| <i>Need for Affiliation (Kebutuhan untuk Memperluas Pergaulan)</i> | | | | |
| 7 | Lebih memilih untuk bekerja secara kelompok dari pada individu. | 0,492 | 0,374 | Valid |
| 8 | Percaya terhadap kinerja yang dimiliki rekan kerja lain. | 0,430 | 0,374 | Valid |
| 9 | Memiliki kepedulian terhadap sesama rekan kerja. | 0,484 | 0,374 | Valid |
| 10 | Memperhatikan perasaan rekan kerja lainnya dalam bekerja. | 0,574 | 0,374 | Valid |
| 11 | Lebih memilih untuk menyuarakan ketidak setujuan dengan sesama rekan kerja secara terbuka. | 0,471 | 0,374 | Valid |
| 12 | Bersedia berhubungan dengan sesama rekan kerja diluar lingkungan kerja. | 0,689 | 0,374 | Valid |
| 13 | Berbincang-bincang tentang masalah diluar pekerjaan dengan sesama rekan kerja. | 0,490 | 0,374 | Valid |

| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan |
|---|---|---------|--------|------------|
| Need for Power (Kebutuhan untuk Menguasai suatu Pekerjaan) | | | | |
| 14 | Memiliki keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan. | 0,651 | 0,374 | Valid |
| 15 | Melakukan segala usaha untuk mendapatkan promosi jabatan. | 0,691 | 0,374 | Valid |
| 16 | Ingin dihormati dan dihargai oleh sesama rekan kerja | 0,588 | 0,374 | Valid |
| 17 | Memiliki keinginan untuk mempengaruhi kinerja orang lain. | 0,710 | 0,374 | Valid |
| 18 | Mengambil bagian dalam kepemimpinan kelompok. | 0,765 | 0,374 | Valid |
| 19 | Mengatur dan mengarahkan aktivitas rekan kerja lainnya ketika bekerja dalam kelompok. | 0,767 | 0,374 | Valid |
| 20 | Memegang komando penuh ketika bekerja dalam kelompok. | 0,782 | 0,374 | Valid |

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel motivasi kerja (Y) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi **Need for Achievement (Kebutuhan untuk Berprestasi)** dengan item pernyataan butir 3 yaitu “Mampu melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan prestasi kerja saya” yang memperoleh nilai sebesar 0,805 sedangkan terendah terdapat pada item pernyataan butir 8 yaitu “Percaya terhadap kinerja yang dimiliki rekan kerja lain” dengan memperoleh nilai sebesar 0,430 sehingga korelasinya **agak rendah**.

Validitas variabel Kinerja Karyawan (Z) secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan berikut.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan |
|-----------------|---|---------|--------|------------|
| Kualitas | | | | |
| 1 | Hasil kerja selama ini sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. | 0,827 | 0,374 | Valid |
| 2 | Hasil kerja selama ini sudah mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. | 0,819 | 0,374 | Valid |
| 3 | Teliti dan berhati-hati dalam bekerja. | 0,751 | 0,374 | Valid |
| 4 | Memperhatikan kerapihan dalam bekerja. | 0,700 | 0,374 | Valid |

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|------------------------|---|--------------|-------------|------------|
| 5 | Kecakapan kerja yang dimiliki saya menunjang pekerjaan. | 0,639 | 0,374 | Valid |
| Kuantitas | | | | |
| 6 | Hasil kerja selama ini sesuai dengan target kerja perusahaan. | 0,752 | 0,374 | Valid |
| 7 | Mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan. | 0,645 | 0,374 | Valid |
| Ketepatan Waktu | | | | |
| 8 | Mampu hadir tepat waktu untuk bekerja di perusahaan. | 0,765 | 0,374 | Valid |
| 9 | Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan rentang waktu yang diberikan atasan. | 0,755 | 0,374 | Valid |
| 10 | Memanfaatkan waktu luang dengan membantu pekerjaan rekan kerja lain. | 0,609 | 0,374 | Valid |
| Efektivitas | | | | |
| 11 | Memanfaatkan sumber daya secara efektif dalam melakukan pekerjaan. | 0,753 | 0,374 | Valid |
| 12 | Keberhasilan pencapaian dalam tujuan yang telah ditentukan perusahaan. | 0,683 | 0,374 | Valid |
| Kemandirian | | | | |
| 13 | Bersedia melakukan pekerjaan secara individu. | 0,441 | 0,374 | Valid |
| 14 | Berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan. | 0,514 | 0,374 | Valid |
| 15 | Bersedia melakukan pekerjaan tanpa pengawasan. | 0,437 | 0,374 | Valid |
| Komitmen Kerja | | | | |
| 16 | Kesetiaan terhadap perusahaan dalam berbagai situasi. | 0,650 | 0,374 | Valid |
| 17 | Giak dalam melakukan berbagai pekerjaan. | 0,614 | 0,374 | Valid |
| 18 | Mematuhi dan menjalankan setiap aturan yang dimiliki oleh perusahaan. | 0,751 | 0,374 | Valid |
| 19 | Setiap hasil kerja dapat di pertanggung jawabkan kepada perusahaan. | 0,715 | 0,374 | Valid |

