

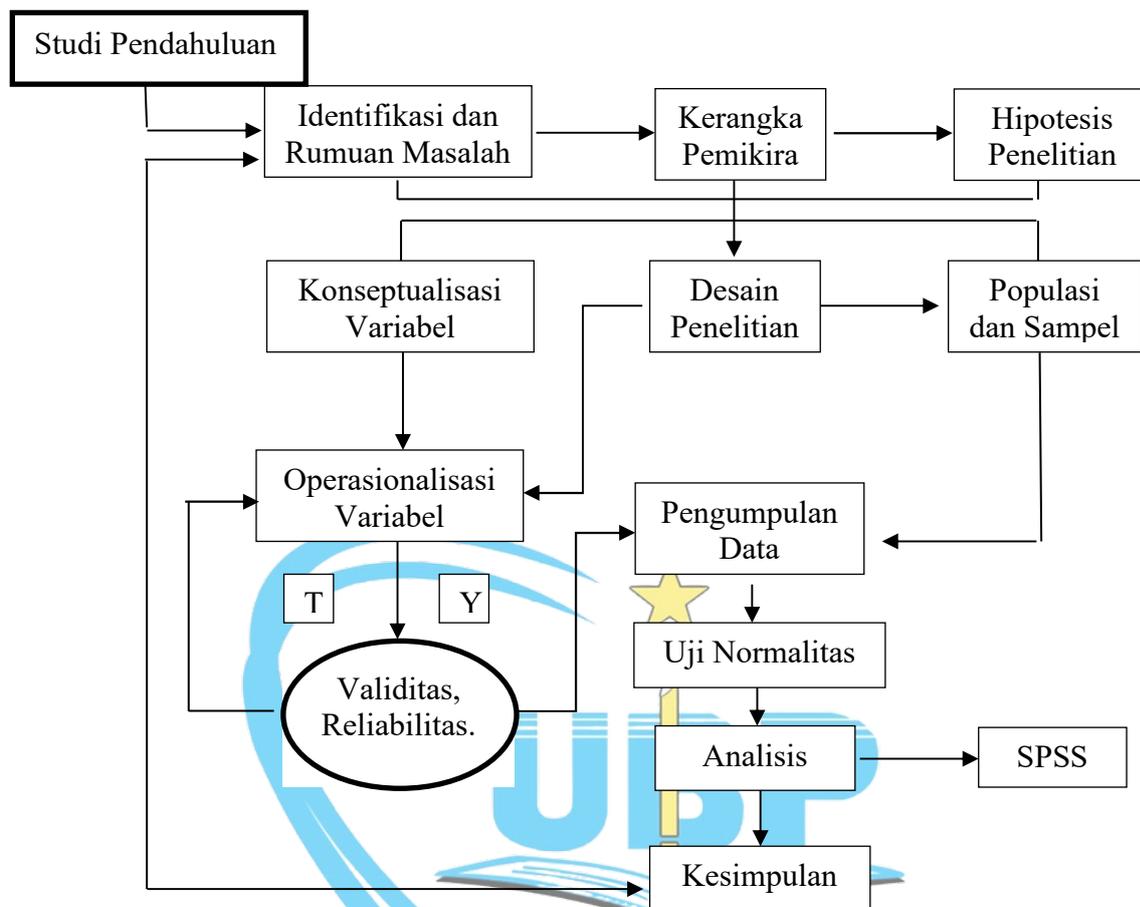
## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian adalah suatu proses investigasi atau penyelidikan atas berbagai masalah yang dihadapi dengan mengikuti prosedur ilmiah yang tepat, sehingga memperoleh kesimpulan yang akurat dan tepat. Metode penelitian adalah upaya untuk mencari kebenaran secara ilmiah yang didasarkan pada data yang sesuai dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Disamping itu untuk memperoleh kebenaran ilmiah, metode penelitian juga merupakan cara utama yang digunakan mencapai tujuan penelitian secara efektif. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017:6) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:8) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistic.

Secara keseluruhan proses penelitian dimulai dari pengumpulan data fenomena dan studi pendahuluan yang dilakukan dilokus penelitian sampai dengan membuktikan hasil penelitian dan melakukan pembahasan, selengkapnya dapat dilihat dalam desain penelitian yang dilakukan.



