

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pelaksanaan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah

kepemimpinan yang terdiri dari membuat keputusan, mempengaruhi orang, membangun hubungan dan memberi-mencari informasi. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja karyawan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan karyawan PT. Panca Kobra Sakti Bandung tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi karyawan dan karyawan PT. Panca Kobra Sakti Bandung sebagai subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun maka pendekatan yang digunakan menurut Husein Umar (2008:45) adalah pendekatan *cross sectional*, yaitu “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang”. Berdasarkan objek penelitian tersebut, maka akan dianalisis mengenai kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap motivasi.

## 3.2 Metode penelitian

### 3.2.1 Jenis dan Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:11) “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Travers Travers dalam Husein Umar (2007:21) menjelaskan bahwa “Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Menurut Mohammad Nasir (2003:54) mengemukakan bahwa :

Metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan, secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Metode deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Sugiyono (2009:29)

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan“. Dalam penelitian ini diuji mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. Panca Kobra Sakti

Bandung. Penelitian deskriptif disini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi karyawan atas kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja karyawan PT. Panca Kobra Sakti Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian diatas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2009:5):

Metode Survey yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga di temukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti.

### **3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Penelitian ini akan membahas dua variabel yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Tujuan pembuatan definisi variabel adalah untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti dan juga sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkap. Seringkali terjadi kesalah pahaman dalam mengartikan istilah, hal ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dibidang bahasa yang sudah semakin maju sehingga banyak istilah-

istilah yang dipergunakan untuk maksud tertentu berlebihan meskipun pada dasarnya bertujuan untuk menerangkan maksud yang sama.

Berdasarkan hal ini, penulis mendefinisikan istilah-istilah yang termuat dalam judul dengan maksud agar memperjelas makna yang terkandung memperjelas makna yang terkandung dalam judul sehingga diharapkan adanya kesamaan dalam landasan berfikir ke arah pembahasan lebih lanjut.













### 3.2.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Husein Umar (2008:42) yang dimaksud dengan data primer dan data sekunder adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu.” Dengan kata lain data primer diperoleh secara langsung.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian pihak lain atau data yang sudah tersedia sebelumnya yang diperoleh dari pihak lain yang berasal dari buku-buku, literatur, artikel dan jurnal ilmiah.

Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini, Maka peneliti mengumpulkan dan menyajikannya dalam tabel 3.2 berikut ini:

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

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data Pengguna Layanan Logistik	Sekunder	Internet
2	Profil Perusahaan	Sekunder	PT. Panca Kobra Sakti
3	Data Jumlah karyawan	Sekunder	PT. Panca Kobra Sakti
5	Data Absensi Karyawan	Sekunder	PT. Panca Kobra Sakti
6	Tanggapan karyawan tentang kepemimpinan	Primer	Karyawan PT. Panca Kobra Sakti
7	Tanggapan karyawan tentang motivasi kerjanya	Primer	Karyawan PT. Panca Kobra Sakti

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

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

#### **3.2.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono,2008:90). Menurut Suharsimi Arikunto (2008:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.”

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila sebuah penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian populasi, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Panca Kobra Sakti Bandung yang berjumlah sebanyak 55 orang. Untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat dari Tabel 3.3 mengenai laporan komposisi dan jumlah karyawan PT. Panca Kobra Sakti Bandung.

**TABEL 3.3**  
**JUMLAH KARYAWAN PT. PANCA KOBRA SAKTI BANDUNG PERIODE**  
**2009**

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Staff	13
2	Supir	14
3	Loper	14
4	Bongkar	9
5	Bengkel	1
6	Penagihan	2
7	Satpam	2
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>

Sumber : Bagian Staff Administrasi Tahun 2010

#### 3.2.4.2. Teknik Sampling

Sugiyono (2009:78) mengemukakan bahwa "Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel". Mengingat populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 55 orang, maka teknik sampling yang diambil adalah sampling jenuh. Sugiyono (2009:78) mengemukakan bahwa "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel disebut sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel".

#### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah di rumuskan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Angket, adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Penyebaran kuesioner berupa angket pertanyaan mengenai masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan;
2. Studi dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan, dimana itu berkaitan dengan masalah yang diteliti;
3. Studi kepustakaan, yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi atau teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti.

### **3.2.6 Hasil Pengujian**

#### **3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas**

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian dan tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen.

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:168):

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Pendapat lebih jelas diungkapkan oleh Asep Hermawan (2006:211) "Validitas data merupakan suatu proses penentuan apakah suatu wawancara dalam survei atau observasi dilakukan dengan benar dan bebas dari bias".

Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto 2009:170})$$

Keterangan:

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

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009:245) dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut:

**TABEL 3.4**  
**INTERPRETASI NILAI r**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0.800 sampai dengan 1.00	Tinggi
Antara 0.600 sampai dengan 0.800	Cukup
Antara 0.400 sampai dengan 0.600	Agak Rendah
Antara 0.200 sampai dengan 0.400	Rendah
Antara 0.000 sampai dengan 0.200	Sangat Rendah

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009: 245)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasi dengan skor-skor tes tolok ukurnya dari peserta yang sama. Selanjutnya perlu diuji apakah koefisien validitas tersebut signifikan pada taraf signifikan tertentu, artinya adanya koefisien validitas tersebut bukan karena faktor kebetulan, diuji dengan rumus statistik t sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2009:250})$$

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
2. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka soal tersebut valid.

3. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka soal tersebut tidak valid.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kepemimpinan (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*. menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut:

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL**  
**KEPEMIMPINAN (X)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	Ketepatan dalam menentukan tujuan jangka panjang	0,729	0,468	Valid
2	Ketepatan dalam menentukan personil dan sumber daya sesuai dengan prioritas untuk efisiensi tugas	0,634	0,468	Valid
3	Ketepatan dalam memperbaiki koordinasi	0,572	0,468	Valid
4	Ketepatan dalam mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan	0,538	0,468	Valid
5	Ketepatan dalam menganalisis masalah	0,688	0,468	Valid
6	Ketegasan dalam pengimplementasian solusi	0,845	0,468	Valid
7	Partisipasi dalam membuat keputusan	0,886	0,468	Valid
8	Fleksibilitas terhadap perubahan	0,791	0,468	Valid
9	Pemberian tanggung jawab terhadap bawahan	0,845	0,468	Valid
10	Kebijaksanaan dalam memutuskan keputusan yang penting	0,751	0,468	Valid
11	Ketepatan dalam mempergunakan teknik-teknik mempengaruhi dan memberikan semangat terhadap pekerjaan	0,774	0,468	Valid
12	Komitmen terhadap sasaran, patuh dan loyal terhadap perusahaan	0,782	0,468	Valid

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
13	Ketepatan dalam memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan	0,836	0,468	Valid
14	Dalam memberikan imbalan terhadap keberhasilan karyawan	0,898	0,468	Valid
15	Keramahan dan kesabaran dalam membantu seseorang	0,851	0,468	Valid
16	Kesediaan menjadi pendengar	0,850	0,468	Valid
17	Pembinaan karyawan dalam melaksanakan tugas	0,634	0,468	Valid
18	Pengembangan karyawan dalam bidang pekerjaan	0,692	0,468	Valid
19	Ketepatan dalam mengelola konflik	0,820	0,468	Valid
20	Ketepatan dalam mendorong kerja sama tim	0,692	0,468	Valid
21	Ketepatan dalam berkomunikasi	0,766	0,468	Valid
22	Kejelasan dalam memberikan arahan pekerjaan	0,634	0,468	Valid
23	Ketepatan dalam mengakomodasi sasaran tugas dan batas waktu serta harapan pekerjaan	0,554	0,468	Valid
24	Kecepatan dalam menginformasikan keputusan rencana dan kegiatan	0,795	0,468	Valid
25	Kecepatan dalam memberikan material dan dokumen tertulis	0,730	0,468	Valid
26	Ketepatan dalam memeriksa kemajuan dan kualitas pekerja	0,841	0,468	Valid
27	Ketepatan dalam mengevaluasi individu	0,765	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel kepemimpinan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan dalam memberikan imbalan terhadap keberhasilan karyawan yang bernilai 0,898 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan ketepatan dalam mengakomodasi sasaran tugas dan batas waktu serta

harapan pekerjaan bernilai 0,554 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya rendah.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*. Menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut ini :

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL**  
**MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Y)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	Kesesuaian upah karyawan dengan pekerjaannya	0,831	0,468	Valid
2	Tingkat kenaikan gaji	0,704	0,468	Valid
3	Kenyamanan karyawan terhadap lingkungan dan kondisi kerja	0,484	0,468	Valid
4	Keamanan kerja karyawan dalam melakukan tugasnya	0,603	0,468	Valid
5	Penghormatan dan rasa nyaman dari rekan kerja	0,846	0,468	Valid
6	Kenyamanan karyawan bersahabat baik dengan sesama karyawan maupun atasan	0,743	0,468	Valid
7	Kesesuaian supervisi yang baik bagi karyawan	0,648	0,468	Valid
8	Pemberian penghargaan atas prestasi dan kemampuan karyawan	0,858	0,468	Valid
9	Pemberian kepercayaan dalam memutuskan sesuatu	0,656	0,468	Valid
10	Peluang karyawan mendapatkan kesempatan untuk berkembang	0,607	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel motivasi kerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan pemberian penghargaan atas prestasi dan kemampuan karyawan yang bernilai 0,858 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan kenyamanan karyawan terhadap lingkungan dan kondisi kerja bernilai 0,484 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya rendah.

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:172), “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Suharsimi Arikunto (2006:178)

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya, maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown, yaitu:

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

(Sugiyono, 2008:190)

Keterangan:

$r_i$  = Reliabilitas seluruh instrumen

$r_b$  = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

Pengujian reliabilitas tersebut menurut Sugiyono (2008:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan instrumen genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $< r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada 20 karyawan PT. Panca Kobra Sakti Bandung sebagai responden pada tanggal 18 September 2011 dan 20 September 2011, dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) n-2 (30-2=28) maka

didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Berdasarkan Tabel 3.7 berikut ini dapat diketahui bahwa instrumen yang diajukan kepada responden dapat dikatakan reliabel, karena setiap pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$ , sehingga instrumen tersebut akan memberikan hasil ukur yang sama.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	kepemimpinan	0,960	0,468	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,950	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

### 3.3 Rancangan Teknik Analisis data dan Pengujian Hipotesis

#### 3.3.1 Teknik Analisis Data

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasar variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan .

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Menyusun Data

Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

## 2. Tabulasi Data

- a. Memberi skor pada setiap item
- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

## 3. Menganalisis Data

Menganalisis data yaitu proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.

## 4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis *analytical (explanatory)*, maka dilakukan analisis regresi linier. Karena penelitian ini menganalisis dua variabel, yaitu kepemimpinan (X) dan motivasi kerja (Y), maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana.

### 3.3.2 Rancangan Analisis Deskriptif

Data mentah yang telah terkumpul dari hasil kuesioner/survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh kepemimpinan. Pengolahan data yang

terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Variabel X (Kepemimpinan )

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap kepemimpinan yang meliputi pembuatan keputusan, mempengaruhi orang, membangun hubungan, dan memberi-mencari informasi .

2. Analisis deskriptif Variabel Y (Motivasi Kerja)

Variabel Y yang diteliti terfokus pada motivasi kerja karyawan yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan kerja karyawan, kebutuhan social, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut:

**TABEL 3.8**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

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

Sumber: Moch. Ali (1985: 184)

### 3.3.3 Rancangan Analisis Verifikatif

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis regresi linier dan analisis korelasi karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan *Method of Successive Interval*.

#### a. *Method Successive Interval* (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasikan terlebih dahulu menjadi skala interval

dengan menggunakan *Method Succesive Interval* (Harun Al-Rasyid, 1994:131) langkah-langkah untuk melakukan transformasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) pada setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap jawaban .
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

$$ScaleValue = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam statistik *parametric* adalah teknik analisa regresi linier sederhana, oleh karena pada metode regresi linier sederhana, data haruslah dalam bentuk interval. Semua data ordinal yang diperoleh dalam penelitian ini harus ditransformasikan menjadi skala interval terlebih dahulu. Adapun teknik analisa linier sederhana dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

## b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen yaitu kepemimpinan dengan satu variabel dependen yaitu motivasi kerja.

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2009: 270)

Keterangan :

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan  
 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 = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

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

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu:  $\sum X_i$ ,  $\sum Y_i$ ,  $\sum X_i Y_i$ ,  $\sum X_i^2$ ,  $\sum Y_i^2$ .
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono (2009:272) sebagai berikut:

Nilai dari a dan b pada persamaan regresi linier dapat dihitung dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2009: 272)

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

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya, naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh kepemimpinan (variabel X) terhadap motivasi kerja (variabel Y). Hasil dari perhitungan dinyatakan dalam batas-batas prosentase dari determinasi.

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

KD = nilai koefisien determinan

r = nilai koefisien korelasi

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

**TABEL 3.9**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI**  
**PENGARUH (GUILFORD)**

Interval Koefisien	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 (2009: 184)

### 3.3.4 Rancangan Pengujian Hipotesis

Rancangan analisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistik yang tepat. Hipotesis penelitian dapat diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier. Untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh (korelasi) antara variabel X dan Y digunakan rumus *student* ( $t_{\text{student}}$ ).

Adapun rumusnya adalah:

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

Keterangan :

t = distribusi *student*

r = koefisien korelasi product moment

(Sugiyono, 2009: 250)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0: \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan yang terdiri dari membuat keputusan, mempengaruhi orang, membangun hubungan, memberi-mencari Informasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung

$H_a: \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh kepemimpinan yang terdiri dari membuat keputusan, mempengaruhi orang, membangun hubungan, memberi-mencari Informasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung