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel kinerja karyawan (Z) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai

tertinggi terdapat pada dimensi Kualitas dengan item pernyataan butir 1 yaitu “Hasil kerja selama ini sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan” yang memperoleh nilai sebesar 0,827 sedangkan terendah terdapat pada item pernyataan butir 15 yaitu “Bersedia melakukan pekerjaan tanpa pengawasan.” dengan memperoleh nilai sebesar 0,437 sehingga korelasinya **agak rendah**.

3.2.7.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Realibilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan (Sanusi, 2013:80). Secara implisit, realibilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya. Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*dependable*).

Untuk uji reliabilitas, alternatif jawaban lebih dari dua, adapun rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Croanbach*. Menurut Umar (2014:60) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber: Sudjana (2005:109)

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- n = Banyaknya butir pernyataan
- σ_b^2 = Varians total
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

Adapun rumus variansinya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{\sum X^2}{n}}{n}$$

Sumber: Umar (2014:127)

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan pengujian reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Berdasarkan angkat yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.8 Hasil Pengujian Reliabilitas berikut.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

| No | Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-------------------------------|--------------|-------------|------------|
| 1 | <i>Leader-Member Exchange</i> | 0,916 | 0,374 | Reliabel |
| 2 | Motivasi Kerja | 0,919 | 0,374 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan | 0,928 | 0,374 | Reliabel |

Sumber: Lampiran 7

3.2.8 Teknik Analisis Data

Rancangan analisis data menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif yaitu untuk variabel yang bersifat kualitatif, dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Analisis data proses mengorganisasikan dan mengurutkan data berdasarkan tingkat preferensi sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data. Pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pengorganisasian data sedangkan yang ke dua lebih menekankan maksud dan tujuan

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

analisis data. Hal yang akan diteliti yaitu menganalisis pengaruh *leader-member exchange* terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengukur penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian. Kemudian analisis data dapat dilakukan setelah kuesioner seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dilakukan melalui tahap sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data, dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data. Kegiatan ini untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.
3. Tabulasi data. Dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu:
 - a. Memberi skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Pernyataan dari kuesioner terdiri 5 kategori sebagai berikut, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.5 Skor Alternatif berikut.

TABEL 3. 9
SKOR ALTERNATIF

| Alternatif Jawaban | Sangat Tidak Setuju/ Sangat Rendah/ Tidak Pernah | Rentang Jawaban ←————→ | Sangat Setuju/ Sangat Tinggi/ Selalu |
|--------------------|--|---------------------------|--|
| Positif | | 1 2 3 4 5 | |

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2014:174)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - c. Menyusun *ranking* skor pada setiap variabel penelitian
4. Menganalisis data. Proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis, dimana metode analisis yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi sederhana.

3.2.8.1 Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian kuesioner, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai *leader-member exchange*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Sekaran (2014) “Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Analisis data deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikasinya. Adapun langkah dalam cara pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti kuesioner. Kuesioner berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam kuesioner 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 kuesioner harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal Sugiyono (2012:94) sebagai berikut:

Nilai Indeks Maksimum = Skor Ordinal Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan
Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Ordinal Terendah x Jumlah Item
Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = $[(\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) : \text{Skor Ordinal}]$

Persentase Skor = $[(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100$

2. Statistik Deskriptif

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

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAHI

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

- a. Analisis deskriptif tentang *leader-member exchange* (X)
- b. Analisis deskriptif tentang motivasi kerja (Y)
- c. Analisis deskriptif tentang kinerja karyawan (Z)

Analisis deskriptif yang digunakan pada kuesioner dalam penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS 24.0 *for windows* melalui distribusi frekuensi. Sebagaimana dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.6 Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden berikut.

