

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana penelitian ini dilakukan. Penelitian ini mengambil lokasi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Se-Kota Bandung yang termasuk ke dalam KOPERTIS Wilayah IV Jawa Barat & Banten yaitu STIE Tridharma, STIE INABA, STIE EKUITAS, STIE STEMBI, STIE PASUNDAN, STIE Pariwisata YAPARI, STIE Muhammadiyah, STIE STAN IM, STIE Dharma Agung, STIE Dharma Negara, STIE Kridatama, dan STIE Harapan Bangsa.

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono dalam Akdon, 2008: 96).

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa populasi dalam penelitian meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan subjek atau objek penelitian yang dikehendaki peneliti. Populasi dalam penelitian ini meliputi dua kelompok yaitu karyawan dan mahasiswa. Populasi dari karyawan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/tenaga administrasi akademik dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Kota Bandung sebanyak 46 karyawan

dan populasi dari mahasiswa dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa angkatan 2008 dan 2009 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Kota Bandung dan sudah pernah atau sedang mendapatkan pelayanan administrasi akademik sebanyak 2674 mahasiswa. Gambaran tentang populasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1
POPULASI PENELITIAN

NO.	NAMA PERGURUAN TINGGI	POPULASI KARYAWAN	POPULASI MAHASISWA
1	STIE TRIDAHARMA	4	116
2	STIE INABA	3	124
3	STIE EKUITAS	7	780
4	STIE STEMBI	3	356
5	STIE PASUNDAN	7	278
6	STIE PARIWISATA YAPARI	5	235
7	STIE MUHAMMADIYAH	3	45
8	STIE STAN IM	4	293
9	STIE DHARMA AGUNG	2	220
10	STIE DHARMA NEGARA	3	49
11	STIE KRIDATAMA	3	29
12	STIE HARAPAN BANGSA	2	149
JUMLAH POPULASI		46	2674

Sumber: Hasil Observasi, 2011

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009: 116). Berdasarkan pendapat tersebut, penulis menganggap bahwa populasi yang ada tidak mungkin seluruhnya dijadikan obyek penelitian mengingat waktu, biaya dan tenaga penulis cukup terbatas. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Nasution (dalam Akdon, 2008: 99) mengemukakan bahwa, ‘Mutu penelitian tidak selalu

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya, serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya.'

Teknik pengambilan sampel untuk kelompok karyawan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel, jadi jumlah sampel yang digunakan sebanyak 46 karyawan/tenaga administrasi akademik. Hal tersebut mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa: "Apabila subyeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika jumlah subyek besar maka diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih". Sedangkan teknik pengambilan sampel untuk mahasiswa dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel secara acak (*Random Sampling*) menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2010:65) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi yang ditetapkan

Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel mahasiswa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengambil dari jumlah seluruh mahasiswa STIE

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

wilayah Kota Bandung yang berjumlah 2674 mahasiswa. Adapun tingkat presisi yang ditetapkan sesuai dengan Akdon dan Hadi (2005: 107) sebesar 10%. Dengan menggunakan rumus tersebut, maka jumlah dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{2674}{(2674).0,1^2 + 1} = \frac{2674}{27,74} = 96,39 \approx 96 \text{ Responden}$$

Untuk menentukan banyaknya mahasiswa yang diambil sebagai sampel pada setiap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) yang ada di wilayah Kota Bandung, peneliti pun menggunakan proporsional sampling. Proporsi sampel untuk tiap-tiap STIE dihitung dengan mengacu pada pendapat Nazir (1998: 365) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n_i = Ukuran sampel yang harus diambil dari Stratum ke-i

N_i = Ukuran Stratum ke-i

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel keseluruhan yang dialokasikan

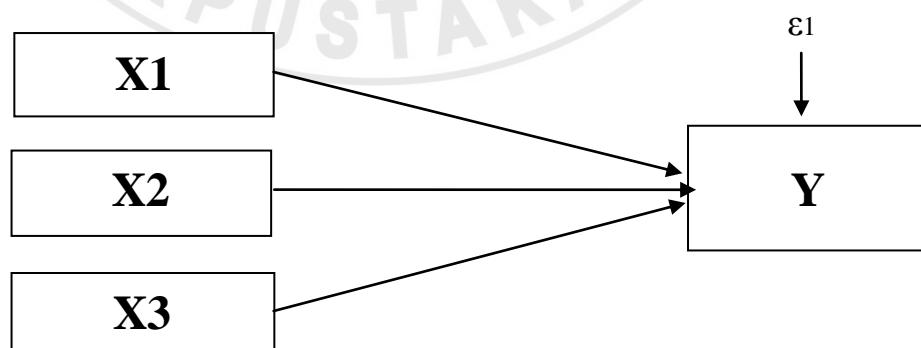
Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung jumlah sampel dari populasi mahasiswa yang masuk dalam unit sampel dari populasi yang ada dan diperoleh perhitungan seperti pada tabel 3.2 di halaman 82.

Tabel 3.2
Gambaran Jumlah Sampel Mahasiswa per STIE

NO.	NAMA PERGURUAN TINGGI	Jml Mhs (Ni)	Populasi Mhs (N)	Sampel Mhs (n)	$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$	Pembulatan
1	STIE TRIDAHARMA	116			4,16	4
2	STIE INABA	124			4,45	4
3	STIE EKUITAS	780			28,00	28
4	STIE STEMBI	356			12,78	13
5	STIE PASUNDAN	278			9,98	10
6	STIE PARIWISATA YAPARI	235			8,44	4
7	STIE MUHAMMADIYAH	45			1,61	2
8	STIE STAN IM	293			10,51	11
9	STIE DHARMA AGUNG	220			7,89	8
10	STIE DHARMA NEGARA	49			1,76	2
11	STIE KRIDATAMA	29			1,04	1
12	STIE HARAPAN BANGSA	149			5,35	5
JUMLAH		2674		96		96

B. Desain Penelitian

Berikut ini disajikan desain penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam pelayanan administrasi akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Kota Bandung.