**Gambar 3.1**

**Desain Penelitian**

**Sumber: Uus MD Fadli (2021)**

Desain penelitian merupakan seluruh proses yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Berikut adalah tahapan-tahapan dari gambar di atas.

1. Melakukan studi pendahuluan sesuai dengan tema/variabel yang akan diteliti.
2. Menyusun latar belakang penelitian yang berpedoman pada landasan fenomena yang ditemukan pada proses sebelumnya.
3. Mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian sebagai dasar dalam pembuatan kerangka pikir.
4. Menyusun kerangka berfikir sesuai dengan teori dan temuan dari penelitian terdahulu yang relevan.

5. Menetapkan hipotesis penelitian yang didapat dari penyusunan kerangka pemikiran.
6. Membuat desain penelitian sebagai kerangka untuk melakukan penelitian.
7. Membaca konsep teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai pembanding, melalui pencarian temuan dari jurnal ilmiah (internasional dan nasional), karya tulis ilmiah lainnya yang relevan, kemudian dijadikan untuk definisi operasional variabel.
8. Menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai responden dalam penelitian.
9. Menyusun instrumen penelitian, termasuk melakukan uji validitas, dan reliabilitas. Dilakukan untuk mempertimbangkan apakah data tersebut layak untuk di analisis atau tidak.
10. Melakukan pengumpulan data, dan melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah pada variabel bebas dan variabel terikat terdapat data yang berdistribusi normal atau tidak.
11. Melakukan analisis data dengan metode regresi berganda
12. Kesimpulan disesuaikan dengan hasil analisis data.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berlokasi di Jl. Suroto Kunto Warung bambu, Kecamatan Karawang Timur Kabupaten Karawang Jawa Barat.

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dijadwalkan atau dilaksanakan selama 4 (empat) bulan dimulai bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Juni 2022, untuk lebih jelas lihat tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan tahun 2022																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengambilan Data																								
2	Penulisan Proposal																								
3	Perbaikan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Analisis Data																								
6	Pelaksanaan Kegiatan																								
7	Penulisan Laporan																								
8	Sidang Skripsi																								

Sumber: Penulis 2022

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah penentuan suatu konstruk (hal-hal yang sulit diukur) sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional adalah informasi ilmiah yang membantu peneliti dalam mengukur suatu variabel.

#### A. Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan

Dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2018:176) di dalam Diana Sri Dewi (2021) diantaranya:

1. Kemampuan analitis indikatornya:
  1. Mampu menganalisa situasi
  2. Cara mengambil keputusan
2. Keterampilan berkomunikasi indikatornya:
  1. Menguasai teknik-teknik berkomunikasi
  2. Tata bahasa yang baik
3. Keberanian indikatornya:
  1. Berani dalam melaksanakan tugas
  2. Berani mengambil keputusan
4. Kemampuan mendengar indikatornya:
  1. Menerima pendapat dari bawahan

2. Menerima kritikan dari bawahan
5. Ketegasan indikatornya:
  1. Tegas dalam menghadapi bawahan
  2. Tegas dalam menghadapi ketidakpastian
 Sedangkan menurut Busro (2018:251) antara lain:
6. Struktur Prakarsa Indikatornya:
  1. Menyusun bagian kerja
  2. Hubungan kerja
  3. Tujuan
7. Pertimbangan Indikatornya:
  1. Kepercayaan
  2. Pengambilan gagasan
  3. Tingkat Kepedulian

Maka dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel ini dapat diukur dengan menggunakan skala likert. Skor penilaian responden tentang seberapa baik gaya kepemimpinan diperoleh setelah mengisi setiap pertanyaan dalam kuisioner yang mengungkapkan: sangat tidak baik dengan skor 1, tidak baik dengan skor 2, cukup baik dengan skor 3, baik dengan skor 4, dan sangat baik dengan skor 5.

### **B. Definisi Operasional Motivasi Kerja**

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan: antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan: mencakup penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Sedangkan menurut Wibowo (2018:162) mengatakan 3 poin, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi: tanggung jawab, resiko.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan: komunikasi, persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan: pemimpin, duta perusahaan.