TABEL 3. 10
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 (1985:184)

3.2.8.2 Analisis Data Verifikatif

Rancangan analisis data verifikatif dilakukan dengan beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan. Teknik analisis data verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *leader-member exchange* (X) terhadap motivasi kerja (Y) serta implikasinya terhadap kinerja karyawan (Z) dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu hipotesis 1 *leader-member exchange* dan motivasi kerja, dan hipotesis 2 yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Regresi adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling memungkinkan terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil (Ahmad Kuncoro, 2007). Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana dapat

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

dilakukan jika memenuhi asumsi dan persyaratan analisis, selain data harus berskala interval, data juga harus berdistribusi normal, berpola linear dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama (Ahmad Kuncoro, 2007). Asumsi-asumsi analisis regresi sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Asumsi Analisis Regresi Sederhana

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 2.4 for Windows. Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan dengan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, maka lakukan langkah berikut:

- 1) *Entry* data atau buka file data yang akan dianalisis
- 2) Pilih menu berikut ini, *Analyze, Descriptive Statistics, Explore*. Misalnya, *Kolmogrov-Smirnov*. Hipotesis yang diuji:

H₀: Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

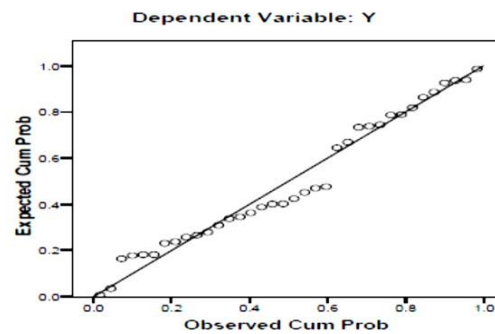
H₁: Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

Hasil output uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik akan tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi berdistribusi normal. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

- 1) Tetapkan taraf signifikansi uji $\alpha = 5\%$.
- 2) Bandingkan α dengan taraf signifikansi yang diperoleh.
- 3) Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 4) Jika signifikansi yang diperoleh $\leq \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Normal probability plot digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak. Kondisi normal probability plot digambarkan pada Gambar 3.1 Garis Normal Probability Plot berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.1
GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

Untuk perhitungan manual dapat dilakukan dengan langkah-langkah dibawah ini:

Untuk melakukan uji *Kolmogrov-Simirnov* ini perlu dilakukan beberapa perhitungan dasar, yaitu rata-rata skor dan standar deviasi dengan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0: f(x) = normal$$

$$H_1: f(x) \neq normal$$

- Data disusun terlebih dahulu dari yang terkecil dengan diikuti frekuensi masing-masing dan frekuensi kumulatifnya.
- Menghitung Standar deviasi yang diperoleh dengan rumus:

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

$$Sd = \sqrt{Sd^2}$$

Sumber : Sudjana (2011:263)

Dengan:

X= nilai masing-masing skor

\bar{X} = rata-rata nilai

- Menghitung nilai Z skor dari masing-masing skor dengan rumus:

$$Z_{skor} = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

Sumber : Sudjana (2011:263)

μ = rata-rata populasi

σ = simpangan baku

- Menghitung nilai a_1 dan a_2 yang diperoleh dari :

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAHI

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

$$a_2 = \frac{F}{n} - p \leq Z$$

$$a_1 = \frac{f}{n} - a_2$$

Sumber : Sudjana (2011:263)

Dengan a_1 dan a_2 adalah kesalahan

e) Membandingkan nilai a_1 dengan D table, dengan kriteria:

Terima H_0 jika a_1 maksimum \leq D tabel

Tolak H_0 jika a_1 maksimum $>$ D tabel

b. Uji Linearitas

Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil betul-betul cocok dengan keadaannya atau tidak (Sudjana, 2005). Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model sederhana. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis penelitian yang diajukan dengan menggunakan F-test sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya, tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen.

