

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun dan Effendi (2008:5) menerangkan bahwa, “Penelitian *explanatory* merupakan penelitian dengan pendekatan penjelasan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. Penelitian *explanatory* tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada tetapi juga bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat atau kausal antara variabel dan pengujian hipotesa”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena menjelaskan tentang pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian. Penelitian ini merumuskan Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya, pengujian hipotesis statistik dan melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial yang dijabarkan menjadi komponen masalah, variabel, indikator serta item dimana setiap variabel diukur dengan memberikan simbol angka-angka melalui pendekatan kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya yang beralamat di Jalan Perak Timur No.610. Alasan memilih

tempat penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dipakai seorang pemimpin di perusahaan sebesar PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya ketika dihadapkan untuk memotivasi para karyawan. Perusahaan besar pastilah mempunyai tuntutan yang besar pula untuk meningkatkan terus motivasi karyawannya sehingga sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi atau perusahaan. Perusahaan tempat dilakukannya penelitian serta survei bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Hasan (2002:17) mengatakan bahwa, "Konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan suatu ide atau gagasan tertentu". Tujuan pemahaman konsep yaitu untuk menyederhanakan pemikiran dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa di bawah suatu judul yang umum. Dalam penelitian ini terdapat dua konsep yang menjadi kajian yaitu konsep gaya kepemimpinan dan konsep motivasi kerja. Sesuai dengan permasalahan dan kajian teori yang ada, maka dalam penelitian ini ada 2 konsep :

a) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisani (Hasibuan, 2013:170).

b) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya pengaruh yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2019:111)

2. Variabel

Arikunto (2010:161) menyatakan bahwa, “Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Definisi lain dari variabel menurut Sekaran (2006:115) adalah, “Apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai, nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda”. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu : Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1), Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3), Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (X_4).

b) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Y disebabkan oleh variabel X, maka variabel Y dinamakan variabel dependen (Nazir, 2003:124). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Nazir (2003:152) merupakan “Definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut”. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan konsep, sehingga dibutuhkan variabel yang dapat mendukung konsep dan dapat membatasi suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas terdiri dari :

1) Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1)

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang memberikan suatu instruksi dengan penjelasan yang tepat, namun tidak pernah memberikan kesempatan bawahannya untuk berpendapat, bahkan dalam pengambilan keputusan. Indikatornya adalah:

a) Pemimpin memberikan penjelasan dan perintah. Pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai dan menuntut melakukan apa saja yang diperintahkannya. Itemnya adalah :

1. Penjelasan tugas detail
2. Penjelasan instruksi yang mudah dimengerti
3. Penetapan jenjang perintah

b) Pemimpin berkuasa penuh. Pemimpin berwenang penuh dan memiliki tanggung jawab sepenuhnya. Itemnya :

1. Pengambil keputusan

2. Melakukan kontrol penuh pada pekerjaan
3. Pemimpin berwenang dan bertanggungjawab sepenuhnya

2) Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2)

Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang bersikap ramah, memberikan dukungan kepada bawahan, gaya kepemimpinan suportif dianggap mudah bersahabat dengan bawahan.

Indikatornya adalah :

- a) Pemimpin membimbing dan menarik minat karyawan. Pemimpin membimbing para karyawan untuk mengembangkan *skill* dirinya.

Itemnya adalah :

1. Mampu menarik minat karyawan
2. Pemimpin membimbing karyawan
3. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan keluhan

- b) Pemimpin menciptakan lingkungan kerja dan membantu keinginan para bawahan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dan bisa bekerjasama dengan pihak lain

1. Menciptakan keharmonisan lingkungan kerja
2. Memberikan perhatian terhadap penyelesaian konflik karyawan
3. Memenuhi kebutuhan pelaksanaan pekerjaan

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3)

Gaya kepemimpinan seperti ini, pemimpin berusaha memahami dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan

keputusan masih tetap berada kepadanya. Namun pemimpin juga mau mendorong bawahannya untuk ikut bertanggung jawab dalam membuat keputusan, dan juga melaksanakan keputusan tersebut dengan tanggung jawab yang besar. Indikator adalah :

a) Pemimpin menggunakan pendapat karyawan untuk menentukan dan mengambil keputusan kerja. Itemnya adalah :