Maka dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel ini dapat diukur dengan menggunakan skala likert. Skor penilaian responden tentang seberapa baik motivasi kerja diperoleh setelah mengisi setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang mengungkapkan: sangat tidak baik dengan skor 1, tidak baik dengan skor 2, cukup baik dengan skor 3, baik dengan skor 4, dan sangat baik dengan skor 5.

### C. Definisi Operasional Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Sedangkan menurut Sutrisno (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja seras situasi kerja yang ada

2. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau teman sekerja dan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

Untuk operasional dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada sejumlah responden, untuk mendapatkan data kuantitatif yang dalam mengajukan pertanyaan akan menggunakan skala likert sebagai alat pengukur dengan gradasi terendah adalah 1 (satu), dan gradasi tertinggi adalah 5 (lima) yang dapat diukur dari indikator tersebut maka digunakan skala likert. Rentang skala dan skor penilaian responden akan didapat setelah menyebarkan kuisioner yang menyatakan penilaian setuju atau tidak setuju terhadap indikator-indikator pelayanan. Untuk setiap jawaban responden yang menyatakan sangat baik diberi 5, baik diberi skor 4, cukup baik diberi skor 3, tidak baik diberi skor 2, dan sangat tidak baik diberi skor 1.

### 3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:115). Populasi pada peneliti ini adalah pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebanyak 100 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi yang diteliti sangat besar dan tidak mungkin semua individu/objek pada populasi tersebut diteliti satu persatu, maka cukup diambil sampel dari populasi tersebut. Hasil pengamatan terhadap sampel, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi diharapkan mewakili populasi (Sugiyono 2017:116). Karena populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada peneliti ini berjumlah 100 orang.

### 3.4.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:116) mengatakan bahwa teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2017:118) definisi probability sampling adalah “teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Menurut Sugiyono (2018:120) definisi nonprobability sampling adalah “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017:118) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 orang.

## 3.5 Sumber dan Pengumpulan Data

### 3.5.1 Jenis dan Sumber Data

#### A. Jenis Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang adalah data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:137), Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:137), Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberi data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview

(wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

## **B. Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya data, data dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

### 1. Data Internal

Data internal adalah data yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu organisasi secara internal. Dimana data yang digunakan mencakup data pegawai dan data lain yang mendukung sebagai data empirik dalam suatu penelitian.

### 2. Data Eksternal

Data eksternal adalah data yang menggambarkan situasi serta kondisi yang ada diluar organisasi. Data eksternal diisi mencakup pada kuisisioner yang disebarkan kepada responden yang dianggap mewakili pendapat dari populasi yang ada.

## **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung dilapangan untuk mendapatkan data dan informasi langsung di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan untuk menunjang penelitian maka diperlukan pengumpulan teori dan informasi. Oleh karna itu penulis menggunakan teknik data dengan cara:

### 1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Peneliti menyebarkan kuisisioner atau melalui *google from* kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang secara langsung.

### 2. Kepustakaan (*Study Library*)

Mengumpulkan data dengan dilakukan cara mengkaji dan memahami berbagai macam bahan bacaan yang erat kaitannya dengan sasaran penelitian

seperti literatur-literatur dari buku, artikel, catatan kuliah dan media internet yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini.

### 3.5.3 Instrumen Penelitian

Variabel penelitian adalah merupakan konsep utama dari kajian yang diteliti. Lebih jelasnya maka variabel harus disederhanakan dalam sub variabel atau dimensi kajian yang sesuai teori yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya variabel harus dapat diukur dengan indikator-indikator agar dapat diidentifikasi lebih ditel sesuai teori dan kajian lapangan.



