BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun laporan.

Menurut Husein Umar dalam Umi Narimawati (2010:29) mengatakan bahwa: "Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan akapan penelitian ini dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal yang dianggap perlu".

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan hasil kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd, menjelaskan keadaan berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya di analisis untuk mendapatkan kesimpulan. seangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (2005:21) "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Metode Verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab penelitian poin ketiga, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd.

Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya pengaruh variable *independent* mempengaruhi terhadap variabel *dependent*, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Survey.*

Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untukmenjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:30) adalah:

"Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi

semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian. Dalam penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan dan motivasi. Dengan judul : " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di bagian Produksi pada Woojin tech.co.,ltd".
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.

   Dalam penelitian ini, permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menetapkan rumusan masalah.

   Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah : bagaimana kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. seberapa besar pengaruh pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Menetapkan tujuan penelitian.

   Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan..
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.

   Penulis menetapkan tiga hipotesis, yaitu:

- Hipotesis pertama terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis kedua terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis ketiga terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengkuran variabel penelitian yang digunakan.

   Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan yang menjadi variable terikatnya adalah kinerja karyawan.

7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.

   Dalam penelitian ini menggunakan data primer, teknik penentuan sampelnya terdiri dari populasi dan sampel. Populasinya adalah karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd dan sampelnya adalah seluruh responden, teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi dan wawancara.

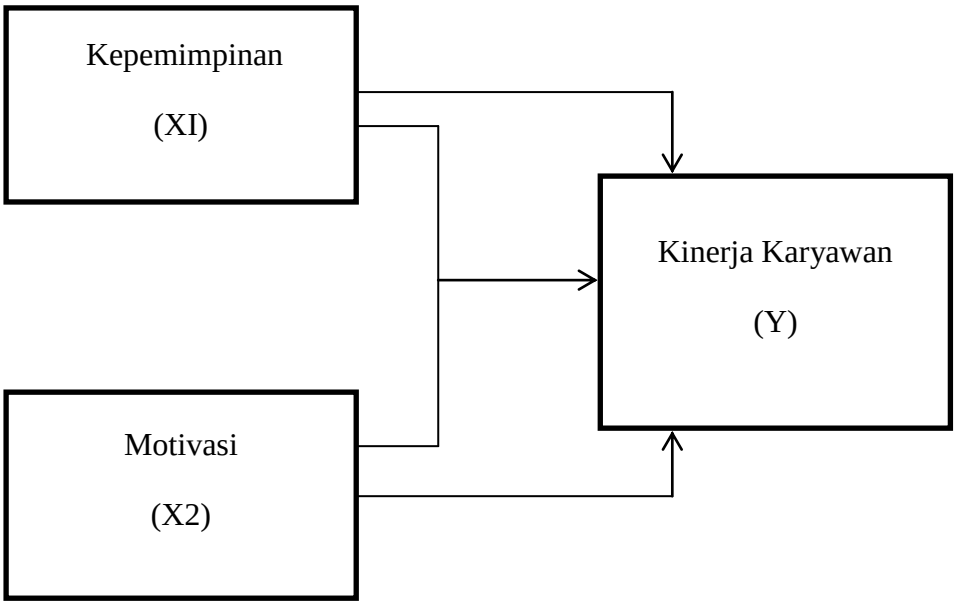
8. Melakukan analisis data.

   Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).

9. Menyusun pelaporan hasil penelitian.

   Akan disajikan dalam tabel 3.1 di bawah ini.

Gambar 3.1 Desain Penelitian



Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, bahwa penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Untuk penelitian yang bersifat deskriptif maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan *survey*, sementara data yang bersifat verifikatif maka menggunakan metode *explanatory survey.* Di bawah ini adalah desain penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi di Woojin Tech.Co.,Ltd".

3.2.2 Operasionalisai Variabel

Penyusunan operasionalisasi variabel-variabel penelitian dalam kuesioner ini ditujukan agar kuesioner yang disusun dapat mencerminkan masalah dari model penlitian yang digunakan. Tabel 3.1 adalah operasionalisasi variable

penelitian ini yang disertai dengan indikator yang akan ditanyakan dalam kuesioner serta skala pengkuran yang diterima.