1. Merumuskan tujuan kerja bersama karyawan
2. Mengadakan diskusi rutin
3. Menggunakan saran karyawan

b) Pemimpin memberikan kesempatan karyawan ikut berpartisipasi dalam membuat keputusan. Itemnya adalah :

1. Pemimpin memberikan kesempatan ikut dalam rapat pengambilan keputusan
2. Pemimpin memberikan kesempatan karyawan untuk berpendapat dalam menentukan strategi perusahaan

4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (X₄)

Gaya kepemimpinan ini pemimpin mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahannya dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan baik. Pemimpin juga memberikan kepercayaan penuh pada bawahannya untuk mencapai tujuan dan hasil serta prestasi sebaik-baiknya. Indikator dan item pada variabel ini adalah sebagai berikut :

a) Pemimpin mengajukan tantangan yang menarik bagi karyawan, untuk berprestasi kerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Itemnya adalah :

1. Pemimpin pekerjaan menantang
2. Percaya terhadap kemampuan karyawan
3. Mengharapkan prestasi karyawan setinggi mungkin

b) Pemimpin merangsang kinerja karyawan agar mencapai tujuan.

Itemnya adalah :

1. Rotasi jabatan
2. Menilai kinerja
3. Pemimpin memberikan *reward* pada karyawan

b. Variabel terikat

1) Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mempunyai energi, aktivitas, atau daya gerak yang menciptakan gairah kerja dan melaksanakan tugasnya. Semua itu membuat seseorang bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator dan item pada variabel ini adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisiologis, itemnya:

1. Kebutuhan fasilitas kerja yang lengkap
2. Kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman

b) Kebutuhan Rasa Aman, itemnya:

1. Kebutuhan keamanan jiwa, harta dan benda

- 2. Kebutuhan pensiun dan jaminan hari tua
- c) Kebutuhan Sosialisasi, itemnya:
 - 1. Kebutuhan berkomunikasi antar karyawan
 - 2. Kebutuhan hubungan kerjasama antar karyawan
- d) Kebutuhan Penghargaan, itemnya:
 - 1. Kebutuhan pengakuan
 - 2. Kebutuhan penghormatan
- a. Kebutuhan Aktualisasi Diri, itemnya:
 - 1. Kebutuhan pengembangan diri
 - 2. Kebutuhan pelatihan

Indikator dan item yang digunakan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan Direktif (X ₁)	Pemimpin memberikan penjelasan	1. Penjelasan tugas dan cara kerja secara detail 2. Pemberian instruksi yang jelas dan mudah dimengerti 3. Penetapan jenjang perintah
		Pemimpin berkuasa penuh	1. Pengambil keputusan 2. Melakukan kontrol pada pekerjaan 3. Pemimpin berwenang dan bertanggungjawab sepenuhnya
	Gaya Kepemimpinan Suportif (X ₂)	Pemimpin membimbing dan menarik minat karyawan	1. Mampu menarik minat karyawan 2. Pemimpin membimbing karyawan 3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan keluhan

Tabel 2. Lanjutan

Konsep	Variabel	Indikator	Item
		Pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan keharmonisan lingkungan kerja. 2. Memberikan perhatian terhadap penyelesaian konflik karyawan 3. Memenuhi kebutuhan pelaksanaan kerja
	Gaya Kepemimpinan Parsitipatif (X ₃)	Pemimpin menggunakan pendapat karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengajak karyawan untuk merumuskan tujuan kerja 2. Mengadakan diskusi rutin bersama bawahan 3. Pemimpin menggunakan saran karyawan sebelum mengambil keputusan
		Pemimpin memberikan kesempatan karyawan ikut berpartisipasi dalam membuat keputusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memberikan kesempatan karyawan ikut dalam rapat pengambilan keputusan 2. Pemimpin memberikan kesempatan karyawan untuk berpendapat dalam menentukan strategi perusahaan
	Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X ₄)	Kepercayaan penuh terhadap bawahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan pekerjaan yang menantang 2. Karyawan melakukan tugas sesuai standart kerja 3. Mengharapkan prestasi karyawan setinggi mungkin
		Pemimpin merangsang kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi jabatan 2. Menilai kinerja 3. Pemimpin memberikan <i>reward</i> pada karyawan
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Kebutuhan fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fasilitas kerja yang lengkap 2. Kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman
		Kebutuhan rasa aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan keamanan jiwa, harta dan benda 2. Kebutuhan pensiun dan jaminan hari tua

Kebutuhan sosial	1. Kebutuhan berkomunikasi antar karyawan 2. Kebutuhan kerjasama antar karyawan
Kebutuhan penghargaan	1. Pemberian insentif kepada karyawan berprestasi 2. Pemberian penghargaan sesuai pendidikan
Kebutuhan aktualisasi diri	1. Kebutuhan pengembangan diri 2. Kebutuhan pelatihan

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2016

4. Skala Pengukuran

Sugiyono (2011:93) mengatakan bahwa, "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pernyataan seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2011:61) mengemukakan bahwa, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya yang berjumlah 380 karyawan.

2. Sampel

Purwanto dan Sulistyatuti (2007:37) “Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih mengikuti prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”.

Untuk menentukan besarnya penelitian dalam sampel dalam penelitian ini digunakan rumus slovin.

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

$$n = \frac{380}{1+380(0,1)^2}$$

$$n = 80$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2011:65) mengatakan bahwa, “*Proportional stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional”.

$\frac{\text{Populasi kelas}}{\text{Populasi keseluruhan}} \times \text{Jumlah sampel yang ditentukan}$

$$\frac{1}{380} \times 80 = 0,21$$

Hasil perhitungan dari populasi dan sampel dimasukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Populasi dan Sampel PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

No.	Divisi	Populasi	Sampel
1	Direksi dan Staf Ahli Direksi	9	2
2	Satuan Pengawan Intern	19	4
3	Biro Hukum	9	2
4	Sekretaris Perusahaan	33	6
5	Pengadaan Barang dan Jasa	11	2
6	Manajemen Resiko dan Mutu	9	2
7	Biro Perencanaan	15	3
8	Pelayanan Terminal	10	2
9	Akuntansi Manajemen	7	2
10	Akuntansi Keuangan	14	3
11	Tresuri	9	2
12	Perencanaan dan Pengembangan SDM	59	13
13	Pelayanan SDM	18	4
14	Umum / Kepala Kantor Pusat	27	5
15	Pemasaran	15	3
16	Rancang Bangun	15	3
17	Supervisi Investasi	12	2
18	Sistem Informasi	47	9
19	Pemeliharaan Fasilitas	15	3
20	Pimpro Teluk Lamong	8	2
21	Pimpro APBS	1	1
22	Diklat	1	1
23	Manajemen Properti	9	2
24	Pembinaan Anak Perusahaan	8	2
	Jumlah	380	80

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Azwar (2010:91) menjelaskan bahwa, “Data primer atau data tangan pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari”. Data primer diperoleh melalui penyebaran

angket atau kuesioner pada sampel 80 orang karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya dengan perhitungan sampel yang sudah dijelaskan sebelumnya.

b. Data Sekunder

Indriantoro dan Supomo (2011:147) mengatakan bahwa, “data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, juga merupakan data pendukung yang diperoleh dari perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan yang telah tersusun dalam arsip, struktur organisasi, kebijakan manajemen, dan sebagainya”.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu:

a. Penyebaran kuesioner

Sugiyono (2011:142) mengatakan bahwa, “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kemudian kuesioner tersebut dibagikan kepada sampel yang telah ditetapkan berdasarkan rumus Slovin”. Hasil kuesioner yang kemudian ditabulasi kedalam tabel untuk akhirnya dianalisis.

b. Dokumentasi

Hasan (2006:28) mendefinisikan “Dokumentasi adalah daftar yang berisikan patokan atau panduan dalam menelusuri sebuah dokumentasi”. Dokumen, data dokumentasi berupa struktur organisasi, sejarah perusahaan, data kepegawaian.

Tujuannya untuk menambah data dalam penelitian.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pada penulisan skripsi ini, instrumen penelitian yakni :

a. Kuesioner

Kuesioner yang berisikan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi maupun tanggapan dari responden yang berhubungan dengan fenomena yang terdapat pada penelitian. Seluruh jawaban yang telah diperoleh akan rekapitulasi dalam bentuk angka.

b. Alat dokumentasi

Alat-alat yang digunakan dalam proses dokumentasi adalah bolpoin, buku tulis yang akan berfungsi untuk mencatat langsung data-data yang dibutuhkan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Santoso (2007) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (kesahihan) suatu instrumen. Sebuah instrumen diketahui valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Untuk menguji

validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi *product moment* (r hitung) yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi *product moment*

x = Skor variabel bebas (X)

y = Skor variabel terikat (Y)

n = Jumlah responden

Valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment Pearson* dengan level signifikansi 5%. Jika probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka, instrumen dinyatakan valid dan jika probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidaknya dapat dilakukan dengan :

H_0 : tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

H_1 : terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

Hipotesis nol (H_0) diterima apabila r hitung $<$ r tabel, demikian sebaliknya hipotesis alternatif (H_1) diterima apabila r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2006:178) mengatakan bahwa, “Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah cukup baik”. Teknik yang digunakan adalah model konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2 b}{a^2 t} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum a^2 b$ = Jumlah variabel butir

$a^2 t$ = Variabel total

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Pengujian validitas dihitung dengan mengkorelasikan total skor indikator dari setiap variabel yang diuji validitasnya, selanjutnya membandingkan nilai korelasi dengan nilai r tabelnya. Dalam penelitian ini variabel yang diuji adalah gaya kepemimpinan direktif (X_1), gaya kepemimpinan suportif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3), gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X_4) sebagai variabel bebasnya, dan motivasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya. Uji validitas dilakukan dengan alat bantu perhitungan statistik *SPSS*. Terdapat kriteria hipotesis adanya pernyataan valid atau tidaknya dapat dilakukan dengan:

H_0 : tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%

H_1 : terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%

H_0 diterima apabila r hitung $<$ r tabel, demikian sebaliknya H_1 diterima apabila r hitung $>$ r tabel.

Variabel dikatakan valid, jika variabel tersebut memiliki koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai kritis. Hasil dari uji validitas dari setiap variabel di dalam penelitian dapat ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r Tabel (N=80; $\alpha=0,05$)	Keterangan
X ₁ (Gaya Kepemimpinan Direktif)	X _{1.1.1}	0.657	0.1852	Valid
	X _{1.1.2}	0.544	0.1852	Valid
	X _{1.1.3}	0.717	0.1852	Valid
	X _{1.2.1}	0.728	0.1852	Valid
	X _{1.2.2}	0.605	0.1852	Valid
	X _{1.2.3}	0.529	0.1852	Valid
X ₂ (Gaya Kepemimpinan Suportif)	X _{2.1.1}	0.643	0.1852	Valid
	X _{2.1.2}	0.589	0.1852	Valid
	X _{2.1.3}	0.738	0.1852	Valid
	X _{2.2.1}	0.756	0.1852	Valid
	X _{2.2.3}	0.656	0.1852	Valid
	X _{2.2.3}	0.497	0.1852	Valid
X ₃ (Gaya Kepemimpinan Partisiatif)	X _{3.1.1}	0.714	0.1852	Valid
	X _{3.1.2}	0.773	0.1852	Valid
	X _{3.1.3}	0.853	0.1852	Valid
	X _{3.2.1}	0.821	0.1852	Valid
	X _{3.2.2}	0.781	0.1852	Valid
	X ₄ (Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi)	X _{4.1.1}	0.505	0.1852
X _{4.1.2}		0.502	0.1852	Valid
X _{4.1.3}		0.653	0.1852	Valid
X _{4.2.1}		0.677	0.1852	Valid
X _{4.2.2}		0.625	0.1852	Valid
X _{4.2.3}		0.595	0.1852	Valid
Y (Motivasi Kerja)	Y ₁	0.597	0.1852	Valid
	Y ₂	0.616	0.1852	Valid
	Y ₃	0.731	0.1852	Valid
	Y ₄	0.727	0.1852	Valid
	Y ₅	0.648	0.1852	Valid
	Y ₆	0.699	0.1852	Valid
	Y ₇	0.440	0.1852	Valid
	Y ₈	0.508	0.1852	Valid
	Y ₉	0.687	0.1852	Valid
	Y ₁₀	0.733	0.1852	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 5 menunjukkan hasil semua r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,1852 untuk semua indikator masing-masing variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16*, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Berikut ini disajikan kriteria indeks koefisien reliabilitas yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyo (2008:214)