Perhitungan manual F-test dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

$$F = MS_{ketidaksamaan} : MS_{error}$$

$$MS_{ketidaksamaan} = SS_{ketidaksamaan} : dk \ SS_{ketidaksamaan}$$

$$MS_{error} = SS_{error} : dk \ SS_{error}$$

$$SS_{ketidaksamaan} = SS_{sisas} : SS_{error}$$

$$SS_{error} = \sum_x \left(\sum_k Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_k} \right)$$

$$SS_{sisas} = \sum Y^2 - SS_a - SS_{b/a}$$

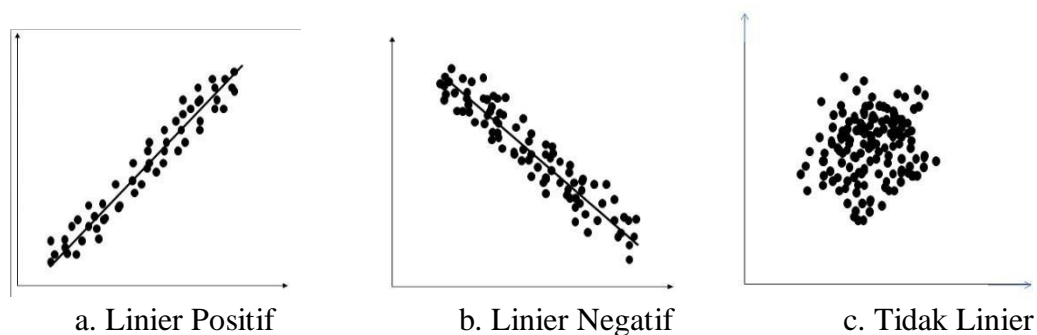
$$SS_{b/a} = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$SS_a = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Sumber : Sudjana (2011:264)

c. Diagram Pencar

Diagram pencar atau diagram serak (*Scatter Plot*) digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui penggambaran nilai dari variabel-variabel tersebut. Diagram pencar menggunakan sistem koordinat cartesius. Pada koordinat tersebut, pada sumbu X diletakkan nilai variabel independen dan pada sumbu Y diletakkan nilai variabel dependen. Tujuan diagram pencar untuk mengetahui apakah titik-titik koordinat diagram membentuk pola tertentu. Dalam diagram selanjutnya ditarik suatu garis yang dapat membagi dua titik koordinat pada kedua sisinya. Garis yang ditarik diupayakan sesuai, menggambarkan kecenderungan data yang tersebar (*garis best fit*). Dari garis tersebut, dapat diketahui korelasi antara dua variabel sekaligus arah atau bentuk arah hubungan. Jika garis naik, artinya hubungan positif dan jika arah garis turun, maka jenis hubungan negatif. Jika terjadi beberapa garis berarti tidak ada korelasi dan apabila titik-titik tepat melalui garis-garis berarti korelasinya sempurna. Diagram pencar digambarkan pada Gambar 3.2 Diagram Pencar berikut.



GAMBAR 3.2
DIAGRAM PENCAR

d. Uji Titik Terpencil

Setelah diketahui, model diagram pencar dan telah menunjukkan pola garis lurus atau linear, langkah selanjutnya adalah memperhatikan titik-titik yang letaknya terpencil pada diagram pencar. Statistik uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{Y - \hat{Y}}{S_{Y-\hat{Y}}}$$

Sumber : Sitepu, (1994:19)

Keterangan:

\hat{Y} : variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan.

Y : skor nilai variabel dependen

S_Y : Standar error untuk Y

Dimana kriteria yang digunakan dalam uji ini yaitu:

$t > t_{n-2}$: Tolak H_0 , artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terpencil dan harus dikeluarkan.

$t \leq t_{n-2}$: Terima H_0 , artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terpencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Teknik analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh *leader-member exchange* terhadap motivasi kerja karyawan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya (Saleh, 1990).

Hipotesis 1:

Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi Linear sederhana dengan persamaan regresi sederhana X atas Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sumber : Sugiyono (2017:188)

Keterangan :

Y = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

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

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAHI

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

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

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{n(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2017:188)

dan

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2017:188)

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

X = *Leader-Member Exchange*

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Lamanya periode

Hipotesis 2:

Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi Linear sederhana dengan persamaan regresi sederhana Y atas Z adalah sebagai berikut:

$$Z = a + bY$$

Sumber : Sugiyono (2017:188)

Keterangan :

Z = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

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

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

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

Y = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{n(\sum Z)(\sum Y) - (\sum Y)(\sum YZ)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2017:188)

dan

$$b = \frac{n \sum YZ - (\sum Y)(\sum Z)}{n \sum Y - (\sum Y)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2017:188)

Keterangan:

Z = Kinerja Karyawan

Y = Motivasi Kerja

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Lamanya periode

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terkaitnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (r). Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Sumber : Ridwan (2013:136)

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAHI

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

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pelaksanaan *Leader-Member Exchange* dalam meningkatkan Motivasi Kerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.11 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford) berikut.

