

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini meneliti mengenai efektivitas kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung yang selanjutnya di singkat menjadi PT. BTN (Persero) Cabang Bandung. Terdapat tiga variabel yaitu variabel independen (variabel bebas) yaitu kepemimpinan (X) terdiri dari *idealized influencer*, *inspirational motivation*, *inteliectual stimulation*, serta *individualized consideration*, variabel *intervening* ialah motivasi kerja menjadi variabel Y terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi dan variabel dependen (variabel terikat) yakni kinerja pegawai (Z) terdiri dari kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai dari PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung. Penelitian inipun dirampungkan dalam kurun waktu 3 bulan yaitu pada Juli 2022 sampai dengan Bulan September 2022.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif-verifikatif berdasarkan variabel yang diteliti. Penelitian deskriptif bersifat konklusif dan tujuannya adalah untuk mendeskripsikan sesuatu. Tujuan penelitian deskriptif ialah untuk mendapatkan gambaran yang utuh (Malhotra, 2015). Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berbentuk acuan terhadap jenis atau pola fenomena yang bersangkutan. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguraikan mekanisme suatu metode serta membuat seperangkat bagian atau pola (Priyono, 2016). Studi deskriptif ini memberikan gambaran tentang persepsi responden tentang Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung.

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang memiliki tujuan guna mencari ikatan kasualitas antar variabel (Sugiyono, 2017: 8). Penelitian verifikatif guna pengujian hipotesis di lapangan dengan tujuan mendapatkan gambaran mengenai

## Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung.

Metode penelitian bisa digunakan untuk mencari pengetahuan ilmiah yang benar dan andal. Metode penelitian bukanlah hanya sebuah cara sistematis dari telaah reflektif dan seluruh pemikiran, tetapi juga mempunyai kesanggupan mengoreksi sesuatu yang salah. Berdasarkan jenis penelitiannya yakni deskriptif serta verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan, hingga metode penelitian ini adalah metode *explanatory survey*. Metode ini memerlukan pengumpulan informasi melalui kuesioner untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang sudut pandang berbagai subjek penelitian.

### 3.2.2 Operasional Variabel

Operasi variabel adalah teknik untuk mengubah atau menyajikan konsep atau konstruksi menjadi variabel yang dapat diuji (Cooper & Schindler, 2014). Terdapat tiga variabel yang akan dieksplorasi dalam penelitian ini: kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Peran variabel kepemimpinan sebagai variabel eksogen/variabel bebas (X), motivasi kerja sebagai *variabel intervening* (Y) serta kinerja pegawai sebagai variabel endogen/variabel terikat (Z). Operasionalisasi penuh dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.1 Operasional Variabel sebagai berikut.

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONAL VARIABEL**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan secara global meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai & Mulyadi 2012:2). <i>Idealized Influencer</i> Perilaku pemimpin akan menjadi “ <i>role models</i> ” (Bass, 1985)	Mampu hadir tepat waktu ke tempat kerja.	Kemampuan pemimpin hadir tepat waktu ke tempat kerja.	Ordinal	1
		Pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.	Kemampuan pemimpin dalam bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.	Ordinal	2
		Mampu memiliki kepedulian pada bawahan yang mempunyai permasalahan.	Kemampuan pemimpin memiliki rasa kepedulian pada bawahan yang mempunyai permasalahan.	Ordinal	3

