

BAB III

OBJEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu Peran kepemimpinan sebagai variabel independen dan Motivasi kerja sebagai variabel dependen.

Objek penelitian adalah Dinas Perhubungan Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta no.205 Bandung, dengan mengikutsertakan 60 pegawai dari bidang Lalin dan Perparkiran, Angkutan dan Terminal, Sarana, Teknik Operasional, Sekretariat, dan UPTD sebagai unit yang diteliti. Penelitian dilakukan mulai bulan April 2008 sampai dengan Juli 2008.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan adalah *survey explanatory*, yaitu metode penelitian dengan jalan survey bertujuan untuk pengujian hipotesis yang dilakukan berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi.

Melalui penelitian deskriptif, dapat diperoleh gambaran peran kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Bandung. Sementara Penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Bandung.

3.2.2 Desain Penelitian

Dalam setiap pelaksanaan penelitian harus diadakan perencanaan terlebih dahulu, oleh karena itu diperlukan suatu desain penelitian. Desain penelitian diartikan sebagai rencana struktur dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan perencanaan penelitian, yaitu penjelasan secara rinci mengenai keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data yang dituangkan secara tertulis kedalam bentuk usulan atau pengajuan proposal penelitian. Sebagai strategi, desain penelitian merupakan penjelasan rinci tentang apa yang akan dilakukan peneliti dalam rangka melaksanakan penelitian.

Berdasarkan tujuannya, desain penelitian yang akan digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Istijanto, 2005:31). oleh karenanya hal itu sesuai dengan masalah yang akan dikemukakan pada penelitian ini, yaitu membahas mengenai bagaimana pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Bandung.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel X sebagai variabel independen adalah kepemimpinan yang meliputi peranan hubungan antar pribadi, peranan informasi, peranan pembuat keputusan. Sedangkan variabel Y atau variabel dependen adalah motivasi pegawai meliputi Kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan berkuasa. Skala yang digunakan pada kedua variabel menggunakan skala ordinal. Sebagai acuan maka dibuat tabel operasionalisasi variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	Item Pernyataan	
Kepemimpinan (X) Pemimpin berperan sebagai simbol dan sebagai inspirasi bagi bawahannya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepada mereka. (Toha, 2007:12)	1. Peranan Hubungan antar-pribadi	a. Peranan sebagai panutan (<i>Figurehead</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pengaruh pimpinan sebagai inspirasi bagi pegawainya. ▪ Tingkat frekuensi pimpinan dalam memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik. 	Ordinal	1	
		b. Peranan sebagai pemimpin (<i>Leader</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat frekuensi pimpinan memberikan semangat dan memotivasi para pegawainya ▪ Tingkat kesediaan dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan 	Ordinal	3	
		c. Peranan sebagai pejabat perantara (<i>Liaison</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan pimpinan berinteraksi dengan berbagai pihak 	Ordinal	4	
					Ordinal	5

	2. Peranan Informasi	a. Peranan sebagai pemantau (<i>Monitor</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keterbukaan pimpinan dalam menerima saran dan pendapat.. ▪ Tingkat kemampuan pimpinan dalam melihat kemajuan dan kuallitas kinerja pegawai secara transparan 	Ordinal	6
				Ordinal	7
		b. Peranan sebagai penyebar (<i>Disseminator</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kejelasan menyampaikan informasi, keputusan, rencana kerja, dan kegiatan . 	Ordinal	8
		c. Peranan sebagai juru bicara (<i>Spokesman</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan pimpinan menjadi juru bicara dalam menyampiakan informasi ke luar organisasi 	Ordinal	9
	3. Peranan Pembuat keputusan	a. Peranan sebagai wirausaha (<i>Entrepreneur</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan pimpinan dalam merancang kegiatan-kegiatan baru ▪ Tingkat kematangan dalam merencanakan program kerja 	Ordinal	10
				Ordinal	11
		b. Peranan sebagai penghalau gangguan (<i>Disturbance handler</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat tanggung jawab dalam menerima resiko berbahaya dalam organisasi ▪ Tingkat ketepatan dalam memecahkan permasalahan organisasi 	Ordinal	12
				Ordinal	13
		c. Peranan sebagai pembagi sumber (<i>Resource allocation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pengalokasian sumber-sumber dana ▪ Tingkat penyaluran sumber-sumber dana 	Ordinal	14
				Ordinal	15
		d. Peranan sebagai perunding (<i>Negosiator</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat ▪ Tingkat perundingan bersama dalam menetapkan kebijakan dan keputusan antara pimpinan dengan bawahan 	Ordinal	16
			Ordinal	17	