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Pelatihan

X3 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan dalam Pelayanan

ϵ = Variabel Lain

C. Metode Penelitian

Metode penelitian bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih lengkap, mendalam dan kredibel. Menurut Sugiyono (2009: 2) mengatakan bahwa “Metode penelitian merupakan cara untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Sedangkan menurut Winarno Surakhmad yang dikutip oleh Sunaengsih (2011: 64) mengemukakan bahwa:

‘Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan. Misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa dengan menggunakan teknik dan alat-alat tertentu. Cara utama ini dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajaran dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.’

Oleh karena itu, penulis mengambil metode yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode yang ditujukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2002: 86) bahwa : “Metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang.”

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009: 13) menyatakan bahwa:

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan metode deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi melalui analisa dan interpretasi arti data. Sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang dialukan dengan cara mengukur indikator-indikator variabel, sehingga diperoleh gambaran umum dan sekaligus memberikan kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri S (2003:46-47) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur suatu variabel.

1. Kinerja Karyawan Administrasi Akademik

Kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja

karyawan administrasi akademik yang dihubungkan dengan kualitas pelayanan adalah:

- a. *Tangibles* (Tampilan fisik). Dimensi ini mengacu pada penampilan fisik karyawan dalam memberikan pelayanan.
- b. *Reliability* (Keandalan). Dimensi ini mengacu pada kenyamanan proses pelayanan, kemudahan prosedur pelayanan, dan kemampuan karyawan dalam melayani mahasiswa.
- c. *Responsiveness* (Daya tanggap). Dimensi ini mengacu pada kemauan karyawan untuk membantu mahasiswa dan berusaha memberikan layanan administrasi akademik yang cepat serta memberikan informasi yang mudah diakses oleh mahasiswa.
- d. *Assurance* (Jaminan). Dimensi ini mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan keramahan karyawan dalam memberikan pelayanan serta memberikan jaminan kepuasan kepada mahasiswa.
- e. *Emphaty* (Empati). Dimensi ini mengacu pada tanggung jawab karyawan dalam memberikan pelayanan, pemahaman karyawan terhadap keinginan dan kebutuhan mahasiswa, pemberian informasi yang cukup jelas, dan memperhatikan setiap keluhan mahasiswa.

2. Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Jenis kepemimpinan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional di definisikan (Bass, 1985), sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola

kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan dimensi sebagai berikut:

- a. *Individualized consideration* (perhatian secara individual), artinya setiap pemimpin akan memperhatikan faktor-faktor individual sebagaimana tidak bisa disamaratakan karena adanya perbedaan, kepentingan, dan pengembangan diri yang berbeda.
- b. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), artinya kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan, menafsirkan dan mengelaborasi symbol yang muncul dalam kehidupan, dan mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara benar. Pendek kata, bawahan dikondisikan pada situasi untuk selalu bertanya pada diri sendiri dan mengembangkan kemampuan pemecahan masalah secara bebas.
- c. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional), artinya pemimpin merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.
- d. *Idealized influence* (pengaruh idealis), artinya pemimpin seperti ini dianggap sebagai panutan baik karena mereka menunjukkan karakteristik pribadi tertentu atau kharisma atau menunjukkan perilaku moral tertentu.

3. Pelatihan (X_2)

Pelatihan dilakukan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atau keahlian tertentu, dan pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja. Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan adalah:

a. Reaksi

Melihat reaksi peserta pelatihan tentang nilai program pelatihan setelah mereka mengikuti sebuah program pelatihan.

b. Pembelajaran

Dengan cara menguji karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentang pembelajaran, keterampilan, keahlian dan program yang telah mereka ikuti disaat pelatihan.

c. Perilaku

Analisis perubahan prilaku yang terjadi kepada karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentang hal yang berkaitan dengan esensi peserta mengikuti pelatihan yang telah diselenggarakan oleh manajemen.

d. Hasil

Perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* (berhenti kerja), makin sedikit kecelakaan, makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan

kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, serta makin meningkatnya kualitas pelayanan.

4. Motivasi (X₃)

Motivasi adalah energi atau kekuatan potensial yang ada pada diri setiap manusia/karyawan yang dapat dikembangkan baik oleh diri sendiri ataupun oleh lingkungan luar untuk mencapai tujuan pribadi/organisasi. Dimensi motivasi yang digunakan meliputi lima pemenuhan kebutuhan dasar, yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, pakaian, dan kebutuhan rawagi lainnya;
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau faktor lainnya;
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain;
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan penciptaan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol seperti merek sepatu, merek jam dan lainnya merasa bahwa statusnya meningkat dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang; dan

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori Maslow, seperti ikut seminar, loka karya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

E. Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam mendefinisikan judul penelitian ini, maka dijelaskan pengertian yang terkandung dalam penelitian ini. Sesuai dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Wilayah Kota Bandung”. Berikut ini operasional variabel penelitian:

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Operasional variabel Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan
Transformasional (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi (X3)