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Motivasi Kerja (Y)	<i>Inspirational Motivation.</i> Perilaku pemimpin mendorong tumbuhnya inspirasi dan motivasi bagi bawahannya (Bass, 1985)	Pemimpin memberikan semangat sebelum bekerja	Kemampuan pemimpin memberikan semangat sebelum bekerja	Ordinal	4
		Mampu menjadi <i>leader</i> dalam setiap tugas kelompok kerjanya.	Kemampuan pimpinan menjadi <i>leader</i> dalam setiap tugas kelompok kerja	Ordinal	5
		Pemimpin memberikan kebebasan untuk memecahkan masalah pekerjaan pada pegawai.	Kemampuan pemimpin memberikan kebebasan untuk memecahkan masalah pekerjaan pada pegawai.	Ordinal	6
	<i>Intellectual Stimulation.</i> Perilaku pemimpin menjadi faktor yang mendorong ( <i>stimulation</i> ) berkembangnya perilaku kerja bawahan yang inovatif dan kreatif. (Bass, 1985)	Mampu mengakomodasi ide pegawai.	Kemampuan pemimpin dalam mengakomodasi ide pegawai.	Ordinal	7
		Pemimpin membagi ilmu pekerjaan kepada pegawai	Kemampuan pemimpin dalam membagi ilmu pekerjaan kepada pegawai	Ordinal	8
		Pemimpin memberikan perhatian besar terhadap kebutuhan-kebutuhan bawahan untuk berprestasi dan berkembang, melalui kegiatan-kegiatan " <i>teaching, coaching or mentoring</i> " bagi bawahannya. (Bass, 1985)	Pemimpin memberi saran mengenai pekerjaan kepada pegawai	Kemampuan pemimpin dalam memberi saran mengenai pekerjaan kepada pegawai.	Ordinal
	<i>Individualized Consideration</i> Pemimpin memberikan perhatian besar terhadap kebutuhan-kebutuhan bawahan untuk berprestasi dan berkembang, melalui kegiatan-kegiatan " <i>teaching, coaching or mentoring</i> " bagi bawahannya. (Bass, 1985)	Pemimpin memberikan <i>mentoring</i> kinerja	Kemampuan pemimpin dalam memberikan <i>mentoring</i> kinerja	Ordinal	10
		Kebutuhan prestasi ialah sejauh mana seorang individu memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan tugas-	Pegawai mengerjakan tugas berorientasi pada hasil	Kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas berorientasi pada hasil	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
Kinerja	tugas yang menantang dengan baik dan untuk memenuhi standar pribadi agar mencapai keunggulan (McClelland, 1985).	Pegawai lebih antusias jika diberikan pekerjaan yang lebih menantang untuk berprestasi tinggi.	Adanya perasaan lebih antusias jika diberikan pekerjaan yang lebih menantang untuk berprestasi tinggi.	Ordinal	12	
	Kebutuhan kekuasaan ialah sejauh mana keinginan individu untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain untuk berprestasi (McClelland, 1985).	Perusahaan memberikan promosi jabatan.	Adanya promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan.	Ordinal	13	
		Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.	Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain	Ordinal	14	
		Mampu mengontrol pekerjaan dalam tim.	Kemampuan mengontrol pekerjaan dalam tim.	Ordinal	15	
	Kebutuhan afiliasi ialah sejauh mana seorang individu prihatin tentang membangun dan memelihara hubungan antar pribadi yang baik, terhubung, dan membuat orang lain di sekitar mereka bergaul satu sama lain (McClelland, 1985).	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan	Adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan	Ordinal	16	
		Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan diperusahaan harmonis.	Adanya hubungan antara pimpinan dan bawahan diperusahaan harmonis.	Ordinal	17	
	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins & Judge, 2015)					
	Kualitas adalah kualitas ditentukan oleh seberapa baik seorang pekerja melakukan tugasnya (Robbins & Judge, 2015)	Mampu menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan	Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan hasil pekerjaan	Ordinal	18	
		Mampu bekerja dengan teliti.	Kemampuan karyawan bekerja dengan teliti.	Ordinal	19	
		Kuantitas mengacu pada berapa jam yang dihabiskan seorang pekerja setiap hari. Jumlah pekerjaan ini dapat terlihat dari tingkat produksi setiap karyawan (Robbins & Judge, 2015).	Mampu mengerjakan tugas sesuai target	Kemampuan karyawan mengerjakan tugas sesuai target	Ordinal	20
Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	Kemampuan karyawan mengerjakan tugas tepat waktu		Ordinal	21		

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Tanggung Jawab adalah pemahaman bahwa individu memiliki tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dialokasikan kepada mereka menunjukkan tanggung jawab (Robbins & Judge, 2015).	Mampu datang tepat waktu ke tempat kerja	Kemampuan karyawan untuk datang tepat waktu ke tempat kerja	Ordinal	22
		Mampu mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh	Kemampuan karyawan mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh	Ordinal	23
	Kerjasama adalah kapasitas untuk berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2015).	Ikut berpartisipasi dalam rapat	Intensitas keikutsertaan karyawan dalam rapat.	Ordinal	24
		Kesediaan membantu satu sama lain	Kemampuan karyawan saling membantu satu sama lain	Ordinal	25
		Kesediaan menerima kritik dari atasan	Kemampuan karyawan menerima kritik	Ordinal	26
	Inisiatif adalah seorang pekerja yang mampu melaksanakan tugas dan mempunyai inisiatif (Robbins & Judge, 2015).	Mampu bekerja walaupun tidak disuruh	Kemampuan bekerja walaupun tidak disuruh	Ordinal	27
		Mampu menyelesaikan tugas sebelum ditanyakan	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sebelum ditanyakan	Ordinal	28

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Semua informasi tentang variabel yang diteliti dianggap data. Data untuk penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis dan sumber data yang diperlukan untuk penelitian ini dipisahkan menjadi dua bagian, yakni:

#### 1. Data Primer

Menurut McDaniel and Gates (2015) data primer ialah data baru yang dikumpulkan guna menjawab permasalahan dalam penyelidikan atau penelitian. Data untuk penelitian ini akan berasal dari tanggapan pegawai mengenai efektivitas kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder ialah informasi yang telah dikumpulkan dalam bentuk variabel, simbol/presepsi yang dapat menspekulasikan salah satu dari sekumpulan nilai (McDaniel & Gates, 2015). Sumber dari data sekunder dalam penelitian ini adalah data literatur, artikel, jurnal, *website*, dan berbagai sumber informasi lainnya.

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No.	Jenis Data	Sumber Data	Jenis Data
1.	Persepsi pegawai mengenai permasalahan yang ada di PT. BTN (Persero) Cabang Bandung beserta upaya yang dilakukannya.	Pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung	Sekunder
2.	Jumlah pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung.	Hasil pengolahan data dari pihak perusahaan	Sekunder
3.	Standar kategori penilaian kinerja pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung	Hasil pengolahan data dari pihak perusahaan	Sekunder
4.	Penilaian kinerja pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung Tahun 2019-2021	Hasil pengolahan data dari pihak perusahaan	Sekunder
5.	Presensi tingkat absensi PT. BTN (Persero) Cabang Bandung pada Tahun 2019-2021	Hasil pengolahan data dari pihak perusahaan	Sekunder
6.	Tanggapan responden mengenai Kepemimpinan	Kuesoner yang diberikan kepada pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung	Primer
7.	Tanggapan pegawai mengenai Motivasi Kerja	Kuesoner yang diberikan kepada pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung	Primer
8.	Tanggapan pegawai mengenai Kinerja	Kuesoner yang diberikan kepada pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung	Primer

Sumber : Pengolahan data, 2022

### 3.2.4 Populasi dan Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Populasi ialah kesatuan manusia yang terdapat dalam area yang telah di tetapkan menurut Sekaran dan Bougie (2016). Sebelum menentukan populasi, ada baiknya mengetahui ciri-ciri populasi seperti objek, individu, dan kejadian di lokasi penelitian. Semua orang yang akan dijadikan bahan penelitian sesuai dengan ketentuan penelitian yang berlaku termasuk dalam populasi.