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat pengukuran	Skala	Item	
Motivasi kerja (Y) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Ketika suatu kebutuhan yang kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasinya untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan. (David Mc Clelland, 2005:185)	1. Kebutuhan akan Prestasi	a. Menunjukkan Kinerja terbaik.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat dorongan untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik. ▪ Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. 	Ordinal	1	
		b. Mengharapkan Umpan balik dari setiap pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pengharapan atas penghargaan dari setiap pekerjaan. 	Ordinal	2	
		c. Memiliki Perencanaan tujuan jangka panjang.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keterampilan dalam merencanakan tujuan jangka panjang. 	Ordinal	3	
		d. Menyukai Tantangan pekerjaan demi kemajuan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat tanggung jawab terhadap tantangan pekerjaan yang sulit. ▪ Tingkat kesediaan mengerjakan tugas yang menantang. 	Ordinal	4	
	2. Kebutuhan akan Affiliasi	a. Keakraban dan kebersamaan		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat perhatian dari rekan sekerja. ▪ Tingkat kekraban hubungan dengan rekan sekerja. 	Ordinal	5
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesediaan untuk bekerjasama dengan rekan sekerja maupun dengan atasan. ▪ Tingkat kerjasama menyelesaikan masalah. 	Ordinal	6
		b. Kesediaan untuk bekerjasama.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keinginan untuk dapat diterima dalam pergaulan. ▪ Tingkat kepedulian terhadap sikap penghormatan dari orang lain. 	Ordinal	7
					Ordinal	8
					Ordinal	9
		c. Keinginan untuk disukai.			Ordinal	10
					Ordinal	11
			Ordinal	17		

		d. Senang dengan iklim persahabatan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat responsive terhadap permasalahan orang lain. ▪ Tingkat kesenangan dalam memberikan bantuan. 	Ordinal	12
				Ordinal	13
	3. Kebutuhan akan Kekuasaan	a. Menyenangi adanya persaingan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesiapan dalam menghadapi persaingan dalam lingkungan kerja. 	Ordinal	14
		b. Mencari posisi pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat dorongan untuk mendapatkan posisi pimpinan 	Ordinal	15
		c. Keinginan memiliki pengaruh terhadap orang lain	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keinginan memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja. 	Ordinal	16
		d. Dengan rasa percaya diri tinggi memikul tanggung jawab pekerjaan dengan senang hati	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesenangan terhadap tanggung jawab pekerjaan. ▪ Tingkat pelaksanaan tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan rasa percaya diri tinggi. 	Ordinal	18
				Ordinal	19
		e. Mengendalikan orang lain.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan mengendalikan orang lain. 	Ordinal	20

3.4 Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Populasi

3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian dapat diperoleh secara langsung maupun tidak langsung. Untuk menjaga kevalidan data yang diperoleh, maka sumber data yang digunakan oleh penulis meliputi :

1). Data Primer

Sumber data primer adalah merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari objek penelitian, yang menjadi sumber data primer adalah pegawai pada lingkungan kantor Dinas Perhubungan Kota Bandung.

2). Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dengan objek penelitian, tetapi sifatnya hanya membantu dan mendukung dalam memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen-dokumen serta data kehadiran pegawai tahun 2007-2008 Dinas Perhubungan Kota Bandung.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan, penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut :

1). Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian untuk memperoleh data sekunder yang digunakan sebagai landasan teoritis masalah yang diteliti dengan cara membaca, menelaah, mempelajari dan mengutip pendapat dari berbagai sumber buku sebagai pendukung analisis dan mengaplikasikannya sehingga dapat membantu dalam penyelesaian penulisan.

2). Penelitian Lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara

Penulis melakukan komunikasi dan tanya jawab dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan pada pihak yang bersangkutan mengenai masalah yang diteliti secara langsung dengan pegawai kantor dinas perhubungan kota Bandung yang menjadi objek penelitian dengan tujuan memperoleh informasi mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

b. Observasi

Dengan melakukan pengamatan dan peninjauan langsung pada tempat penelitian untuk mendapatkan data langsung dari sumbernya.

c. Angket/kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran serangkaian pertanyaan secara tertulis kepada para pegawai di lingkungan kantor Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Langkah-langkah penyusunan angket adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan.
- b) Merumuskan item-item untuk pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai alternatif jawaban yang telah disediakan sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dengan membubuhkan tanda *checklist* (✓).

c) Menetapkan kriteria pemberian skor untuk setiap item pertanyaan alat ukur yang digunakan dalam pemberian skor adalah daftar pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan ukuran ordinal, artinya obyek yang diteliti mempunyai peringkat dalam lima urutan, baik soal positif maupun soal negatif. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif	Bobot Pernyataan Negatif
Sangat setuju/selalu/sangat positif	5	1
Setuju/sering/positif	4	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/negatif	3	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral/tidak tahu	1	5

Sugiyono(2006:87)

Sebelum kuesioner ini digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipertanggungjawabkan, maka angket yang digunakan harus diuji kelayakannya. Adapun pengujian instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan prosedur :

a. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:146): “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen

yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya, instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah”.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item pada kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:212-213})$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor setiap item pertanyaan yang diperoleh responden,
- Y = Skor total skala untuk setiap responden,
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Hasil perhitungan r_{xy} dibandingkan dengan taraf r pada taraf nyata yaitu 5%.

Kriteria kelayakannya adalah sebagai berikut:

Jika, $r_{xy} \geq r_{tab}$	→	valid
Jika, $r_{xy} < r_{tab}$	→	tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas atas pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus Alpha Croanbach yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut:

- 1). Masukkan data kedalam tabel, kemudian cari total skor dari tiap item dan jumlah kuadrat.
- 2). Dengan data tersebut cari varians tiap-tiap item terlebih dahulu, baru dijumlahkan. Dengan rumus varian sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \frac{(\sum X_i)^2}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n}$$

- 3). Setelah diketahui jumlah varians semua item dan varians totalnya masukkan ke rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad (\text{Sugiyono, 2004:282-284})$$

Keterangan:

r_i	= reliabilitas
k	= jumlah item
$\sum S_i^2$	= jumlah varians setiap item pertanyaan
$\sum S_i^2$	= varians skor total
$\sum X_i^2$	= jumlah kuadrat skor jawaban responden tiap item
$(\sum X_i)^2$	= kuadrat skor seluruh responden dari setiap item
JK_i	= jumlah kuadrat skor total
JK_s	= jumlah kuadrat dari jumlah skor total
n	= jumlah responden

- 4). Dengan diperolehnya koefisien korelasi r_{11} sebenarnya baru diketahui tinggi rendahnya koefisien tersebut. Lebih sempurnanya perhitungan reabilitas sampai pada kesimpulan dikonsultasikan dengan tabel *r product moment*.

Jika, $r_{11} > r_{tab}$	→	<i>reliable</i>
Jika, $r_{11} < r_{tab}$	→	tidak <i>reliable</i>

3.4.3 Teknik Penarikan Sampel

3.4.3.1 Populasi

Berdasarkan pada pendapat Sugiyono (2005:55) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk dapat ditarik kesimpulan”. Namun dalam hal ini tidak selalu harus meneliti semua individu yang ada dalam populasi, dapat juga diteliti sebagian dari populasi dengan harapan bahwa akan mendapatkan gambaran sifat populasi yang

bersangkutan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Populasi terdiri dari populasi yang terhingga dan populasi yang tidak terhingga. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang terhingga yakni populasi yang jumlah seluruh anggotanya dapat diukur.

Tabel 3.4
Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung
Berdasarkan Bidang kerja

No	Unit Kerja	Jumlah pegawai
1	Sub Bid Lalin dan Perparkiran	27
2	Sub Bid Angkutan dan Terminal	22
3	Sub Bid Sarana	17
4	Sub Bid Teknik Operasional	16
5	Sekretariat	36
6	UPTD	33
Jumlah		151

Sumber Dinas Perhubungan Kota Bandung

3.4.3.2 Sampel

Pada kenyataannya penulis tidak akan meneliti semua populasi tersebut karena keterbatasan waktu dan biaya. Untuk itu penulis menggunakan sampel. Dimana sampel merupakan sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003:72) sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Menurut Sugiyono (2002:56) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan

adalah *Proportional random Sampling*. Dimana pada teknik ini sampel secara proporsional untuk kemudian diambil secara acak untuk mewakili setiap unit kerja yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Penggunaan sampel ini bertujuan untuk mempermudah penelitian yaitu dengan mengambil sebagian objek populasi yang mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel, sehingga sampel tersebut dapat mewakili populasi yang diteliti.

Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini digunakan rumus sampel Slovin dengan tingkat presisi $e = 10\%$, (Husein Umar, 2001:141) yaitu sebagai berikut

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir, tingkat kesalahan 10% atau 0,1

Dalam hal ini jumlah populasi yang dijadikan penelitian adalah pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Perhubungan Kota Bandung 151 orang pegawai.

$$\begin{aligned} n &= \frac{151}{1 + 151 \times 0,1^2} \\ &= 60,16 = 60 \end{aligned}$$

Setelah memperoleh data dari responden yang merupakan populasi penelitian, penulis mengambil sampelnya berdasarkan teknik *Simple Random Sampling* (SRS). Menurut Suharsimi Arikunto (2002:111) *simple random sampling* adalah teknik sampling dimana peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan (*chance*) untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam menentukan jumlah sampel masing-masing bagian digunakan rumus *stratified random sampling* sebagai berikut:

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

Keterangan:

n_i = Anggota sampel pada proporsi ke i

N_i = Populasi ke i

n = Sampel yang diambil dalam penelitian

N = Populasi total

- Sub Bid Lalu Lintas dan Parkir
$$n_1 = \frac{27}{151} \times 60 = 10,73 = 11$$
- Sub Bid Angkutan dan Terminal
$$n_1 = \frac{22}{151} \times 60 = 8,74 = 9$$
- Sub Bid Sarana
$$n_1 = \frac{17}{151} \times 60 = 6,75 = 7$$

- Sub Bid Teknik Operasional

$$n_1 = \frac{16}{151} \times 60 = 6,35 = 6$$

- Sub Bid Sekretariat

$$n_1 = \frac{36}{151} \times 60 = 14,30 = 14$$

- UPTD

$$n_1 = \frac{33}{151} \times 60 = 13,11 = 13$$

Tabel 3.5
Rekapitulasi Jumlah Sampel Pegawai
Dinas Perhubungan Kota Bandung

No	Unit Kerja	Jumlah pegawai	Jumlah Sampel
1	Sub Bid Lalin dan Perparkiran	27	11
2	Sub Bid Angkutan dan Terminal	22	9
3	Sub Bid Sarana	17	7
4	Sub Bid Teknik Operasional	16	6
5	Sekretariat	36	14
6	UPTD	33	13
Jumlah		151	60

Sumber Pengolahan data 2008

3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotes

3.5.1 Rancangan Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu kepemimpinan sebagai variabel bebas (variabel X) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (variabel Y). Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*, dalam tahapan ini dilakukan pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan identitas responden, kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.
2. *Coding*, dalam tahapan ini dilakukan pembobotan pada setiap item instrumen berdasarkan pembobotan sebagai berikut:
 - Untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor terbesar sampai yang terkecil. Bobot nilai untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1.
 - Untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai yang terbesar. Nilai untuk setiap jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Karena dalam penelitian ini mempergunakan pengukuran kuisioner dengan skala *likert* yaitu kuisioner yang disebar dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pernyataan atau pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom tanggapan sesuai dengan tanggapan masing-masing responden. Pemberian bobot untuk setiap instrumen berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Interprestasi Nilai

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif
Sangat setuju/selalu/sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral/tidak tahu	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/negatif	1

3. *Tabulating*, adalah tabulasi hasil skoring, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi sebagai berikut :

Tabel 3.7
Tabulasi Data Penelitian

Responden	Skor Item							Jumlah
	1	2	3	4	5	...	N	
1								
2								
3								
...								
...								
N								

4. Mengingat skala pengukuran data dalam penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain. Data yang diperoleh dari pengukuran skala ini disebut data ordinal yaitu data yang berjenjang yang jarak antara satu data dengan data yang lain tidak sama (Sugiyono, 2000:70). Tetapi di lain pihak, pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka terlebih dahulu data skala ordinal tersebut

ditransformasikan menjadi data interval dengan bantuan program excel window XP melalui *method of successive intervals*.

5. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

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

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium variabel. Mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_{60}$$

Keterangan : X_i = Jumlah skor hasil angket variabel

$X_1 - X_{60}$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum

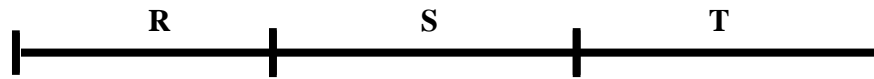
Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SD \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

- Menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi 3
- Menentukan kriteria ukuran tinggi, sedang dan rendah
- Membuat parameter untuk kriteria rendah, sedang dan tinggi



- Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter diatas untuk memperoleh gambaran variabel X (Kepemimpinan) dan variabel Y (Motivasi kerja)

d. Menentukan daerah kontinum variabel

6. Uji Regresi

Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari hubungan oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap terhadap variabel terikat (Y) (Riduwan, 2007:145)

Dalam penelitian ini digunakan uji regresi karena dua variabel yang akan diteliti memiliki hubungan fungsional. Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Persamaan regresi dirumuskan :

$$\hat{Y} = a + bX$$

(Sugiyono, 2004: 244)

Keterangan :

\hat{Y} = Subjek variabel dependen yang diprediksikan (Variabel Motivasi)

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (Variabel Kepemimpinan)

a = Harga Y, jika X = 0

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

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu: $\sum Xi$, $\sum yi$, $\sum Xi * yi$, $\sum Xi^2$ $\sum Yi^2$ dan
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

7. Analisis korelasi

Setelah data yang terkumpul berhasil diubah menjadi data interval, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y.

Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}} \quad (\text{Riduwan, 2007:136})$$

Keterangan :

n = Banyaknya sampel yang diteliti

X = Nilai variabel X yaitu Peran Kepemimpinan

Y = Nilai variabel Y yaitu Motivasi kerja

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar ($-1 \leq r \leq 1$) artinya jika:

$r = 1$, hubungan antara X dan Y sempurna positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)

$r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan

Untuk lebih mengetahui kuat lemahnya pengaruh antar variabel, dapat dilihat dengan mengklasifikasikannya sesuai pedoman berikut ini :

Tabel 3.8
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

KOEFISIEN KORELASI	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,8 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2004:216

8. Koefisien Determinasi

Mencari koefisien determinasi (r^2), dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi berbentuk r , digunakan untuk mengukur besarnya peranan variabel X terhadap variabel Y serta untuk memilih variabel X yang dapat menerangkan secara lebih baik mengenai perubahan yang terjadi dalam variabel Y. Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi: $KD = r^2 \times 100\%$

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya r^2 , semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 dan 1.

3.5.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data ialah pengujian hipotesis untuk diambil keputusan. Rumus yang digunakan untuk pengujian hipotesis ini ialah uji signifikansi korelasi *product moment* yang ditunjukkan pada rumus berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2004: 215})$$

Dimana:

t = nilai t

r = koefisien *korelasi product moment*

n = banyaknya data

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk kesalahan 5% dengan $dk = n - 2$. Sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y , maka hipotesis tersebut harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. $H_a : \mu \neq 0$: korelasi berarti, artinya Peran Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai”.
2. $H_o : \mu = 0$: korelasi tidak berarti, artinya Peran Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai”.

Ketentuannya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, tetapi sebaliknya bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.