Variabel Penelitian	Definisi Teoritis	Dimensi	Indikator-Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.	<i>Tangibles</i> (Fisik) <i>Reliability</i> (keandalan) <i>Responsiveness</i> (daya tanggap) <i>Assurance</i> (Jaminan) <i>Emphaty</i> (Empati)	<ul style="list-style-type: none"> a. Penampilan dan kerapihan karyawan a. Kenyamanan selama pelayanan b. Kemudahan prosedur pelayanan c. Kemampuan karyawan dalam melayani mahasiswa a. Kemampuan karyawan dalam memberikan layanan dengan cepat dan tepat b. Keinginan karyawan dalam membantu dan memberikan pelayanan dengan tanggap. c. Kemudahan akses informasi a. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. b. Keramahan karyawan dalam memberikan pelayanan c. Jaminan terhadap pelayanan kepuasan mahasiswa a. Bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan b. Memahami keinginan dan kebutuhan mahasiswa c. Memberikan informasi yang jelas kepada para mahasiswa d. Perhatian terhadap keluhan mahasiswa
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.	<i>Idealized influence</i> <i>Inspirational Motivation</i> <i>Intellectual Stimulation</i> <i>Individualized Consideration</i>	<p>Kebanggaan, kepercayaan, loyalitas dan rasa hormat</p> <p>Memotivasi bawahan, penggunaan symbol, pencapaian tujuan , kemampuan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menciptakan iklim yang kondusif b. Memunculkan ide baru c. Penyelesaian masalah <p>Perhatian, penghargaan, penasehat melalui interaksi personal</p>
Pelatihan (X2)	Pelatihan dilakukan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atau	Reaksi / Pendapat	<ul style="list-style-type: none"> a. Materi pelatihan b. Metode pelatihan c. Situasi pelatihan d. Fasilitas penunjang

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	<p>keahlian tertentu, dan pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja.</p>	<p>Pembelajaran Perilaku Hasil</p>	<p>a. Pengetahuan peserta dalam bekerja meningkat b. Keterampilan dalam menyelesaikan tugas c. Manfaat pelatihan menunjang pekerjaan d. Penguasaan materi a. Kehadiran karyawan membaik b. Tingkat disiplin karyawan membaik c. Sikap kerja positif d. Semangat kerja meningkat Meningkatnya kualitas pelayanan</p>
Motivasi (X3)	<p>Motivasi adalah energi atau kekuatan potensial yang ada pada diri setiap manusia/karyawan yang dapat dikembangkan baik oleh diri sendiri ataupun oleh lingkungan luar untuk mencapai tujuan pribadi/organisasi.</p>	<p>Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan Rasa Aman Kebutuhan Sosial Kebutuhan Penghargaan Kebutuhan Aktualisasi Diri</p>	<p>a. Keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai b. Keinginan untuk mendapatkan bonus, dan tunjangan lainnya a. Adanya jaminan kesehatan dan keselamatan b. Keinginan untuk memperhatikan jaminan yang berhubungan dengan kesejahteraan keluarga c. Ada kenyamanan dalam bekerja a. Ada tidaknya hubungan interpersonal di dalam unit organisasi b. Ada tidaknya hubungan interpersonal dengan personil unit organisasi lain c. Adanya hubungan dengan atasan a. Pemberian pujian atas hasil kerja b. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja Kesempatan mengembangkan kreativitas</p>

F. Instrumen Penelitian

Pada penelitian kuantitatif, umumnya peneliti menggunakan instrumen (alat ukur) untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian menurut Akdon (2008: 138) mengemukakan bahwa:

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Apabila variabel penelitiannya ada tiga, maka jumlah instrument yang akan digunakan juga tiga. Instrumen penelitian ada yang dibuat oleh peneliti dan ada juga yang sudah dibakukan oleh para ahli.

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Sedangkan menurut Sugiyono (2006: 119), instrumen penelitian adalah “suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”. Jadi dapat disimpulkan, bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Jumlah instrumen tergantung jumlah variabel yang akan diteliti.

Instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran yang bertujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang tepat dan akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala yang jelas. Skala pengukuran menurut Sugiyono (2009: 131-132) merupakan “kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan penjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.

1. Skala Pengukuran

Penyusunan skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert Summated Ratings (LSR) dalam bentuk *checklist*. Menurut Sugiyono (2009: 132-133) mengemukkan bahwa:

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 seperti:

- | | |
|---|---|
| 1. Sangat setuju/Selalu/Sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/Sering/Positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral diberi skor | 3 |
| 4. Tidak Setuju/Hampir tidak pernah/Negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju/Tidak pernah/Sangat negative diberi skor | 1 |
- (Sugiyono, 2006: 108)

2. Penyusunan Instrumen

Instrument penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel (X1, X2, X3, dan Y). untuk mendapatkan keabsahan yang konstruktif, penyusunan instrument dilakukan melalui pendefinisan dan studi kepustakaan, dan berdasarkan mesukan pembimbing. Instrumen pada masing-masing indikator disusun berdasarkan langkah-langkah sebagai berikut (1) membuat kisi-kisi, (2) menyusun butir-butir pernyataan, (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan dalam menyusun angket.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator-Indikator	No. Item
Kepemimpinan Transformasional (X1)	<i>Idealized influence</i>	Kebanggaan, kepercayaan, loyalitas dan rasa hormat	1,2,3
	<i>Inspirational Motivation</i>	Memotivasi bawahan, penggunaan symbol, pencapaian tujuan , kemampuan	4,5,6
	<i>Intellectual Stimulation</i>	a. Menciptakan iklim yang kondusif b. Memunculkan ide baru c. Penyelesaian masalah	7,8,9
	<i>Individualized Consideration</i>	Perhatian, penghargaan, penasehat melalui interaksi personal	10,11,12,13
Pelatihan (X2)	Reaksi / Pendapat	a. Materi pelatihan b. Metode pelatihan c. Situasi pelatihan d. Fasilitas penunjang	1,2,3,4