Data populasi dipakai dalam pengujian hipotesis ataupun dipakai dalam mengambil keputusan. Pengambilan data akan berhadapan dengan topik yang diamati yaitu manusia dan aktivitasnya, objek, ataupun kejadian yang terjadi.

Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah staf PT. BTN (Persero) Cabang Bandung sebanyak 114 pegawai

**TABEL 3.3**  
**KOMPOSISI STAF PELAKSANA BANK BTN CABANG BANDUNG**

UNIT	Total (Orang)
<i>Consumer Lending</i>	16
<i>Funding &amp; Service</i>	34
<i>SME &amp; Micro</i>	18
<i>Priority Banking</i>	7
<i>Operation</i>	33
<i>Branch Collection</i>	6
Total (Orang)	114

*Sumber* : Data Internal HRD PT. BTN (Persero) Cabang Bandung (2022)

### 3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah subkelompok dari populasi yang dipilih untuk penelitian (Malhotra, 2015). sampel mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan mengambil sampel, peneliti bertujuan 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. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan pengambilan sampel atau teknik sampling *probability* ampling dengan pengambilan sampling *Simple random Sampling* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan instrumen penelitian (kuesioner) sebagai alat pengumpulan data.

Menurut Sugiyono (2002) Teknik *simple random sampling* ialah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam menentukan sampel pada teknik *simple random sampling* terdapat beberapa langkah di antaranya:

1. Menentukan populasi yang akan dijadikan target penelitian
2. Hitung jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian dengan interval 0,05 menggunakan metode undian menggunakan *sample size calculator*
3. Pemilihan responden secara acak dengan menyebarkan kuesioner penelitian
4. Mengumpulkan data yang didapatkan untuk kemudian di analisis

Dalam penelitian ini tidak seluruh populasi dijadikan sampel, namun setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu beberapa pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung. Untuk mengetahui besarnya sampel yang diambil dalam penelitian, maka perlu dilakukan pengukuran sampel. Peneliti berhak mengambil sebagian sampel yang mampu mewakili dan representatif, artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan tujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sampel yaitu menggunakan rumus Slovin (Supriyanto & Iswandiri, 2017). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Berikut ini rumus Slovin yang digunakan.

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

(Supriyanto & Iswandiri, 2017)

Keterangan:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang tidak dapat ditolerir

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah:

$$N = 114 \quad \alpha = 0,05$$

$$n = \frac{114}{1 + (114)(0,05)^2} = \frac{114}{1,285} = 88,715 \approx 89$$

Penetapan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin tersebut menghasilkan ukuran sampel ( $n$ ) untuk penelitian ini dengan  $\alpha = 0,05$  yakni sebanyak 89 responden Pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung. Selanjutnya menyebarkan satuan – satuan sampling ke tiap unit yang ada di PT. BTN (Persero) Cabang Bandung. Untuk mempermudah penyebaran sampel maka peneliti menggunakan rumus alokasi proporsional (Sugiyono, 2013) yaitu :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

Febby Salsabilla, 2023

*EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) CABANG BANDUNG*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$n_i$  = jumlah sampel menurut stratum

$n$  = jumlah sampel seluruhnya

$N_i$  = jumlah populasi menurut stratum

$N$  = jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus alokasi proporsional diatas maka sampel untuk tiap-tiap jabatan atau bidang sebagai berikut.

**TABEL 3.4**  
**PROPORSI SAMPEL PENELITIAN DI BANK BTN CABANG BANDUNG**

No	Unit	Jumlah Pegawai	Proporsi Tiap Jabatan	Sampel
1	<i>Consumer Lending</i>	16	16/114 * (89)	12
2	<i>Funding &amp; Service</i>	34	34/114 * (89)	27
3	<i>SME &amp; Micro</i>	18	18/114 * (89)	14
4	<i>Priority Banking</i>	7	7/114 * (89)	5
5	<i>Operation</i>	33	33/114 * (89)	26
6	<i>Branch Collection</i>	6	6/114 * (89)	5
<b>Total Sampel</b>				<b>89</b>

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah strategi untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian menurut Sekaran dan Bougie (2016). Berikut ini adalah prosedur pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini:

1. Observasi ialah suatu pengamatan pengumpulan data terhadap objek penelitian yakni pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung.
2. Wawancara bebas adalah serangkaian aktivitas pengumpulan fakta serta data dengan kegiatan tanya jawab dengan objek penelitian. Tujuan dilakukannya teknik wawancara bebas ialah untuk memperoleh informasi dari pihak PT. BTN (Persero) Cabang Bandung.
3. Kuesioner adalah jenis pengumpulan data primer yang melibatkan pernyataan tertulis tentang pengalaman responden setelah berkunjung, atribut responden, dan pelaksanaan implementasi kepemimpinan, motivasi kerja serta kinerja. Angket akan dikirimkan ke pegawai PT. BTN (Persero) Cabang Bandung.
4. Dokumen ialah catatan tentang apa yang telah terjadi menurut Sugiyono (2013:422). Penelitian ini mengkaji laporan atau catatan tahunan dari

perusahaan serupa serta mengkorelasikannya dengan penelitian yang dilaksanakan sampai adanya bukti bahwa tujuan penelitian terpenuhi

### 3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hal yang menunjukkan data ialah peran urgensi dikarenakan data menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Berbagai tata cara pengumpulan data tidak selalu mudah serta proses pengumpulan data seringkali berlangsungnya pemalsuan data pada saat diolah, sehingga data perlu diuji kualitasnya, agar memperoleh kualitas yang baik. Terdapat dua tahap dalam pengujian layak ataupun tidaknya instrumen penelitian yang disebarkan kepada responden yakni uji validitas serta reliabilitas. Berhasil tidaknya kualitas hasil penelitian dipengaruhi oleh data yang valid serta reliabel, maka dari itu data yang dibutuhkan dalam penelitian mesti valid serta reliabel.

