

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat (sahih, benar, dan valid), serta dapat dipercaya dan diandalkan (reliable) tentang:

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.
2. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan
3. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan dengan kinerja karyawan..

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Bank “X” yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 36-38, RT. 7/RW. 1, Senayan, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, 12190. Alasan peneliti memilih di tempat tersebut karena berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan, di tempat tersebut memiliki masalah mengenai kinerja karyawan di Bank “X”, rendahnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan kurangnya motivasi kerja. Selain itu, juga karena faktor keterjangkauan, sehingga memudahkan dalam pengambilan data.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan terhitung dari bulan Januari 2018 hingga Juni 2018. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian karena jadwal perkuliahan yang sudah tidak padat, sehingga memberikan kemudahan peneliti dalam melakukan penelitian dan fokus pada pelaksanaan penelitian.

C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode yang digunakan untuk penelitian ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu, seberapa besar hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

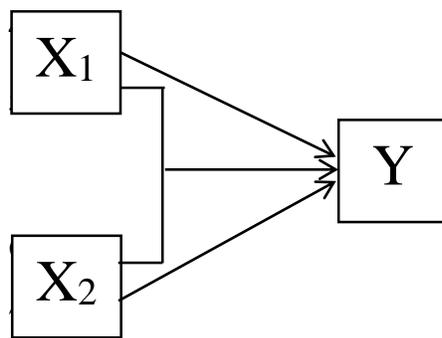
2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan di PT. Bank "X"
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Bank "X"

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Bank “X”..

Hubungan antar variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel bebas (X_1) : Gaya Kepemimpinan transformasional

Variabel bebas (X_2) : Motivasi Kerja

Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan

—————> : Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

Populasi yaitu “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”¹. Populasi dalam penelitian ini adalah 300 karyawan PT. Bank “X”. Berdasarkan table penentuan sample dari

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal. 119

Issac dan *Michael* jumlah sample dari populasi dengan *sampling error* 5% adalah 137 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara teknik acak sederhana.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan untuk meneliti tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional (variabel X_1 /variabel bebas) dan motivasi kerja (X_2 /variabel bebas) serta kinerja karyawan (variabel Y /terikat). Instrumen untuk mengukur ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil yang telah dikerjakan oleh pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi dan juga akan mengetahui bagus atau tidaknya hasil pekerjaan karyawan tersebut.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan dapat diukur dengan empat indikator yaitu kualitas dengan sub indikator kemampuan dan perilaku; indikator kedua yaitu disiplin waktu dengan sub indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan, dan tingkat kehadiran; indikator ketiga yaitu kuantitas dengan sub indikator volume pekerjaan dan tingkat kontribusi; indikator keempat yaitu komunikasi dengan sub indikator hubungan dengan pemimpin dan hubungan dengan pegawai.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III. 1.

Tabel III. 1 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Variable Y)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji coba		Drop	No.Butir Valid		No. Butir Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Kualitas	Kemampuan	1,3, 22, 23, 24	-	-	1,3, 22, 23, 24	-	1,3, 21, 22, 23	-
	Perilaku	2	8, 9, 14	-	2	8, 9, 14	2	8, 9, 14
Disiplin Waktu	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	6	16	-	6	16	6	15
	Tidak Menunda pekerjaan	4	17	-	4	17	4	16
	Tingkat kehadiran	7, 25	11	-	7, 25	11	7, 24	11
Kuantitas	Volume pekerjaan	13	18	15	13	18	13	17
	Pencapaian target	10	19	-	10	19	10	18

Komunikasi	Hubungan dengan pemimpin	12	5	-	12	5	12	5
	Hubungan dengan pegawai	20	21	-	20	21	19	20

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel III. 2 Skala Penilaian Instrumen Kinerja Karyawan

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kinerja Karyawan

Proses pengembangan instrumen kinerja karyawan dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel kinerja karyawan terlihat pada Tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel kinerja karyawan sebagaimana tercantum pada Tabel III.1. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada karyawan PT. Bank “X” yang sesuai dengan karakteristik populasi di luar sampel.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}^2}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Dimana:

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor butir dari x_i

x_t = Deviasi skor butir dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid.

² Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), Hal. 86

Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-*drop*. Berdasarkan perhitungan (proses perhitungan terdapat pada lampiran 6 halaman 113) dari 25 pernyataan tersebut, setelah divalidasi terdapat 1 pernyataan yang *drop*, sehingga yang valid dan tetap digunakan sebanyak 24 pernyataan.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]^3$$

Dimana:

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

³ *Ibid.*, Hal. 89

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

Dimana:

S_i^2 = Simpangan baku
 n = Jumlah populasi
 $\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat data X
 $\sum X_i$ = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $S_i^2 = 0,38$ $St^2 = 68,52$ dan r_{ii} sebesar 0,85 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 7 halaman 114). Hal ini menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, instrumen yang berjumlah 24 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kinerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Konseptual

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pemimpin kepada pegawainya dalam rangka upaya atau usaha meningkatkan kemampuan pegawai dan meyakinkan pegawainya untuk mencapai tujuan bersama.

b. Definisi Operasional

⁴ Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: PT. Tarsito, 2005), Hal. 94

Gaya kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan empat indikator yaitu pengaruh ideal dengan sub indikator mendapatkan respect, menanamkan rasa bangga, dan mendapatkan kepercayaan; indikator kedua yaitu motivasi inspirasi dengan sub indikator mengkomunikasikan harapan/ekspektasi tinggi, mendemonstrasikan komitmen, dan mengunggah spirit; indikator ketiga yaitu stimulasi intelektual dengan sub indikator menimbulkan inovasi/ide-ide baru, kreatif, dan memunculkan pendekatan-pendekatan baru; indikator keempat yaitu perhatian individu dengan sub indikator mendengarkan saran/masukan karyawan, dan melatih potensi karyawan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III. 3.

Tabel III. 3 Kisi-Kisi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji coba		Drop	No.Butir Valid		No. Butir Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Pengaruh Ideal	Mendapatkan Respect	14	6	-	14	6	14	6
	Menanamkan rasa bangga	1	-	-	1	-	1	-
	Mendapatkan Kepercayaan	2, 19	25	-	2, 19	25	2, 18	22
Motivasi Inspirasi	Mengkomunikasikan harapan/ekspektasi tinggi	3, 5	17	-	3, 5	17	3, 5	16
	Mendemonstrasikan Komitmen	16	-	-	16	-	15	-
	Mengunggah Spirit	18	4	15	18	4	17	4
Stimulasi Intelektual	Menimbulkan inovasi/ide-ide baru	7, 9	-	-	7, 9	-	7, 9	-
	Kreatif	20	8	-	20	8	19	8
	Memunculkan pendekatan-pendekatan baru	10	13	-	10	13	10	13
Perhatian Individu	Mendengarkan saran/masukan karyawan	12	23	24	12	23	12	21
	Melatih potensi karyawan	11	21	22	11	21	11	20

Untuk mengisi setiap butir pernyataan, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban dari satu pertanyaan masing-masing

yang telah disediakan. Kemudian setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel III. 4 Skala Penilaian Instrumen
Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional

Proses pengembangan instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel gaya kepemimpinan transformasional terlihat pada Tabel III.3. yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel gaya

kepemimpinan transformasional sebagaimana tercantum pada Tabel III.3. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada karyawan PT. Bank “X” yang sesuai dengan karakteristik populasi di luar sampel.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2.\sum xt^2}}^5$$

Dimana:

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

xi = Deviasi skor butri dari xi

xt = Deviasi skor butir dari xt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $t_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*. Berdasarkan perhitungan (proses perhitungan terdapat pada lampiran 11 halaman 119) dari 25

⁵ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), Hal.86.

pernyataan tersebut, setelah divalidasi terdapat 3 pernyataan yang *drop*, sehingga yang valid dan tetap digunakan sebanyak 22 pernyataan.

Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]^6$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir

st^2 = Varian skor total

Varians skor butir sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$si^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}^7$$

Dimana:

si^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

$\sum xi^2$ = Jumlah kuadrat data X

$\sum xi$ = Jumlah data

⁶ *Ibid.*, Hal. 89.