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	Pembelajaran Perilaku Hasil	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengetahuan peserta dalam bekerja meningkat b. Keterampilan dalam menyelesaikan tugas c. Manfaat pelatihan menunjang pekerjaan d. Penguasaan materi a. Kehadiran karyawan membaik b. Tingkat disiplin karyawan membaik c. Sikap kerja positif d. Semangat kerja meningkat Meningkatnya kualitas pelayanan 	5,6,7,8 9,10,11,12 13
Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator-Indikator	No. Item
Motivasi (X3)	Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan Rasa Aman Kebutuhan Sosial Kebutuhan Penghargaan Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> a. Keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai b. Keinginan untuk mendapatkan bonus, dan tunjangan lainnya a. Adanya jaminan kesehatan dan keselamatan b. Keinginan untuk memperhatikan jaminan yang berhubungan dengan kesejahteraan keluarga c. Ada kenyamanan dalam bekerja a. Ada tidaknya hubungan interpersonal di dalam unit organisasi b. Ada tidaknya hubungan interpersonal dengan personil unit organisasi lain c. Adanya hubungan dengan atasan a. Pemberian pujian atas hasil kerja b. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja Kesempatan mengembangkan kreativitas 	1,2 3,4,5,6,7 8,9,10 11,12 13
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Tangibles</i> (Fisik) <i>Reliability</i> (keandalan) <i>Responsiveness</i> (daya tanggap) <i>Assurance</i> (Jaminan)	<ul style="list-style-type: none"> a. Penampilan dan kerapihan karyawan a. Kenyamanan selama pelayanan b. Kemudahan prosedur pelayanan c. Kemampuan karyawan dalam melayani mahasiswa a. Kemampuan karyawan dalam memberikan layanan dengan cepat dan tepat b. Keinginan karyawan dalam membantu dan memberikan pelayanan dengan tanggap. c. Kemudahan akses informasi a. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. b. Keramahan karyawan dalam memberikan pelayanan 	1 2,3,4 5,6,7 8,9,10

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	<i>Emphaty</i> (Empati)	<ul style="list-style-type: none"> c. Jaminan terhadap pelayanan kepuasan mahasiswa a. Bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan b. Memahami keinginan dan kebutuhan mahasiswa c. Memberikan informasi yang jelas kepada para mahasiswa d. Perhatian terhadap keluhan mahasiswa 	11,12,13,14
--	-------------------------	---	-------------

G. Proses Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian yang telah disusun kemudian diuji-cobakan terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan dan keandalan melalui prosedur sebagai berikut:

1. Responden Uji Coba

Instrumen penelitian diuji-cobakan pada responden yang tidak termasuk pada sampel penelitian. Jumlah responden ujicoba sebanyak 30 (tiga puluh) karyawan dan mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta. Dan jumlah 30 ini memenuhi syarat untuk uji coba instrumen.

2. Tahap Uji Coba Instrument Penelitian

Ukuran memadai atau tidaknya instrumen pengumpul data, minimal dilihat dari dua syarat yaitu syarat validitas atau kesahihan dan syarat reliabilitas atau keajegan. Uji coba instrumen dilakukan terhadap sejumlah subyek yang bukan merupakan sampel penelitian, akan tetapi mempunyai karakteristik yang sama dengan subyek yang akan dijadikan sampel penelitian, yang selanjutnya dilakukan analisis statistik dengan tujuan untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Angket dianggap valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

diteliti. Dan angket dianggap reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Dengan diketahui keterjaminan validitas dan reliabilitas alat pengumpul data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi atau memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat dipertanggung jawabkan.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan, yaitu ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono 2009: 455).

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan di STIE se-Kota Bandung maka dilakukan perhitungan skor atas pertanyaan-pertanyaan variabel (X_1 , X_2 , X_3 , dan Y) yang telah diisi oleh responden uji coba, dari hasil perhitungan item yang telah memenuhi syarat dari korelasi antara item-item tersebut jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti butir dalam instrumen tersebut adalah valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ yang berarti butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dipergunakan dalam instrument penelitian.

Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah metode koefisien korelasi pearson (*product moment*) yang dikutip oleh Sugiyono (2009:248), dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya responden
- X = Skor total pertanyaan responden variabel X
- Y = Skor total pertanyaan responden variabel Y
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam variabel Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing variabel X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing variabel Y

Syarat minimum untuk dianggap valid yaitu dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Nilai r tabel dengan df : $n-2 = 30-2 = 28$, $\alpha = 0,05$ maka diperoleh angka 0,374 (Sugiyono, 2006: 369). Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dalam perhitungannya uji coba validitas ini menggunakan bantuan *Program Ms.Excel 2007* dan diperoleh hasil di halaman 98.

(1) Validitas Variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional)

Dari hasil uji coba instrumen penelitian variabel X1 diperoleh kesimpulan bahwa 12 item alat ukur dinyatakan valid sebagai item. Untuk item alat ukur yang dinyatakan tidak valid dibuang sehingga tidak dipergunakan sebagai item alat ukur. Berikut rinciannya termasuk tindak lanjut terhadap item pernyataan yang dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas
Variabel Kepemimpinan (X₁)

No. Item	r hitung	r tabel	Hasil	Tindak Lanjut
Pernyataan_1	0.42	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_2	0.56	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_3	0.51	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_4	0.64	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_5	0.61	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_6	0.76	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_7	0.82	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_8	0.78	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_9	0.66	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_10	0.77	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_11	0.60	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_12	0.65	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_13	0.05	0.374	TIDAK VALID	Dibuang

(2) Validitas Variabel X2 (Pelatihan)

Dari hasil uji coba instrumen penelitian variabel X2 diperoleh kesimpulan bahwa 13 item alat ukur dinyatakan valid sebagai item. sehingga semua item dapat digunakan sebagai item alat ukur. Rinciannya dapat dilihat pada tebel 3.7 di halaman 99.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas
Variabel Pelatihan (X₂)

No. Item	r hitung	r tabel	Hasil	Tindak Lanjut
Pernyataan_1	0.38	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_2	0.67	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_3	0.57	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_4	0.42	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_5	0.55	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_6	0.66	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_7	0.72	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_8	0.61	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_9	0.70	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_10	0.83	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_11	0.66	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_12	0.57	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_13	0.56	0.374	VALID	Digunakan

(3) Validitas Variabel X3 (Motivasi)

Dari hasil uji coba instrumen penelitian variabel X3 diperoleh kesimpulan bahwa 13 item alat ukur dinyatakan valid sebagai item, sehingga semua item dapat digunakan sebagai item alat ukur. Berikut rinciannya:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas
Variabel Motivasi (X₃)

No. Item	r hitung	r tabel	Hasil	Tindak Lanjut
Pernyataan_1	0.78	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_2	0.82	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_3	0.61	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_4	0.91	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_5	0.83	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_6	0.92	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_7	0.87	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_8	0.74	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_9	0.60	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_10	0.61	0.374	VALID	Digunakan

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

No. Item	r hitung	r tabel	Hasil	Tindak Lanjut
Pernyataan_11	0.43	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_12	0.69	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_13	0.86	0.374	VALID	Digunakan

(4) Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Dari hasil uji coba instrumen penelitian variabel Y diperoleh kesimpulan bahwa 14 item alat ukur dinyatakan valid sebagai item, sehingga semua item dapat digunakan sebagai item alat ukur. Berikut rinciannya:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Hasil	Tindak Lanjut
Pernyataan_1	0.53	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_2	0.71	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_3	0.65	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_4	0.79	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_5	0.85	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_6	0.75	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_7	0.78	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_8	0.55	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_9	0.62	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_10	0.83	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_11	0.63	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_12	0.75	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_13	0.62	0.374	VALID	Digunakan
Pernyataan_14	0.86	0.374	VALID	Digunakan

b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat ukur. Reliabilitas adalah berkenaan dengan derajad konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

atau lebih peneliti dalam obyek yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono 2009:456).

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran". Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari alat pengukuran (*measurement error*).

Teknik yang digunakan penulis di dalam melakukan perhitungan uji reliabilitas yaitu dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (α) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

Sumber: *Alpha Cronbach* (Akdon, 2008: 161).

Dimana:

k = banyaknya belahan item

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

S_i^2 = varians dari item ke-i

S^2_{total} = total varians dari keseluruhan item

Bila koefisien reliabilitas telah dihitung, maka untuk menentukan keeratan hubungan bisa digunakan kriteria Guilford (Rochaety, 2007:48), yaitu sebagai berikut:

1. Kurang dari 0,20 : hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan
2. 0,20 - < 0,40 : hubungan yang kecil (tidak erat)
3. 0,40 - < 0,70 : hubungan yang cukup erat
4. 0,70 - < 0,90 : hubungan yang erat (*reliable*)
5. 0,90 - < 1,00 : hubungan yang sangat erat
6. 1,00 : hubungan yang sempurna

Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Besarnya koefisien ini berkisar dari nol hingga satu. Makin besar nilai koefisien, makin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensi jawaban. Uji reliabilitas dilakukan terhadap alat ukur berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil dari pengujian reliabilitas terhadap instrumen pertanyaan variabel X1, X2, X3, dan Y dengan menggunakan bantuan program *Software Statistical Program for Sosial Science (SPSS) for Windows 17.0* sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	12

Sumber : Pengolahan Data 2011

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh *Alpha Cronbach* untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,880. Angka yang didapat tersebut

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

berada pada rentang antara $0,70 - < 0,90$ yang berada pada kategori hubungan yang erat (*reliable*), maka dapat disimpulkan bahwa 12 item pernyataan variabel kepemimpinan (X1) merupakan alat ukur yang baik untuk digunakan.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	13

Sumber : Pengolahan Data 2011

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh *Alpha Cronbach* untuk variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,852. Angka yang didapat tersebut berada pada rentang antara $0,70 - < 0,90$ yang berada pada kategori hubungan yang erat (*reliable*), maka dapat disimpulkan bahwa 13 item pernyataan variabel Pelatihan (X2) merupakan alat ukur yang baik untuk digunakan.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	13

Sumber : Pengolahan Data 2011

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh *Alpha Cronbach* untuk variabel Motivasi (X3) sebesar 0,936. Angka yang didapat tersebut berada pada rentang antara $0,90 - < 1,00$ yang berada pada kategori hubungan yang sangat erat, maka dapat disimpulkan bahwa 13 item pernyataan variabel Pelatihan (X2) merupakan alat ukur yang baik untuk digunakan.