Tabel 3.1 Operasionalisai Variable

Variable	**Definisi**	**Indikator**	**Ukuran**	**No Kuesioner**	**Skala**
Kepemim pinan	kepemimpinan adalah"tindakan – tindakan oleh seseorang atau beberapa orang yang mempengaruhi kelakuan seseorang atau lebih daam suatu kelompok. Bernardine R.wirjana dan Susilo Supardo (2006:20)	1. Kecerdasan, Hani Hndoko (2003; 297)	1. Tingkat kecedasan pimpinan pada bidang tertentu	1	Ordinal
			2. Tingkat kemampuan membuat strategi	2	Ordinal
		2. Kedewasaan	1.Tingkat kemampuan mengambil keputusan	3	Ordinal

			2. Tingkat kemampuang pengendalian emosi	4	Ordinal
		3. Motiviasi Diri	1. Tingkat motivasi yang diberikan	5	Ordinal
			2. Tingkat percaya diri dan antusiasme	6	Ordinal
		4. Pendidikan	1. Tingkat pendidikan formal	7	Ordinal
			2. Tingkat pendidikan non formal	8	
		5. Keahlian	1. Tingkat kemampuan	9	Ordinal

			komunikasi 2. Tingkat kemampuan psokologis manusia	10	Ordinal
		6. Ketegasan	1.Tingkat ketegasan terhadap keputusan 2. Tingkat komitmen pada Keputusan	11 12	
Motivasi	Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”.Akronim “ERG” dalam teori alderfer merupakan huruf pertama dari istilah tersebut yaitu: E= Existance (kebutuhan akan	1. Existence (terpenuhinya kebutuhn sebagai manusia) *2.* Relatedness (akses yang	1.Gaji yang pantas 2.Jaminan kesehatan 3.Pemberian tunjungan 4. Jaminan hari tua 5. Jaminan karir	1 2 3 4 5	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

	eksistensi), R= Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G=Growth(kebutuhan akan pertumbuhan) (*Alderfer* dalam Umi Narimawati,2005)	luas untuk menjalin hubungan dengan kalangan sesama pegawai dan masyarakat) *3.* Growth (kesempatan berkarir yang terbuka untuk staf dan pegawai)	1. Tingkat kemudahan untuk melakukan hubungan dengan msayarakat dan pihak lain 2. Dukungan kebijakan 1.Kesempatan berkarir bagi setiap karyawan 2. Transparansi atas informasi perusahaan	6 7 8 9	Ordinal

Kinerja	Kinerja adalah hasil atas pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Pabundu Tika (2006;121)	1.Kualitas kerja **A.A** Anwar Prabu Mangkunegara (2008; 67)	1. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan perkerjaannya	1	Ordinal
			2. Tingkat kualitas kerja yang dihasilkan	2	Ordinal
		2. Kuantitas Kerja	1. Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	3	Ordinal
			2. Tingkat efesiensi dan efektivitas kerja	4	Ordinal
		3.Konsistensi pegawai	1. Tingkat pemahaman	5	

			job description		Ordinal
			2. Tingkat pengetahuan karyawan sekitar IPTEK		Ordinal
		4.Sikap pegawai	1. Tingkat kreatifitas karyawan	6	Ordinal
			2. Tingkat kedisiplinan Karyawan	7	Ordinal
		5.Kerjasama	1. Tingkat kerjasama bawahan dan atasan	8	Ordinal
			2. Tingkat kerjasama dengan lembaga lain	9	

Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun definisi dan istilah variabel menurut Sugiyono (2006:39) adalah sebagai berikut:

3.2.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjawab penyebab timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variable *independent* dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

3.2.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.

Agar dapat memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya maka masing-masing variabel dan sub variabel dalam penelitian ini akan didefinisikan secara rinci untuk kemudian dijabarkan ke dalam masing-masing indikator serta skala pengukurannya.

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan data

3.2.3.1 Sumber Data

Penulisan melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

   Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui *survey* lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu yang dibuat untuk itu (Umi Narimawati, 2007:76).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian ini meliputi informasi mengenai karakteristik organisasi, jumlah karyawan, data hasil evaluasi karyawan, peneltian terdahulu, serta materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis (Umi Narimawati, 2007:76).

Dalam penelitian ini digunakan kombinasi teknik pengumpulan data yang terdiri dari :

- Wawancara

  Pemimpin di Woojin Tech.Co.,Ltd.
- Kuesioner, digunakan untuk mengumpulkan data dari para karyawan.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban	**Skala Nilai**
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	2

Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2006:87)

- Observasi, dilakukan terhadap sumber data sesuai dengan unit observasi/analisis yang telah disebutkan.
- Dokumentasi, dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen dari Woojin tech.co.,ltd yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini adalah kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

3.2.3.1.1 Populasi

Tahap pertama yang dilakukan peneliti dalam pemilihan sampel adalah mengetahui populasinya.

Menurut Sugiyono (2009:80), menyatakan bahwa populasi adalah sebagai berikut: "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Woojin tech.co.,ltd di bagian produksi.

3.2.3.1.2 Sampel Berdasarkan Konsensus

Menurut Sugiyono (2004;73), mengatakan bahwa pengertian sampel adalah "sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Jenis yang akan digunakan adalah *probability* dengan *random sampling*, yaitu teknik dimana sedemikian rupa sehingga setiap unit dari populasi mempunyai teknik yang sama untuk dipilih sebagai sampel dengan kata lain populasi dianggap homogen. Penulis mengambil anggota sampel dalam penulisan penelitian ini dengan menggunakan rumus :

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

$$n = \frac{4500}{1 + 4500(0{,}1)^2}$$
$$n = \frac{4500}{46}$$
$$n = 97{,}8 = 98$$
$$n = 100$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10%. Untuk menghindari dari pada kerusakan angket dan jumlah tidak kembalinya angket, maka dibulatkan menjadi 100. Sehingga jumlah sampel yang diambil 100 responden.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*field research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder.

Data primer ini didapatkan melalui teknik- teknik sebagai data sekunder :

1. Penelitian Lapangan *(Field Research)*

   Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara:

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

   Dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke Woojin Tech.Co.,Ltd untuk memperoleh data yang diperlukan.

   b. Wawancara Langsung

   Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara ke bagian yang berkaitan yaitu pemimpin di Woojin Tech.Co.,Ltd.

   c. Kuesioner

   Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan

yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai kepemimpinan dan motivasi.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari Woojin Tech.Co.,Ltd yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini adalah kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca referensi di internet atau buku perpustakaan seperti buku Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, dll.

3.2.4.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007:89). Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Rumus yang

digunakan untuk menguji validitas adalah rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r=\frac{n\sum XY-\sum X\sum Y}{\sqrt{\left(\sum X^2-(X)^2\right)\times\left(\sum Y^2-(Y)^2\right)}}$$

Keterangan :

r1 = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjel dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\sum X_2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y_2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden

Sedangkan uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n-2$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

r = Koefisien Kolerasi *Pearson*

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5% satu sisi adalah :

1. Item instument dikatakan valid jika thitung lebih dari atau sama dengan t0,05 = 1,9744 maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika thitung kurang dari t0,05(165) =1,9744 maka item tersebut tidak dapat digunakan.

Berikut ini merupakan tabel uji validitas dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No. Instrumen	**t hitung**	**t table**	**Kesimpulan**
1	4,088	1,984	Valid
2	5,771	1,984	Valid

3	5,937	1,984	Valid
4	3,060	1,984	Valid
5	4,705	1,984	Valid
6	5,796	1,984	Valid
.7	4,001	1,984	Valid
8	2,467	1,984	Valid
9	3,013	1,984	Valid
10	3,402	1,984	Valid
11	2,872	1,984	Valid
12	4,893	1,984	Valid

2. Uji Validitas Motivasi (X2)

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas

Variabel Motivasi (X_2)

No. Instrumen	**t hitung**	**t table**	**Kesimpulan**
1	5,643	1,984	Valid
2	4,763	1,984	Valid
3	4,199	1,984	Valid
4	2,023	1,984	Valid

5	3,744	1,984	Valid
6	4,894	1,984	Valid
7	5,167	1,984	Valid
8	4,994	1,984	Valid
9	6,052	1,984	Valid

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Instrumen	**t hitung**	**t table**	**Kesimpulan**
1	7,590	1,984	Valid
2	5,058	1,984	Valid
3	6,135	1,984	Valid
4	7,329	1,984	Valid
5	6,839	1,984	Valid
6	2,765	1,984	Valid
7	7,985	1,984	Valid
8	7,060	1,984	Valid
9	5,317	1,984	Valid
10	3,515	1,984	Valid

Pada ketiga tabel diatas dapat dilihat untuk hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} (1,984), yang artinya seluruh pernyataan tersebut layak digunakan sebagai intrumen penelitian atau dengan kata lain item-item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006) yang dikutip oleh Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43) mengemukakan: *"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency".*

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan.

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data.Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method* (*Spearman–Brown Correlation*) Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi

menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap–ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
2. Skor untuk masing–masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

r_1 = Reliabilitas internal seluruh item

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan 5 % satu sisi adalah :

1. Jika thitung lebih dari atau sama dengan t0,05 dengan taraf signifikan 5 % maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan.
2. Jika thitung kurang dari t0,05 dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat digunakan.