⁷ Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: PT. Tarsito, 2005), Hal. 94

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $S_i^2 = 0,38$ $S_t^2 = 44,73$ dan r_{ii} sebesar 0,797 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 12 halaman 120). Hal ini menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, instrumen yang berjumlah 22 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi Kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar individu karyawan dalam rangka mengoptimalkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

b. Definisi Operasional

Motivasi terdiri dari dua indikator, yaitu faktor intrinsik dengan sub indikator pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kecocokan pada pekerjaan; indikator kedua yaitu faktor ekstrinsik dengan sub indikator lingkungan kerja, gaji, dan promosi jabatan.

c. Kisi – kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja. Kisi-kisi ini disajikan

dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III. 5.

Tabel III. 5 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (Variabel X₂)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji coba		Drop	No.Butir Valid		No. Butir Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Faktor Intrinsik	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3, 21	18, 20	-	1, 2, 3, 21	18, 20	1, 2, 3, 21	18, 20
	Tanggung Jawab	4, 6, 19	5, 23	-	4, 6, 19	5, 23	4, 6, 19	5, 23
	Kecocokan pada pekerjaan	8	22	27	8	22	8	22
Faktor Ekstrinsik	Lingkungan kerja	9, 10	11	24	9, 10	11	9, 10	11
	Gaji	7, 12, 13,	15, 25	-	7, 12, 13,	15, 25	7, 12, 13,	15, 24
	Promosi Jabatan	14, 17	16	26	14, 17	16	14, 17	16

Untuk mengisi setiap butir pernyataan, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban dari satu pertanyaan masing-masing yang telah disediakan. Kemudian setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel III. 6 Skala Penilaian Instrumen Motivasi Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel motivasi kerja terlihat pada Tabel III.5. yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi kerja sebagaimana tercantum pada Tabel III.5. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada karyawan PT. Bank “X” yang sesuai dengan karakteristik populasi di luar sampel.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2 \cdot \sum xt^2}}^8$$

Dimana:

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

xi = Deviasi skor butri dari xi

xt = Deviasi skor butir dari xt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $t_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*. Berdasarkan perhitungan (proses perhitungan terdapat pada lampiran 16 halaman 125) dari 27 pernyataan tersebut, setelah divalidasi terdapat 3 pernyataan yang *drop*, sehingga yang valid dan tetap digunakan sebanyak 24 pernyataan.

Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

⁸ Djaali dan Pudji Muljono, *Loc. Cit.*

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]^9$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir

st^2 = Varian skor total

Varians skor butir sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$si^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}^{10}$$

Dimana:

si^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

$\sum xi^2$ = Jumlah kuadrat data X

$\sum xi$ = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $si^2 = 0,25$, $st^2 = 46,78$ dan r_{ii} sebesar 0,754 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 17 halaman 126).

Hal ini menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori

⁹ *Ibid.*, Hal. 89.

¹⁰ Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: PT. Tarsito, 2005), Hal. 94

tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, instrumen yang berjumlah 24 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi kerja.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Data Analisis

a. Uji Normalitas

Apabila sudah memperoleh data, data tersebut di uji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *normal probability*.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*, yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis gambar (*normal probability*), yaitu:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas Regresi

Pengujian linieritas bertujuan mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linear
- 2) H_a : artinya data linear

Kriteria pengujian dengan uji statistik, yaitu:

Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linier.

Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linier.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Adapun perhitungan persamaan umum regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2^{11}$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (kinerja karyawan)

¹¹ Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (Semarang: Semarang University Press, 2012), Hal. 13.

X1 = variabel bebas pertama (gaya kepemimpinan transformasional)

X2 = variabel bebas kedua (motivasi kerja)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila X1, X2.... Xn = 0)

b1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X1

(gaya kepemimpinan transformasional)

b2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X2 (motivasi kerja)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, yang berarti apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, atau:

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_n = 0$$

Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_1 \neq b_2 = \dots \neq b_n \neq 0$$

Kriteria pengambilan keputusan hasil analisis adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas signifikan $< 0,05$.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan nilai probabilitas signifikan $> 0,05$.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah satu parameter (b_i) dalam model sama dengan nol, yang berarti apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i \neq 0$$

Kriteria pengambilan keputusan hasil analisis adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas signifikan $< 0,05$.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas signifikan $> 0,05$.

4. Perhitungan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Untuk melakukan perhitungan koefisien determinasi, dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* versi 24.