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji reliabilitas merupakan suatu data memiliki keandalan atau jawaban responden yang stabil dan konsisten dengan pertanyaan yang diajukan dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada masing-masing variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan direktif (X_1), gaya kepemimpinan suportif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3), gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X_4), dan motivasi kerja karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach alpha* dengan ketentuan apabila koefisien alpha (α) $\geq 0,6$, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel. Berikut ini akan disajikan hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1)	0.698	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2)	0.722	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3)	0.846	Reliabel
4	Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (X_4)	0.626	Reliabel
5	Motivasi Kerja (Y)	0.823	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya bahwa suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60, maka indikator pertanyaan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel yang artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan, sehingga kuesioner dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat konsisten. Untuk hasil analisis lengkap dari uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

G. Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah penelitian serta memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan program *SPSS 16 for Windows* untuk memudahkan dalam perhitungannya. Metode analisis data yang digunakan penelitian ini yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara

variabel melalui korelasi, regresi dan membuat perbandingan (Sugiyono, 2008:170).

2. Analisis Statistik Inferensial

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2008:192) mengatakan bahwa, “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Rumus yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel motivasi kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independent / variabel gaya kepemimpinan

b) Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan untuk membuat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas disebut model regresi berganda. Syarat sebelum menggunakan regresi linier berganda yaitu terpenuhinya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji auto korelasi sebagai berikut.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah data yang digunakan baik menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk

mendeteksinya adalah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness of fit* untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal.

Hipotesisnya adalah:

$H_0 = F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel, dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1: F(x) \neq F_0(x)$ dengan $F(x)$ atau distribusi tidak normal

Pengambilan keputusan:

- Jika Probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika Probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Normalitas dapat dideteksi juga dengan melihat penyebaran data (titik) dari sumbu diagonal dari grafik. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan distribusi data akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011:110).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu suatu uji yang digunakan untuk menguji mengena sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain (Sunyoto, 2011:100). Model regresi yang baik harus bebas dari masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* dan apabila ada titik-titik yang membentuk pola yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit, mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila tidak ada pola yang

jas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu pengujian untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau *independent variable*. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan mengkorelasikan variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Ghozali (2011:105) mengemukakan bahwa multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflationfactor* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai toleransi $< 0,10$ atau $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas. Rumus nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah:

$$VIF = \frac{1}{tolerance}$$

H. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk Uji F :

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

Keterangan:

- F_{hit} = F hasil perhitungan
- R = koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel bebas
- n = Jumlah anggota sampel

Uji hipotesis untuk uji F sebagai berikut:

H₀: Secara simultan (bersama-bersama), variabel bebas (gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan

gaya kepemimpinan berorientasi prestasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan).

H₁ : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dan Sig.F dengan Sig.a:

- a. F_{hitung} < F_{tabel}, maka H₀ ditolak.
- b. F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₁ diterima.
- c. Sig.F < Sig.a, maka H₀ ditolak.
- d. Sig.F > Sig.a, maka H₁ diterima.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Hipotesis untuk perhitungan uji t adalah sebagai berikut :

H_0 : Secara parsial, variabel bebas (gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan).

H_1 : Secara parsial, variabel bebas (gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t_{Hitung} dengan t_{Tabel} :

- $t_{Hitung} < t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak.
- $t_{Hitung} > t_{Tabel}$, maka H_1 ditolak.
- $Sig.t < Sig.a$ maka H_0 ditolak.
- $Sig.t > Sig.a$ maka H_1 diterima.