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

3.6 Tabel Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Kriteria	Kriteria
Good	0.80	0.50
Acceptabel	0.70	0.30
Marginal	0.60	0.20
Poor	0.50	0.10

Sumber : Barker, et all (2002 : 70)

Adapun hasil perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	r kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	0,705	0,700	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,705	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	0,700	Reliabel

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada masing-masing variabel andal untuk mengukur variabelnya masing-masing.

3.2.5 Rancangan Analisi dan Perancangan Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

3.2.5.1.1 Analisis Deskriftif/Kualitatif

Analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik dan sangat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melaluihasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4 dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\%skor = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} X100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007 : 84)

Keterangan :

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.

b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.7 sebagai berikut :

Tabel 3.8

Kriteria Persentase Skor Tanggapan RespondenTerhadap Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Sangat Tidak Strategis / Sangat Tidak Baik
2	36.01 - 52.00	Tidak Strategis / Tidak Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup Strategis / Cukup Baik
4	68.01 - 84.00	Strategis / Baik
5	4.01 – 100	Sangat Strategis / Sangat Baik

Sumber : J. Supranto (2004:64)

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Successive Interval"* (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner.

b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.

c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal

d) Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

$$Means\ of\ Interval = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ at\ Below\ Density\ Upper\ Limit - Area\ at\ Below\ Lower\ Limit}$$

Dimana :

Means of Interval = Rata-Rata Interval

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan atas bawah

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : $\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} + \text{Nilai Skala Minimal} + 1$

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan, dalam hal ini adalah karyawan di Woojin tech.co.,ltd digunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*).

2. Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = {}_0 + \beta X + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

X1, X2 = Variabel Independen

A = Konstanta

β 1, β 2 = koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan i(X1) dan Motivasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta\ 2X2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta dari persamaan regresi

β1 = Koefisien regresi dari variable X1, *Gaya Kepemimpinan*

β2 = Koefisien regresi dari variable X2, *Motivasi*

X1 = *Gaya Kepemimpinan*

X2 = *Motivasi*

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:49), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana ; $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = gaya kepemimpinan dan motivasi

z = kinerja karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.8 di bawah ini:

Tabel 3.9 Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

sumber : Syahri Alhun, 2003 : 157

4. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari

perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R2 =SSreg/SStot.

$$Kd = r^2 \, x100\%$$

Dimana :

Kd : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd". Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{J_{Kregesi}/K}{Jk_{rsidu}/\{n - (k + 1)\}}$$

Dimana :

Jkresidu = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel

N = Jumalah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai Fhitung > Fkritis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson*.

b. Hipotesis

H0 ; ρ = 0, Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd.

H1 ; ρ 0, Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd.

c. Kriteria pengujian

H0 ditolak apabila Fhitung > dari Ftabel ($\alpha = 0{,}05$)

Apabila pada pengujian secara simultan H0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah yxi 0. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t\textit{hitung}\ (X_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

thitung diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

b. Hipotesis

H1. ρ= 0, Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Woojin tech.co.,ltd.

H11. ρ ≠ 0, Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Woojin tech.co.,ltd.

H2. ρ = 0, Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Woojin tech.co.,ltd.

H12. ρ ≠ 0, Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Woojin tech.co.,ltd.

c. Kriteria Pengujian

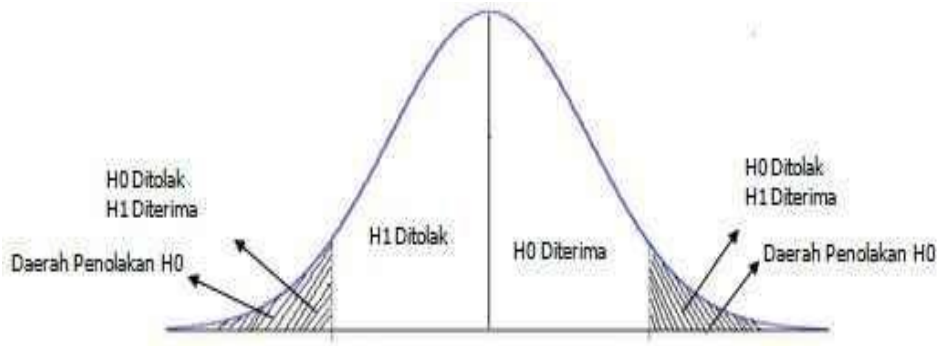
H0 jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika thitung ≥ ttabel maka H0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika thitung ≤ ttabel maka H0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H0 dan daerah penerimaan H1 :

Gamabar 3.2 Daerah penerimaan dan penolakan Ho



Sumber : Sugiyono (2009:185)