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	14

Sumber : Pengolahan Data 2011

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh *Alpha Cronbach* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,924. Angka yang didapat tersebut berada pada rentang antara 0,90 - < 1,00 yang berada pada kategori hubungan yang sangat erat, maka dapat disimpulkan bahwa 14 item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) merupakan alat ukur yang baik untuk digunakan.

Dengan demikian setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas maka instrumen pernyataan yang langsung dipakai di lapangan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13
Instrumen Penelitian yang dipergunakan

Sampel	Kepemimpinan	Pelatihan	Motivasi	Kinerja Karyawan
Karyawan	12 item	13 item	13 item	14 item
Mahasiswa				14 item

H. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan mengumpulkan data adalah untuk menghimpun tentang subjek penelitian. Sugiyono (2006: 62) menjelaskan bahwa pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang paling strategis dalam penelitian karena harus memiliki tujuan yaitu mendapatkan data.

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Untuk mendapatkan data yang lengkap, dalam penelitian ini peneliti menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan.

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dapat diartikan sebagai suatu langkah untuk memperoleh informasi dari penelitian terdahulu yang harus dikerjakan, tanpa memperdulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer atau data sekunder, apakah penelitian tersebut menggunakan penelitian lapangan ataupun laboratorium atau didalam museum. Menurut M. Nazir (2003) mengemukakan bahwa “Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.”

Selanjutnya menurut Nazir (2003) studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang peneliti menetapkan topic penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari: buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll). Bila kita telah memperoleh kepustakaan yang relevan, maka segera untuk disusun secara teratur untuk dipergunakan dalam penelitian. Oleh karena itu studi kepustakaan meliputi proses umum seperti:

mengidentifikasi teori secara sistematis, penemuan pustaka, dan analisis dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan topik penelitian.

Studi kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian. Teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan melakukan studi kepustakaan. Selain itu seorang peneliti dapat memperoleh informasi tentang penelitian-penelitian sejenis atau yang ada kaitannya dengan penelitiannya. Dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya.

2. Studi Lapangan

Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini, penulis mengajukan pertanyaan yang berbentuk angket tertutup dan dilengkapi dengan instrument jawaban. Dengan skala Likert penulis berharap dapat memperoleh gambaran tentang kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan administrasi akademik dalam pelayanan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Se-Kota Bandung.

I. Analisis Data

1. Penyebaran dan Pengumpulan Angket

Setelah angket diujicobakan dan hasil uji coba tersebut menunjukkan bahwa instrument telah memiliki kriteria validitas dan reliabilitas, maka langkah selanjutnya adalah melaksanakan penyebaran angket kepada responden yang dijadikan sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

adalah karyawan bagian administrasi akademik di STIE Wilayah Kota Bandung sebanyak 46 karyawan dan mahasiswa STIE wilayah Kota Bandung sebanyak 96 mahasiswa.

Kuesioner disebar kepada responden, dengan permohonan meminta responden untuk memilih salah satu alternatif respon/jawaban yang disediakan dan kuesioner diambil dalam waktu tiga sampai tujuh hari kemudian, namun untuk kuesioner yang diisi oleh mahasiswa langsung diambil saat itu juga. Data tentang hasil pengumpulan angket dapat dilihat dalam tabel di halaman 105.

Tabel 3.14
HASIL PENGUMPULAN ANGKET

KETERANGAN	JUMLAH	PROSENTASE
1.Karyawan Bagian Administrasi Akademik:		
Jumlah angket yang disebar	46	
Jumlah angket yang kembali	41	
Prosentase angket yang kembali		89%
2.Mahasiswa:		
Jumlah angket yang disebar	96	
Jumlah angket yang kembali	96	
Prosentase angket yang kembali		100%

Sumber: Data diolah, 2011

2. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu: (1) analisis deskriptif, khususnya bagi variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis inferensial berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik bagi data yang bersifat kuantitatif berupa uji persyaratan analisis, uji korelasi dan uji analisis regresi. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis inferensial menitikberatkan pada pengungkapan perilaku

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

variabel yang diteliti. Dengan menggunakan kombinasi kedua metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan bagi variabel yang bersifat kualitatif. Analisis ini digunakan dalam rangka mendeskripsikan data variabel penelitian menurut ukuran statistic deskriptif. Analisis data deskriptif dilakukan dengan menggunakan teknik *Weighted Means Scored (WMS)*. Teknik perhitungan ini digunakan untuk mencari gambaran umum responden sekaligus untuk menentukan kedudukan setiap item atau indikator, maka digunakan uji statistik yang sesuai dengan penelitian ini, yaitu dengan menggunakan rumus *Weighted Means Scored (WMS)* sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{X}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = Jumlah rata-rata yang dicari

X = Jumlah skor gabungan (frekuensi jawaban yang dikalikan bobot nilai untuk setiap alternatif/kategori)

N = Jumlah responden

Adapun langkah-langkah dalam pengelolaan WMS adalah:

1. Memberi bobot setiap alternatif jawaban yang dipilih
2. Menghitung jumlah responden setiap item dan kategori jawaban
3. Menunjukkan jawaban responden untuk setiap item dan langsung dikalikan dengan bobot alternatif jawaban itu sendiri.
4. Menghitung nilai rata-rata untuk setiap item pada masing-masing kolom.
5. Menentukan kriteria pengelompokan WMS untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban.

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

6. Menentukan kriteria untuk setiap item dengan menggunakan tabel konsultasi hasil perhitungan WMS dalam tabel konsultasi di bawah ini:

Tabel 3.15
Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

Nilai Rata-rata	Kriteria	Penafsiran
4,01 - 5,00	Sangat Setuju (SS)	Sangat Baik
3,01 - 4,00	Setuju (S)	Baik
2,01 - 3,00	Ragu-Ragu (RG)	Cukup
1,01 - 2,00	Tidak Setuju (TS)	Buruk
0,01 - 1,00	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat Buruk

2.2 Pengujian Persyaratan Analisis

Mengingat pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penerapan statistik parametrik, yang mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dengan skala interval, sedangkan skala pengukuran dalam mengukur data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, maka data tersebut terlebih dahulu perlu dilakukan transformasi ke tingkat interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). MSI merupakan metode untuk mengoperasikan data yang berskala ordinal menjadi data yang berskala interval. Riduwan & Akdon (2006) mengungkapkan langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut :

- Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarluaskan.
- Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut frekuensi.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi.
- Gunakan tabel data Distribusi Normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :
$$NS = \frac{(Density at Lower Limit) - (Density at Upper Limit)}{(Area Below Upper Limit) - (Area Below Lower Limit)}$$
 - Tentukan Nilai transformasi dengan rumus : $Y = NS + [1 + | NS_{min} |]$
- Keterangan :
- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| <i>Density at lower limit</i> | = Kepadatan batas bawah |
| <i>Density at upper limit</i> | = Kepadatan batas atas |
| <i>Area upper limit</i> | = Daerah di bawah batas atas |
| <i>Area under lower limit</i> | = Daerah dibawah batas bawah |

(hasil transformasi data bisa dilihat pada lampiran V)

Jika data telah berskala interval, maka dilanjutkan dengan melakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsi bahwa data harus normalitas, homogenitas, dan linieritas. Ini dimaksudkan untuk dapat memenuhi beberapa unsur akurasi daya penduga parameter yang tidak bias, untuk melihat tingkat ketelitian yang akan mencerminkan tingkat efisien hasil analisis dan keajegan (konsisten) hasil yang diperoleh sehingga persamaan regresi yang dihasilkan benar-benar dapat dipercaya untuk memprediksi.

Akdon (2008: 165) mengemukakan bahwa:

Pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametris, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya seperti homogenitas untuk uji perbedaan (komparatif), normalitas dan linieritas untuk uji korelasi dan regresi.

Penelitian ini menggunakan uji korelasi dan regresi, sehingga uji persyaratan analisis yang dilakukan hanya uji normalitas dan linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan pedoman pengambilan keputusan nilai signifikan lebih besar 0,05

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

untuk berdistribusi normal. Hasil perhitungan melalui bantuan *SPSS for window 19,00* pada tabel 3.17 di bawah ini:

Tabel 3.16

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Kepemimpinan (X₁), Pelatihan (X₂), Motivasi (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Transformasional (X1)	Pelatihan (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
N		41	41	41	41
Normal	Mean	51,6167	56,7436	39,5305	61,5748
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7,10562	5,78367	9,22261	4,99220
Most Extreme	Absolute	,111	,131	,178	,116
Differences	Positive	,093	,121	,105	,116
	Negative	-,111	-,131	-,178	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,709	,840	1,139	,746
Asymp. Sig. (2-tailed)		,696	,481	,150	,635

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebaran data keempat variabel penelitian baik Kepemimpinan (X₁), Pelatihan (X₂), Motivasi (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal, hal ini ditandai dengan tingkat signifikansi variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0.696, Pelatihan (X₂) sebesar 0.481, Motivasi (X₃) sebesar 0,150 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,635 kalau dibandingkan lebih besar dari (0,05). Kesimpulan normalitas data variabel penelitian ini terangkum dalam tabel 3.18 di halaman 112.

Tabel 3.17
Normalitas Distribusi Data Variabel

No	Variabel	Signifikan Variabel	Keterangan
1	Kepemimpinan (X ₁)	0,696	Normal
2	Pelatihan (X ₂)	0,481	Normal
3	Motivasi (X ₃)	0,150	Normal
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,635	Normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linieritas merupakan data yang linier maka digunakan analisis regresi linier. Sebaliknya jika hasil uji linieritas merupakan data yang tidak linier maka analisis regresi yang digunakan nonlinier. Dasar pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hubungannya bersifat linier. Uji linieritas ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows 19.00*. Dengan hasil sebagai berikut:

1) Uji linieritas Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Untuk uji linieritas antara variabel X1 dengan variabel Y, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,976 dengan nilai $Sig. = 0,581$. Ternyata nilai $Sig. = 0,976$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga hubungan yang dihasilkan tersebut berbentuk linier. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel 3.19 di halaman 113.

Tabel 3.18
Hasil Uji Linieritas Variabel X₁ dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between (Combined)	876,331	35	25,038	1,038	,546
Karyawan (Y) *	Groups Linearity	76,179	1	76,179	3,160	,136
Kepemimpinan	Deviation	800,152	34	23,534	,976	,581
Transformasional (X ₁)	from Linearity					
	Within Groups	120,550	5	24,110		
	Total	996,881	40			

2) Uji linieritas Pelatihan (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Untuk uji linieritas antara variabel X₂ dengan variabel Y, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,755 dengan nilai $Sig. = 0,175$. Ternyata nilai $Sig. = 0,175$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga hubungan yang dihasilkan tersebut berbentuk linier. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.19
Hasil Uji Linieritas Variabel X₂ dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between (Combined)	859,337	30	28,645	2,083	,110
Karyawan (Y) *	Groups Linearity	159,373	1	159,373	11,587	,007
	Deviation	699,964	29	24,137	1,755	,175
Pelatihan (X ₂)	from Linearity					
	Within Groups	137,544	10	13,754		
	Total	996,881	40			

3) Uji linieritas Motivasi (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Untuk uji linieritas antara variabel X₃ dengan variabel Y, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,852 dengan nilai $Sig. = 0,293$. Ternyata nilai

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$\text{Sig.} = 0,293$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga hubungan yang dihasilkan tersebut berbentuk linier. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel 3.21 di bawah ini.