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

| Besar 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 (2013:115)

3.2.8.3 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan analisis secara deskriptif dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan (Sugiyono, 2017:289). Sebagaimana analisis deskriptif yang digunakan dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%.

TABEL 3.12
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 |

Kirana Citra Destiyanti, 2019

PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAH

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

| No | Kriteria Penafsiran | Keterangan |
|----|---------------------|-------------------|
| 5 | 51% - 75% | Sebagian Besar |
| 6 | 76% - 99% | Hampir Seluruhnya |
| 7 | 100% | Seluruhnya |

Sumber: Moch Ali (1985:184)

Adapun pedoman untuk membentarkan interpretasi hipotesis deskriptif dijabarkan sebagai berikut.

TABEL 3.13
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
HIPOTESIS DESKRIPTIF

| Interval | Kategori |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>Leader-Member Exchange</i> | |
| 1606 - 2890,8 | Sangat tidak efektif |
| 2890,8 - 4175,6 | Tidak Efektif |
| 4175,6 - 5460,4 | Sedang |
| 5460,4 - 6745,2 | Efektif |
| 6745,2 - 8030 | Sangat Efektif |
| Motivasi Kerja | |
| 1460 - 2628 | Sangat rendah |
| 2628 - 3796 | Rendah |
| 3796 - 4963 | Sedang |
| 4963 - 6132 | Tinggi |
| 6132 - 7300 | Sangat Tinggi |
| Kinerja Karyawan | |
| 1387 - 2469,6 | Sangat rendah |
| 2469,6 - 3606,2 | Rendah |
| 3606,2 - 4715,8 | Sedang |
| 4715,8 - 5825,4 | Tinggi |
| 5,825,4 - 6935 | Sangat Tinggi |

Sumber : Pengolahan Data

2. Hipotesis Verifikatif

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Rancangan pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Keberartian Regresi (Uji F) dan Uji Keberartian Koefisien Regresi (Uji t).

a. Uji Keberartian Regresi (Uji F)

Uji F dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah regresi dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan, sebagaimana dapat menguji keberartian regresi dengan prosedur sebagai berikut :

1) H_0 : Regresi tidak berarti

H_a : Regresi berarti

Kirana Citra Destiyanti, 2019
PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. CHITOSE INTERNASIONAL TBK. LEUWIGAJAH KOTA CIMAHI

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 :

$$F = \frac{JK (reg)/k}{JK (S)/[n - (k - 1)]}$$

Sumber : Sudjana (2005:91)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

JK (reg) = jumlah kuadrat regresi

JK (s) = jumlah kuadrat sisa

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah pengamatan

- 4) Kriteria Pengujiannya adalah sebagai berikut

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, model fit terhadap data.

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, model tidak fit terhadap data.

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

Hipotesis 1

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya adalah tidak terdapat pengaruh *leader-member exchange* (X) terhadap motivasi kerja (Y).

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh *leader-member exchange* (X) terhadap motivasi kerja (Y).

Hipotesis 2

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

b. Uji Keberartian Koefisien Regresi (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. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t$ (mendekati 100%) (n-k-1)

Terima H_0 jika $t_{hitung} \leq t$ (mendekati 100%) (n-k-1)

Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Keterangan:

t = Statistika uji korelasi

r = Koefisien korelasi antara variable X dan Y

n = Banyaknya sampel dalam penelitian

Pada penelitian ini uji t hipotesis statistik yang digunakan, yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara *leader-member exchange* terhadap motivasi kerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh antara *leader-member exchange* terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan pada statistika yang digunakan dan hipotesis penelitian diatas, maka penulis menetapkan dua hipotesis yang digunakan untuk pengujian statistik yaitu hipotesis nol (H_0) yang diformulasikan untuk ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu hipotesis penulis yang diformulasikan untuk diterima dengan perumusan sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : $\rho = 0$, *leader-member exchange* (X) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

$H_a : \rho \neq 0$, *leader-member exchange* (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

Hipotesis 2

$H_0 : \rho = 0$, motivasi kerja pegawai (Y) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

$H_a : \rho \neq 0$, motivasi kerja pegawai (Y) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).