Data interval ialah informasi yang membuktikan jarak antara satu dengan lainnya serta memiliki bobot yang sama dan memakai skala pengukuran *semantic differential*, data inilah yang dipakai pada penelitian ini. Dalam penelitian inipun, uji validitas serta reliabilitasnya dilaksanakan memakai alat bantu aplikasi ataupun program PC IBM *Statistical Product for Service Solutions* (SPSS) versi 25.0 for Windows.

Penetapan batas skala untuk setiap alternatif jawaban merupakan teknik pengolahan data dari kuesioner yang diisi oleh responden, setiap alternatif jawaban diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 bila jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Skala pengukuran terlebih dahulu harus diubah menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* karena data yang dikumpulkan melalui kuesioner memiliki skala pengukuran ordinal. Salah satu metode untuk mengubah data berskala ordinal menjadi data berskala interval adalah dengan menggunakan *Method of Successive Interval*.

Berikut ini adalah langkah-langkah dalam proses transformasi dengan menggunakan *Method of successive Interval*:

1. Perhatikan baik-baik tiap item.

2. Tentukan banyak orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 (frekuensi), untuk setiap item.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya (proporsi)
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proporsi kumulatif menggunakan distribusi normal
6. Memasukan 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. Tentukan skala (*scala value*) dengan menggunakan rumus:  

$$\text{SCALE VALUE} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$
 Sehingga diperoleh SV, SV2, SV3, SV4, dan SV5.
8. Dengan menggunakan rumus, cari nilai transformasinya:  

$$Y = NS + k K = [1 + NSmin]$$

### 3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas instrumen dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen yang telah kita buat layak digunakan dan memang mengukur apa yang hendak diukur (Wagiran 2015: 295). Sebuah tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur, dalam bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih” (Arikunto 2009: 64).

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Langkah-langkah yang dilakukan untuk menguji validitas menurut Sekaran (2014: 120) adalah sebagai berikut :

1. Mendefinisikan secara operasional suatu konsep yang akan diukur.
2. Melakukan uji coba pengukur tersebut pada sejumlah responden.
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
4. Menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya sebagai berikut:

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

Sumber: Suharsimi Arikunto (2013: 82)

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*  
 N = Jumlah sampel  
 $\sum$  = Kuadrat faktor variabel X  
 $\sum X^2$  = Kuadrat faktor variabel X  
 $\sum Y^2$  = Kuadrat faktor variabel Y  
 $\sum XY$  = Jumlah perkalian faktor korelasi variable X dan Y  
 Dimana:  $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan harga  $r_{tabel}$
2. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid
3. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid.

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 kepemimpinan sebagai variabel X, motivasi kerja sebagai variabel Y, dan kinerja sebagai variabel Z. Jumlah pertanyaan untuk variable X adalah 10, variabel Y adalah 7 dan variabel Z sebanyak 11 pertanyaan. Adapun jumlah angket yang diuji sebanyak 20 responden. Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 mengenai hasil pengujian validitas variabel kepemimpinan (X) berikut ini:

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPEMIMPINAN**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
<i>Idealized Influence</i>				
1	Pemimpin hadir tepat waktu ke tempat kerja	0,803	0,468	Valid
2	Pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang diambil	0,840	0,468	Valid
3	Pemimpin memiliki rasa kepedulian pada bawahan yang mempunyai permasalahan.	0,739	0,468	Valid
<i>Inspirational Motivation</i>				

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
4	Pemimpin memberikan semangat kerja kepada Anda sebelum memulai bekerja	0,643	0,468	Valid
5	Pemimpin mempunyai kemampuan menjadi <i>leader</i> dalam setiap tugas kelompok kerja.	0,815	0,468	Valid
<b><i>Intellectual Stimulation</i></b>				
6	Pemimpin memberikan kebebasan kepada Anda untuk memecahkan masalah pekerjaan	0,712	0,468	Valid
7	Pemimpin mengakomodasi ide Anda	0,833	0,468	Valid
<b><i>Individualized Consideration</i></b>				
8	Pemimpin membagi ilmu pekerjaan kepada pegawai	0,728	0,468	Valid
9	Pemimpin memberi saran mengenai pekerjaan kepada Anda	0,728	0,468	Valid
10	Pemimpin memberikan <i>mentoring</i> kinerja kepada Anda	0,795	0,468	Valid

Tabel 3.5 hasil uji validitas kepemimpinan memperoleh temuan, bahwa pada instrumen variabel kepemimpinan dapat diketahui nilai validitas tertinggi pada dimensi *idealized influence* dengan pernyataan pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang diambil yang bernilai 0,840, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *inspirational motivation* dengan pernyataan pemimpin memberikan semangat kerja kepada anda sebelum memulai bekerja 0,643.

Hasil uji coba instrumen untuk variabel kepemimpinan berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,468.

Variabel lainnya yaitu motivasi kerja (Y). Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel motivasi kerja.

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
<b>Kebutuhan Prestasi</b>				
11	Saya mengerjakan tugas berorientasi pada hasil	0,759	0,468	Valid
12	Saya antusias jika diberikan pekerjaan yang lebih menantang untuk berprestasi tinggi	0,750	0,468	Valid
<b>Kebutuhan Kekuasaan</b>				
13	Perusahaan memberikan promosi jabatan	0,556	0,468	Valid
14	Saya memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain	0,568	0,468	Valid

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
15	Saya mengontrol pekerjaan dalam tim	0,850	0,468	Valid
<b>Kebutuhan Afiliasi</b>				
16	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	0,777	0,468	Valid
17	Hubungan antara pimpinan dan bawahan diperusahaan harmonis	0,525	0,468	Valid

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi kebutuhan kekuasaan dengan pernyataan saya mengontrol pekerjaan dalam tim, bernilai 0,850 dan nilai terendah terdapat pada dimensi kebutuhan afiliasi dengan item pernyataan hubungan antara pimpinan dan bawahan diperusahaan harmonis yang bernilai 0,525.

Kinerja merupakan variabel Z yang diteliti dalam penelitian ini. Berikut Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas dari variabel kinerja.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA**

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
<b>Kualitas</b>				
18	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,695	0,468	Valid
19	Saya bekerja dengan teliti	0,699	0,468	Valid
<b>Kuantitas</b>				
20	Saya mengerjakan tugas sesuai target	0,817	0,468	Valid
21	Bekerja dengan waktu yang ditentukan perusahaan	0,868	0,468	Valid
<b>Tanggung Jawab</b>				
22	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	0,895	0,468	Valid
23	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh	0,780	0,468	Valid
<b>Kerjasama</b>				
24	Saya mengikuti rapat yang diadakan perusahaan	0,759	0,468	Valid
25	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain	0,872	0,468	Valid
26	Saya menerima kritik dari atasan	0,749	0,468	Valid
<b>Inisiatif</b>				
27	Saya inisiatif bekerja walaupun tidak disuruh	0,571	0,468	Valid
28	Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum ditanyakan	0,767	0,468	Valid

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen variabel kinerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi tanggung jawab dengan pernyataan saya datang tepat waktu ke tempat kerja yang bernilai 0,895, nilai terendah terdapat

pada dimensi inisiatif dengan pernyataan saya inisiatif bekerja walaupun tidak disuruh yang bernilai 0,571.

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas mengungkapkan sejauh mana data bebas dari kesalahan untuk memastikan pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu. Terlihat bahwa reliabilitas merupakan indikator kekuatan dan konsistensi alat ukur konseptual dan membantu untuk menilai kualitas pengukuran (Sekaran & Bougie, 2016). Menurut Malhotra (2015) mengungkapkan reabilitas sebagai sejauh mana suatu ukuran bebas dari kesalahan acak. Hubungan antara skor yang berasal dari skala administratif yang berbeda digunakan untuk menentukan reliabilitas. Bila asosiasinya tinggi, skala tersebut menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat dikatakan reliabel.

Reliabilitas yang diuji dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha* atau *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) karena dalam hal ini instrumen pertanyaan kuesioner yang digunakan ialah *range* antara beberapa nilai, dalam hal ini memakai skala *likert* 1 sampai 7. *Cronbach alpha* ialah koefisien reliabilitas yang menunjukkan derajat korelasi positif antara sekumpulan item menurut Sekaran dan Bougie (2016). Korelasi rata-rata antar item yang mengukur suatu konsep digunakan untuk menentukan *Cronbach alpha*. Semakin dekat *cronbach alpha* ke 1, semakin dapat diandalkan konsistensi internal.

Pegujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

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

Sumber : Sekaran (2014: 179)

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\sigma^2$  = varians total

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir tiap pertanyaan

Berikut ialah keputusan untuk pengujian reliabilitas item instrumen:

1. Butir pertanyaan yang diteliti dapat disebut reliabel jika koefisien internal seluruh item ( $n$ ) >  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5%.

Febby Salsabilla, 2023

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) CABANG BANDUNG  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Butir pertanyaan yang diteliti dapat disebut tidak reliabel jika koefisien internal seluruh item ( $n$ )  $< r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5%.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ )  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka didapat nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,468. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  yang dapat dilihat berdasarkan Tabel 3.8 berikut.

**TABEL 3.8**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No.	Variabel	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,917	0,468	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,789	0,468	Reliabel
3.	Kinerja	0,789	0,468	Reliabel

### 3.2.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses melakukan analisis statistik data untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat didukung oleh data (Sekaran & Bougie, 2016). Kuesioner atau angket digunakan sebagai metode penelitian dalam penelitian ini. Peneliti membuat kuesioner berdasarkan variabel yang diidentifikasi dalam penelitian. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap, antara lain:

1. Menyusun data, kegiatan ini memverifikasi keakuratan identitas responden, kelengkapan data, serta penyesuaian data sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data, kegiatan ini dilakukan guna memastikan data yang terkumpul lengkap dan akurat.
3. Tabulasi data, berikut langkah-langkah yang digunakan untuk tabulasi data dalam penelitian ini:
  - a. Memasukan/input data ke dalam aplikasi Microsoft Office Excel
  - b. Menilai pada tiap butir
  - c. Menjumlahkan skor pada tiap butir
  - d. Mengurutkan ranking skor untuk tiap-tiap variabel penelitian.