Tabel 3.20
Hasil Uji Linieritas Variabel X_3 dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between Groups	(Combined) Linearity	949,222	36	26,367	2,213 ,230
Karyawan (Y) *		Deviation from Linearity	176,954	1	176,954	14,852 ,018
Motivasi (X3)		Within Groups	772,268	35	22,065	1,852 ,293
		Total	47,659	4	11,915	
			996,881	40		

Kesimpulan uji linieritas data variabel penelitian ini terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3.21
Uji Linieritas Data Variabel

No	Variabel	Nilai F	Signifikan	Keterangan
1	Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,976	0,581	Linier
2	Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1,755	0,175	Linier
3	Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1,853	0,293	Linier

3. Pengujian Hipotesis

3.1 Analisis Korelasi

Setelah semua asumsi dipenuhi maka analisis parametris dapat dilanjutkan.

Untuk mengetahui hubungan terhadap masing-masing variabel digunakan

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

analisis korelasi. Hal ini perlu dilakukan sebelum melaksanakan analisis regresi. Koefisien korelasi antar variabel dihitung berdasarkan rumus Korelasi Pearson Product Moment (PPM) di bawah ini.

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

Keterangan :

r	= Koefisien korelasi
N	= Banyaknya responden
X	= Skor total pertanyaan responden variabel X
Y	= Skor total pertanyaan responden variabel Y
$\sum X$	= Jumlah skor dalam variabel X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam variabel Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing variabel X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing variabel Y

Pengujian materi lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan variabel X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, X3 terhadap Y, X1 terhadap X2, X1 terhadap X3, dan X2 terhadap X3. Uji Signifikansi dilakukan dengan membandingkan harga r hitung dengan harga r tabel (tabel r product Moment), dengan taraf kesalahan yang sudah ditentukan oleh peneliti yaitu 5% (taraf kepercayaan 95%). Dalam penelitian ini didapat besarnya $N=41$, maka harga r tabel = 0,308. Sehingga apabila harga r hitung > harga r tabel, maka hubungan antar variabel tersebut dikatakan signifikan. (Sugiyono, 2011: 230)

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh maka dapat diinterpretasikan seberapa besar hubungan masing-masing variabel secara kualitatif (kuat-lemah), berapa besar kontribusi suatu variabel independen terhadap variabel dependen dan signifikansi suatu hubungan antara variabel yang satu terhadap yang lain. Uji korelasi memakai analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) dengan bantuan software program *SPSS for windows 19.00* melalui metode *Pearson Correlation*.

Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r .

Tabel 3.22
Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2011: 231)

3.2 Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut Independent Variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut Dependent Variable (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dan

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

satu variabel terikat, maka disebut sebagai persamaan regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda.

Dalam penelitian ini, analisis regresi yang digunakan yaitu regresi sederhana dan ganda. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 270) sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Subjek dalam variabel independen yang diprediksi.

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

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

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Sedangkan untuk analisis regresi ganda. Menurut Akdon (2008: 205) menyatakan bahwa:

Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3).....(X_n) dengan satu variabel terikat.

Adapun persamaan regresi ganda dalam penelitian ini adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi independen 1

b_2 = Koefisien regresi independen 2

b_3 = Koefisien regresi independen 3

X_1 = nilai variabel independen 1

X_2 = nilai variabel independen 2

X_3 = nilai variabel independen 3

Untuk menghitung persamaan regresinya, penulis dibantu oleh aplikasi software program *SPSS for windows 19.00*. Setelah diketahui koefisien regresi tiap variabel, maka langkah selanjutnya adalah uji signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan rumus:

$$F_{\text{Hitung}} = \frac{RJK_{\text{reg}(b/a)}}{RJK_{\text{reg}}}$$

Uji signifikan regresi sederhana

Dan

$$F_{\text{Hitung}} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Uji Signifikan regresi ganda

Dengan kaidah pengujian signifikansi:

Jika: $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka tolak H_0 artinya signifikan. Dan

$F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka tolak H_0 artinya tidak signifikan.

(Sugiyono, 2009: 286)

Rachmat Gumilar, 2012

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Keterangan:

n = Jumlah responden

m = Jumlah variabel bebas

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbang/pengaruh variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan (Akdon, 2008: 188) sebagai berikut:

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Koefisien Determinan

r = Nilai koefisien Korelasi

Dan untuk memberikan interpretasi tinggi rendahnya pengaruh dalam penelitian ini, digunakan kriteria penafsiran dari Guilfor (Supranto, 2007: 227) yang dikutip oleh Virliant (2012: 83) seperti pada tabel 3.24 sebagai berikut:

Tabel 3.23
Kriteria Penafsiran Tinggi Rendahnya Pengaruh

Interval Koefisien	Keterangan
$\leq 4\%$	Rendah Sekali
5% – 16%	Rendah tapi Pasti
17% – 49%	Cukup Berarti
50% – 81%	Tinggi atau Kuat
$\geq 82\%$	Tinggi Sekali

Sumber: Guilfor dalam Supranto (2007: 227)