**Tabel 3.2**  
**Instrumen Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Gaya Kepemimpinan (X1)  Martoyo (2018:176) dan Busro (2018:251)	Kemampuan Analistis	1. Mampu menganalisa situasi 2. Cara mengambil keputusan	1-2
	Kemampuan Berkomunikasi	1. Menguasai teknik-teknik berkomunikasi 2. Tata bahasa yang baik	3-4
	Keberanian	1. Berani mengambil keputusan 2. Berani dalam melaksanakan tugas	5-6
	Kemampuan Mendengar	1. Menerima pendapat dari bawahan 2. Menerima kritikan dari bawahan	7-8
	Ketegasan	1. Tegas dalam menghadapi bawahan 2. Tegas dalam menghadapi ketidakpastian	9-10
	Struktur Prakarsa	1. Menyusun bagian kerja 2. Hubungan kerja 3. Tujuan	11-13
	Pertimbangan	1. Kepercayaan 2. Pengambilan gagasan 3. Tingkat kepedulian	14-16
Motivasi (X2)  Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) dan Wibowo (2018:162)	Kebutuhan fisiologi	1. Gaji 2. Bonus	1-2
	Keamanan	1. Jaminan keamanan 2. Jaminan hari tua	3-4
	Kebutuhan Sosial	1. Faktor hubungan kerja 2. Kebebasan berpendapat	5-6
	Penghargaan	1. Perlakuan adil 2. Pengakuan diri	7-8
	Aktualisasi	1. Kesempatan kerja 2. Berprestasi	9-10
	Kebutuhan akan prestasi	1. Tanggung jawab 2. Resiko	11-12
	Kebutuhan memperluas pergaulan	1. Komunikasi 2. Persahabatan	13-14
	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	1. Pemimpin 2. Duta perusahaan	15-16

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Penelitian (Lanjutan)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Kinerja Pegawai (Y)  Kasmir (2018:208) dan Sutrisno (2017)	Kuantitas	1. Pencapaian target 2. Kenyamanan	1-2
	Kualitas	1. Ketelitian 2. Pemahaman keterampilan	3-4
	Kerjasama	1. Dapat bekerja sama dengan tim 2. Memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain	5-6
	Tanggung jawab	1. Patuh dalam menjalankan tugas 2. Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan	7-8
	Inisiatif	1. Membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah 2. Mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin dapat terjadi	9-10
	Kecekatan Mental	1. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja 2. Menyesuaikan cara kerja serta situasi kerja yang ada	11-12
Sikap	1. Perilaku pegawai terhadap perusahaan 2. Perilaku pegawai terhadap teman kerja 3. Tingkat semangat kerja pegawai 4. Sikap dalam melaksanakan tugas pekerjaan	13-16	

X<sub>1</sub> : Martoyo (2018:176) dan Busro (2018:251)

X<sub>2</sub> : Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) dan Wibowo (2018:162)

Y : Kasmir (2018:208) dan Sutrisno (2017)

### 3.6 Penguji Keabsahan Data

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar, karena instrument yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner maka uji validitas yang dilakukan dengan uji validitas isi. Pengujian validitas isi dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrumen dengan total skor. Cara mengukur validitas konstruks yaitu

dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment*, adapun dari perhitungan pengujian validitas konstruksi menghasilkan koefisien korelasi diatas  $R_{tabel}$ , maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat. (Sugiyono, 2017:207). Dan untuk menguji validitas ini menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS).

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dinyatakan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*, untuk keperluan tersebut maka butir-butir instrument dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *instrument* ganjil dan genap, yang kemudian masing-masing dijumlahkan untuk mendapatkan skor total setiap kelompok, selanjutnya skor total antar dua kelompok tersebut dicarikan korelasinya yang kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* dalam buku (Sugiyono, 2019:362), sebagai berikut yaitu:

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

Dimana:  $r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumental

$r_b$  = korelasi antara belahan pertama dan kedua

Kriteria pengujian yang dipergunakan adalah reliabel jika  $r > 0,6$  dan tidak reliabel jika  $r < 0,6$ .

### 3.6.2 Transformasi Data

Skala pengukuran yang dipilih oleh peneliti berkaitan dengan teknik analisis data yang digunakan. Maka dengan itu setiap skala pengukuran yang tidak memnuhi syarat dilakukan suatu teknik analisis tertentu, harus dirubah atau konversi kedalam skala pengukuran yang sesuai dengan teknik analisis yang digunakan. Analisis jalur membutuhkan perhitungan matematis didalamnya. Oleh karena itu, skala pengukuran data yang dibutuhkan minimal berskala interval.

Jika data yang akan dianalisis berskala likert, maka perlu di transformasi terlebih dahulu menjadi skala interval agar dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut. Metode transformasi data tersebut umumnya menggunakan uji MSI (*Method of Successive Interval*).

Dalam analisis secara statistik, terutama pada statistik parametrik (statistik yang bergantung pada distribusi tertentu dan menetapkan adanya syarat-syarat tertentu tentang parameter populasi seperti pengujian hipotesis dan penaksiran parameter) diperlukan persyaratan bahwa skala pengukuran sekurang-kurangnya interval, sedangkan bila dari data penelitian diperoleh data yang memberikan skala pengukuran skala likert, maka harus dinaikan ke dalam skala interval dengan menggunakan metode MSI (*Method of Successive Interval*). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval menurut (Ningsih & Dakulang 2019), adalah sebagai berikut:

- a. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- b. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut dengan proporsi.
- c. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- d. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- e. Tentukan nilai tinggi Densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi Densitas).
- f. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ below\ upper\ limit) - (Area\ below\ lower\ limit)}$$

- g. Tentukan nilai transformasi (y) dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + [1 + |NSmin|]$$

### 3.7 Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

### 3.7.1 Rancangan Analisis

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif yaitu metode pengumpulan untuk memperoleh bahan-bahan teoritis yang dapat dijadikan dasar bagi pengkajian masalah. Melalui penelitian ini penulis mempelajari buku-buku dan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Teknik deskriptif yang memberikan informasi mengenai data yang dimiliki dan tidak termasuk menguji hipotesis.

Analisis deskriptif menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data cara menggambarkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

#### 2. Analisis Rentang Skala

Menurut Sugiyono (2012 : 95) bahwa dalam mengetahui rentang skala dapat diketahui dengan formulasi Analisis Rentang Skala :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{100(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{400}{5}$$

$$RS = 80$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel (n) = 100

m : Jumlah Alternatif jawaban (skor) = 5

Skala Terendah : Skor terendah x Jumlah sampel (n)

$$1 \times n = \text{Skala Terendah}$$

$$1 \times 100 = 100$$

Skala Tertinggi : Skor tertinggi x Jumlah sampel (n)

$$5 \times n = \text{Skala Tertinggi}$$

$$5 \times 100 = 500$$

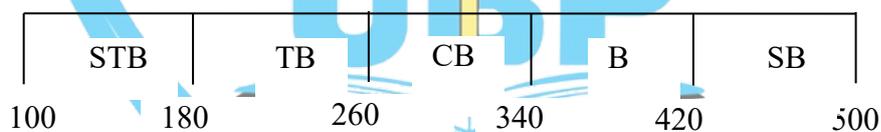
Jika digambarkan dalam tabel maka akan terlihat sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Respon Jawaban		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Pegawai
1	100 – 180	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	180,1 – 260	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	260,1 – 340	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	340,1 – 420	Baik	Baik	Baik
5	420,1 – 500	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono, (2016:94), diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dinilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Rentang skala diatas dapat digambarkan melalui Bar Skala atau Bar Scale (sugiyono, 2012: 95).



**Gambar 3.2**

**Rentang Skala**

Sumber : Sugiyono (2016:95), diolah oleh peneliti, 2022

### 3. Analisis Verifikatif

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk mengkaji pengaruh variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) yang diteliti. Verifikatif berarti teori dengan pengujian suatu hipotesis atau tidak.

### 4. Analisis Korelasi

Dalam Dalam penelitian ini menggunakan *correlation product moment* adalah salah satu pendekatan untuk mengetahui keeratan antara variable dengan variable lainnya. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

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

Dimana: r = korelasi  
n = jumlah sampel  
X = Variabel indenpenden  
Y = Variabel dependen

Sumber: Sugiyono, (2019)

Untuk penafsiran penilaian penelitian koefisien korelasi lebih jelas lagi akan dinyatakan pada tabel dibawah ini. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja, maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut:

**Tabel 3.4**

Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat 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

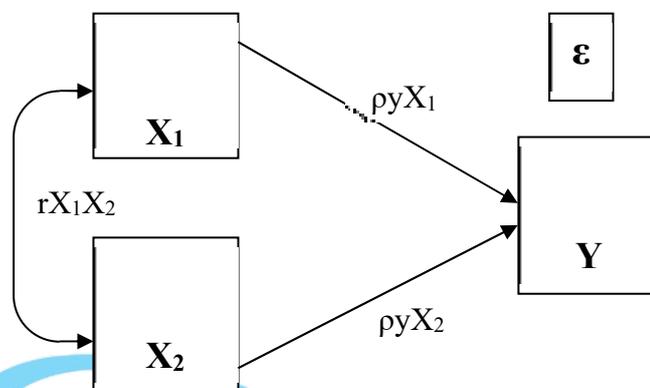
Sumber: Sugiyono (2019: 184)

## 5. Analisis Jalur

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Sehubungan dengan penelitian ini yang terdiri atas 3 (tiga) variabel. yakni 2 (dua) variabel eksogen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi serta 1 (satu) variabel endogen yaitu variabel kinerja pegawai, maka disamping pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan epsilon, juga ada hubungan korelatif yakni hubungan antara kedua variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen. Untuk besarnya pengaruh langsung dinyatakan oleh koefisien jalur (path coefficient) lambangnya “p” dan besarnya keeratan hubungan antar variabel

dinyatakan oleh koefisien korelasi ( $r$ ). Berdasarkan kajian teoritik dan uraian diatas yang melahirkan paradigma penelitian, maka untuk mempermudah pengujian statistika digambarkan diagram jalur (*Path Analysis*) pada gambar 3.4 sebagai berikut :



**Gambar 3.3**  
**Analisis Jalur**

**Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2018:119) Faris Darmawan (2017:63)**

Persamaan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yX_1} X_1 + \rho_{yX_2} X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Motivasi

Y : Kerja Pegawai

$r_{X_1X_2}$  : Korelasi X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

$\rho_{yX_1}$  : Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X<sub>1</sub> terhadap Y

$\rho_{yX_2}$  : Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap Y

$\epsilon$  : Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

## 6. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Untuk mencari pengaruh variabel dapat digunakan dengan teknik statistik dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dan selanjutnya

dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi (penentu) dinyatakan dalam persen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$CD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

CD = seberapa jauh perubahan variabel terikat

R = koefisien korelasi

### 3.7.2 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis untuk mendeskripsikan ketiga variabel penelitian statistic sebagai berikut:

#### 1. Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui ada atau tidak korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kerja pegawai.

Ho:  $r_{X_1X_2} = 0$  : Tidak terdapat korelasi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi.

Ha:  $r_{X_1X_2} \neq 0$  : Terdapat korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

Pengujian hipotesis korelasi antara Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi dilakukan menggunakan uji statistik t yaitu dengan rumus uji statistik t, yaitu dengan rumus ( Sarwono & Salim, 2018:12):

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

Diketahui :

r = nilai korelasi

n = jumlah sampel

Ha :  $\neq 0$  (terdapat korelasi)

Ho :  $= 0$  (tidak terdapat korelasi)

#### 2. Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Uji T)

Ho:  $\rho_{\gamma X_1} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Ha:  $\rho_{\gamma X_1} \neq 0$  : Terdapat pengaruh parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

### 3. Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Ho:  $\rho\gamma X_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Ha:  $\rho\gamma X_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Degan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Ho ditolak jika  $\text{sig} < \alpha$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian signifikansi atau ada pengaruh nyata dari masing-masing  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat Y.
- b. H1 diterima jika  $\text{sig} > \alpha$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian tidak signifikansi atau tidak ada pengaruh nyata dari masing-masing  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat Y.

### 4. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Uji F)

Ho:  $\rho\gamma X_1; \rho\gamma X_2; \rho\gamma X_1 X_2$  : Tidak terdapat pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ha:  $\rho\gamma X_1; \rho\gamma X_2; \rho\gamma X_1 X_2$  : Terdapat pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Ho ditolak jika  $\text{sig} < \alpha$  atau  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian signifikan ada pengaruh nyata  $X_1$  dan  $X_2$  atau setidaknya dari salah satunya terhadap variabel terikat Y.
- b. H1 diterima jika  $\text{sig} > \alpha$  atau  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh nyata  $X_1$  dan  $X_2$  atau setidaknya dari salah satunya terhadap variabel terikat Y