Penelitian ini meneliti efektivitas Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y), serta implikasinya terhadap Kinerja (Z). *Sematic differential scale*, yang

biasanya menampilkan skala tujuh poin disertai atribut bipolar untuk mengukur makna suatu objek ataupun gagasan kepada responden (Sekaran & Bougie, 2016) digunakan dalam penelitian ini. Informasi yang dikumpulkan adalah data interval. Dalam penelitian ini, jangkauannya adalah lima angka. Nilai 5 menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap pernyataan tersebut sangat positif, sedangkan nilai 1 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan tersebut sangat negatif. Tabel 3.9 dari skor alternatif berikut menunjukkan kategori kriteria dan rentang solusi.

**TABEL 3.9**  
**SKOR ALTERNATIF**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Pernyataan</b>
Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/baik/mampu/sesuai	4
Kurang tinggi/kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

Sumber : Modifikasi dari Sekaran dan Bougie (2016)

### 3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Hasil dari pengisian kuesioner harus dianalisis dalam penelitian, guna mencapai temuan untuk pemecahan masalah. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Analisis yang digunakan untuk membuat analogi dengan rata-rata data sampel ataupun perbandingan non-persyaratan untuk mengevaluasi signifikansinya dan seberapa kuat analisis korelasinya, deskriptif dalam penelitian ini untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yakni:

- a. Analisis Deskriptif Variabel X (Kepemimpinan)
- b. Analisis Deskriptif Variabel Y (Motivasi Kerja)
- c. Analisis Deskriptif Variabel Z (Kinerja Pegawai)

Kuesioner digunakan sebagai alat penelitian ini. Variabel penulis dalam penelitian ini meliputi kuesioner tentang Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. Berikut ini adalah langkah-langkah pengujian analisis deskriptif:

#### 1. Statistik Deskriptif

Tujuan analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk bertujuan untuk

mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, yang meliputi:

a. Analisis deskriptif Kepemimpinan (X1)

Variabel X dengan dimensi:

1) *Idealized Influencer*, 2) *Inspirational Motivation*, 3) *Intellectual Stimulation*, serta 4) *Individualized Consideration*.

b. Analisis deskriptif Motivasi Kerja (Y)

Variabel Y dengan dimensi: 1) Kebutuhan prestasi, 2) Kebutuhan kekuasaan, 3) Kebutuhan afiliasi.

c. Analisis deskriptif Kinerja (Z)

Variabel Z dengan dimensi: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Tanggung Jawab, 4) Kerjasama, 5) Inisiatif.

## 2. Garis Kontinum

Garis kontinum berguna untuk mengukur, menunjukkan, dan menganalisis besarnya tingkat daya variabel yang diteliti. Kuesioner adalah contoh instrumen atau alat yang digunakan dalam operasi penelitian. Kuesioner adalah metode penelitian yang melibatkan pengiriman pernyataan kepada responden (Sugiono, 2014).

Dikarenakan jumlah pernyataan yang diajukan cukup banyak maka dalam penelitian ini diperlukan *Skoring*. Hal ini diperlukan untuk mempermudah proses analisa data. Ketentuan diperlukan dalam pemberian skor. Setiap variabel harus dicirikan dengan membuat tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan apakah variabel penelitian masuk ke dalam kategori berikut: Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Distribusi frekuensi dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Skor rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuisoner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Berikut rumus yang digunakan untuk mendapatkan hasil skor yang optimal (Sugiyono, 2014a):

Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval TertinggixJumlah Butir Pertanyaan  
Tiap DimensixJumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval TerendahxJumlah Butir Pertanyaan  
Setiap DimensixJumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Max – Nilai Min] :

Skor Interval Persentase Skor = [(Total Skor): Nilai Maksimum] x 100

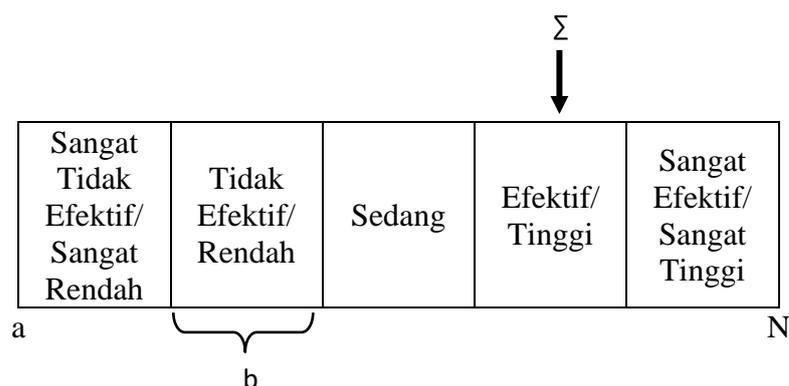
Tabel 3.5 menunjukkan interpretasi pengolahan data berdasarkan batas yakni:

**TABEL 3.10**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorngpun
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)

Penelitian ini menggunakan nilai maksimum sebesar lima serta nilai minimum sebesar satu, di dasarkan skala alternatif yang digunakan, maka garis kontinum dalam penelitian ini sebagai berikut:



Keterangan:

a : Skor minimum

b : Jarak interval

$\Sigma$  : Jumlah perolehan skor

N : Skor ideal

Aplikasi SPSS 24.0 akan membantu analisis deskriptif menggunakan kuesioner dalam penelitian ini melalui distribusi frekuensi. Proporsi yang diperoleh dari 0% hingga 100% digunakan untuk mengkategorikan hasil komputasi.

### 3.2.7.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat efektivitas kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y) dan Pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z), karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu

Hipotesis 1: kepemimpinan dan motivasi. Hipotesis 2: motivasi kerja dan kinerja pegawai, dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear. Prosedur kerja dilakukan sebagai berikut, dengan menggunakan teknik analisis linier sederhana:

## 1. Asumsi Analisa Regresi Linear 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-Simirnov*. Hipotesis yang diuji:

H<sub>0</sub>: Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

H<sub>1</sub>: Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

Dalam mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan normal *probability plot*, adapun rumus untuk pengujian normalitas dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum} [S(x) - F_0(x)]$$

Sumber : Sugiyono (2014:279)

Keterangan:

D = Deviasi

$S(x)$  = Distribusi frekuensi yang diobservasi

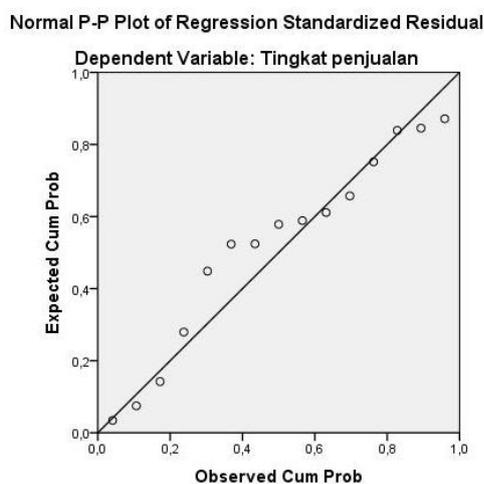
$F_0(x)$  = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

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.

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  $\alpha$  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.

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi secara teratur, sehingga memungkinkan penerapan statistik parametrik pada data tersebut. *Normal Probability Plot* digunakan dalam penelitian ini guna mengetahui apakah data terdistribusi normal/sebaliknya. Distribusi data dalam mode regresi berdistribusi normal jika terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot*, yakni data dari kiri bawah ke kanan atas. *Normal probability plot* ditunjukkan pada Gambar 3.1.



**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:

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

$$H1: f(x) \neq normal$$

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

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

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

Sumber : (Sudjana, 2003:263)

Dengan:

X= nilai masing-masing skor

$\bar{X}$ = rata-rata nilai

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

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

Sumber : Sudjana (2011:263)

$\mu$  = rata-rata populasi

$\sigma$  = simpangan baku

- d) Menghitung nilai  $a_1$  dan  $a_2$  yang diperoleh dari :

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

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

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

Tujuan dari uji linieritas ialah untuk mengetahui apakah model yang dibuat memiliki hubungan linier/sebaliknya. Uji linieritas regresi diaplikasikan untuk menguji kelinieran regresi, intinya apakah model linier yang digunakan sangat relevan disertai kasus ataupun tidak, menurut Sudjana (Sudjana, 2003:331). 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:

$$F = \frac{MS_{ketidaksamaan}}{MS_{error}}$$

$$MS_{ketidaksamaan} = \frac{SS_{ketidaksamaan}}{dk_{SS_{ketidaksamaan}}}$$

$$MS_{error} = \frac{SS_{error}}{dk_{SS_{error}}}$$

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

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

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

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

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

Sumber : Sudjana (2011:264)

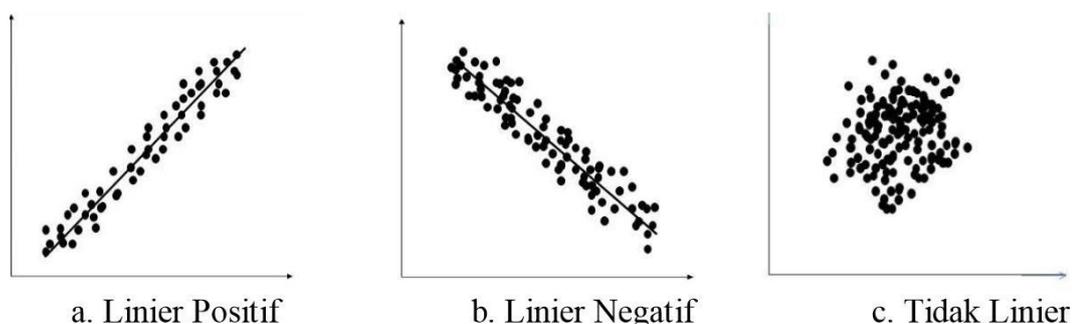
Jika ternyata cocok/linier, mode regresi nonlinier digunakan untuk melanjutkan pengujian. SPSS digunakan untuk melakukan uji linieritas (*Statistical Product and Service Solution*).

### c. Diagram Pencar

Representasi visual dari hubungan potensial (korelasi) antara dua jenis informasi disebut diagram pencar. Diagram pencar menurut Siagian dan Sugiarto (2006:225), digunakan untuk menyajikan gambaran hubungan antara dua variabel sebelum menentukan apakah keduanya berhubungan linear atau apakah *plotting* (titik menyebar) pada pasangan nilai-nilai X serta Y dan Y serta Z.

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**

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini mencoba guna mengevaluasi efektivitas kepemimpinan terhadap motivasi kerja terhadap serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga teknik analisis data yang dipakai guna mengetahui hubungan sebab akibat dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi dasar. Husiaini Usman (2011:216) menyebutkan bahwa regresi sederhana adalah hubungan fungsional antara dua variabel ataupun lebih yang memiliki efek faktor prediktor terhadap variabel kriteria atau menghidupkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteria.

Regresi sederhana berdasarkan hubungan kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat hubungan fungsional. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Regresi liner sederhana dipakai sebagai teknik analisis ini dengan persamaan regresi sederhana X atas Y:

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sugiyono (2013:247)

Keterangan:

Y = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

X = subjek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu

Febby Salsabilla, 2023

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) CABANG BANDUNG  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a = harga Y bila X=0 (harga konstan)  
 b = angka arah/koeffisien regresi, yang menggambarkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasari variabel independen. Bila b (+) naik, bila b (-) terjadi penurunan

Didalam menentukan persamaan regresi, pertama-tama ialah menentukan nilai harga a serta harga b. Rumus yang digunakan guna menghitung harga a serta b ialah sebagai berikut:

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

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

Sugiyono (2014:262)

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

X = Kepemimpinan

a = Bilangan konstan

b = Koeffisien arah garis regresi

n = Durasi periode

Jika kepemimpinan menyebabkan adanya perubahan nilai motivasi kerja, kepemimpinan dikatakan mempengaruhi motivasi kerja, hal ini menunjukkan naik turunnya kepemimpinan akan bervariasi. Akan tetapi, nilai motivasi kerja juga naik turun, dengan demikian nilai motivasi kerja ini akan bervariasi. Akan tetapi, kepemimpinan bukanlah sumber motivasi yang eksklusif, elemen lain juga berperan.

Teknik analisis yang digunakan ialah regresi linear sederhana dengan persamaan regresi sederhana Y atas Z adalah sebagai berikut:

$$Z = a + bZ$$

Sumber: Sugiyono (2013:247)

Keterangan:

Y = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

X = subjek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu

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

b = angka arah/koeffisien regresi, yang menggambarkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasari variabel independen. Bila b (+) naik, bila b (-) terjadi penurunan

Didalam menentukan persamaan regresi, pertama-tama ialah menentukan nilai harga a serta harga b. Rumus yang digunakan guna menghitung harga a serta b ialah sebagai berikut:

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

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

Sugiyono (2014:262)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Kepemimpinan

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Durasi periode

Jika motivasi kerja menyebabkan adanya perubahan nilai kinerja pegawai, motivasi kerja dikatakan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini menunjukkan naik turunnya motivasi kerja akan bervariasi. Akan tetapi, nilai kinerja pegawai juga naik turun, dengan demikian nilai kinerja pegawai ini akan bervariasi. Akan tetapi, motivasi kerja bukan satu-satunya elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lain juga berperan.

### **Koefisien Determinasi**

Penggunaan koefisien determinasi dipakai guna menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, dan variabel Y terhadap variabel Z dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2012:253)

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

Febby Salsabilla, 2023

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) CABANG BANDUNG  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

100% : konstanta

Pedoman penilaian determinan pada tabel tersebut juga digunakan untuk mengatasi besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Nilai faktor penentu berkisar antara 0 hingga 100%. Jika nilainya mendekati 100% menunjukkan bahwa pengaruh independen terhadap variabel dependen semakin besar. Semakin tinggi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka semakin mendekati 0%.

Parameter untuk membaca interpretasi untuk menilai kekuatan efek tercantum dalam Tabel 3.6

**TABEL 3.11**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN**  
**DETERMINASI MENURUT GUILFORD**

<u>Interval Koefisien</u>	<u>Tingkat Pengaruh</u>
0,00– 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017: 184)

### 3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah prediksi atau solusi jangka pendek guna masalah yang akan terbukti secara statistik (Sukmadinata, 2012). Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis dapat berupa satu variabel atau dua atau lebih hipotesis variabel, yang disebut sebagai hipotesis kausal (Priyono, 2016). Pengujian hipotesis adalah metode untuk menentukan apakah klaim yang berasal dari kerangka teori adalah benar (Sekaran & Bougie, 2016).

#### 1. Uji F

Uji F dilakukan guna mengetahui apakah model regresi yang dibuat sudah sesuai data. Uji F memiliki rumus yakni:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

Sumber: Sanusi (2013)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

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

## 2. Uji t

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien arah variabel x memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel y. Hasil yang ditunjukkan dengan menggunakan uji t ini bisa digunakan untuk menarik kesimpulan dari hipotesis. Rumus yang digunakan untuk uji keberartian koefisien arah regresi adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

(Sudjana, 2003:111)

dimana :

$$Sb_i = \sqrt{\frac{S_{y.12\dots k}^2}{(\sum X_{ij}^2)(1 - R_i^2)}}$$

$$S_{y.12\dots k}^2 = \frac{\sum (Y_i - \hat{Y})^2}{n - k - 1}$$

$$\sum X_{ij}^2 = \sum (X_{ij} - \bar{X}_{ij})^2$$

$$R_i^2 = \frac{JK_{reg}}{\sum Y_1^2}$$

Keterangan :

$b_i$  = koefisien regresi  $X_i$

$Sb_i$  = kesalahan baku koefisien  $X_i$

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

Febby Salsabilla, 2023

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) CABANG BANDUNG  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## a. Menentukan Hipotesis

Hipotesis 1

$H_0 : \rho = 0$ , tidak terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap motivasi kerja

$H_a : \rho \neq 0$ , terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Hipotesis 2

$H_0 : \rho = 0$ , tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja

$H_a : \rho \neq 0$ , terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja

b. Level dari signifikan  $\alpha = 0,05$ 

## c. Kriteria pengujian

$H_0$  : diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  : ditolak apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Distribusi t, dengan dk =  $n - 2$

Untuk menguji signifikansi regresi antara variabel kepemimpinan (X) dan motivasi kerja (Y), hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

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

(Sugiyono (2014:292))

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

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

Hipotesis 1:

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap motivasi

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Hipotesis 2:

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja.