**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara utama yang digunakan peniliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Menurut (Sugiyono 2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2013:35) metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain. Metode ini ditunjukan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi kepemimpinan yang diterapkan pimpinan di Balai Besar Bahan Barang dan Teknik Bandung.
2. Bagaimana persepsi disiplin kerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
3. Bagaimana persepsi kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.

Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2013:35) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini pada dasarnya menguji hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan. Dalam penelitian ini metode verifikatif untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.

**3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

Variabel merupakan suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu/ kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh [peneliti](http://temukanpengertian.blogspot.com/2013/06/pengertian-riset-research.html) untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya.

**3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:38). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif dengan simbol X, sedangkan variabel terikat (dependen) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dengan simbol Y. Variabel dependen juga merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam penelitian atau investigasi.

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X1, X2, dan variabel Y. Variabel-varibel tersebut sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. (Vetizhal Rivai, 2013:234)

1. Disiplin kerja (X2)

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Bejo Siswanto, 2012:291)

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67).

**3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel adalah proses mendefinisikan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel:

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Konsep Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Ukuran** | **Skala** | **Kuesioner** | **No. item** |
| **Kepemimpinan**  **(X1)**  Proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.  (Veitzhal Rivai, 2013:234) | Analitis | Kemampuan analitis pegawai untuk menganalisa pekerjaan | Sejauh mana kemampuan pimpinan dalam memahami pekerjaan | Ordinal | Pimpinan memahami semua tugasnya dengan baik | 1 |
| Kemampuan membuat dan mengevaluasi pekerjaan | Sejauh mana kemampuan pimpinan dalam mengevaluasi pekerjaan | Ordinal | Pimpinan mampu mengevaluasi pekerjaan saya dengan tepat | 2 |
| Mempertimbangkan argumen untuk menganalisa pekerjaan | Sejauh mana pimpinan mempertimba-ngkan argumen untuk menganalisa pekerjaan | Ordinal | Pimpinan selalu mempertimbangkan argumen untuk menganalisa pekerjaan | 3 |
| Komuni-kasi | Keterampilan berkomunikasi pegawai untuk berkomunikasi dengan bawahan | Sejauh mana keterampilan berkomunikasi dengan bawahan | Ordinal | Pimpinan mampu berkomunikasi dengan bawahan | 4 |
| Kemampuan mendengar untuk mendengar bawahan | Sejauh mana kemampuan mendengar pendapat dari pegawai | Ordinal | Pimpinan selalu mendengarkan pendapat dari pegawai | 5 |
| Kemampuan menyampaikan pesan dengan baik terhadap bawahan | Sejauh mana kemampuan menyampai-kan pesan dengan baik terhadap pegawai | Ordinal | Pimpinan selalu menyam-paikan pesan dengan baik kepada pegawai | 6 |
| Keberani-an dan Tanggung jawab | Keberanian pemimpin dalam mengambil setiap keputusan | Sejauh mana keberanian pemimpin dalam mengambil setiap keputusan | Ordinal | Pimpinan selalu berani dalam mengambil setiap keputusan | 7 |
| Ketegasan pemimpin dalam memerintah | Sejauh mana ketegasan pemimpin dalam memerintah. | Ordina | Pimpinan selalu tegas dalam memberikan perintah  (Tabel Lanjutan 3.1) | 8 |
| Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan keputusannya | Sejauh mana tanggung jawab pimpinan terhadap pekerjaan dan keputusannya | Ordina | Pimpinan selalu bertang-gung jawab terhadap pekerjaan dan keputusan-nya | 9 |
| **Disiplin Kerja**  **(X2)**  Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.  Bejo Siswanto (2012:291) | Kehadiran | Absensi | Tingkat kehadiran pegawai | Ordinal | Saya selalu hadir dalam bekerja | 1 |
| Tepat waktu | Ketepatan waktu dalam masuk kerja | Ordinal | Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja | 2 |
| Tingkat kewaspada-an | Ketelitian | Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan | Ordinal | Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti | 3 |
| Perhitungan | Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan | Ordinal | Saya selalu memperhitungkan risiko dalam menjalankan pekerjaan | 4 |
| Ketaatan pada standar kerja | Menaati aturan dan pedoman kerja | Tingkat ketaatan kerja | Ordinal | Saya selalu mentaati pekerjaan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja | 5 |
| Tanggung jawab | Pegawai menanggung beban kerja | Ordinal | Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan | 6 |
| Ketaatan pada peraturan kerja | Kepatuhan | Melaksanakan tata tertib perusahaan dengan patuh | Ordinal | Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku | 7 |
| Kelancaran | Melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan | Ordinal | Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan | 8 |
| Etika kerja | Suasana harmonis | Keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama | Ordinal | Saya selalu memiliki keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama | 9 |
| Saling menghargai | Sikap menghormati antar pegawai | Ordinal | Saya selalu menghargai dan menghormati pendapat pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan  (Tabel Lanjutan 3.1) | 10 |
| **Kinerja Pegawai**  **(Y)**  “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.  Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) | Kualitas kerja | Kerapihan | Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan | Ordinal | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih | 1 |
| Kemampuan | Kesanggupan bekerja sesuai standar yang ditentukan | Ordinal | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi | 2 |
| Keberhasilan | Hasil pekerjaan sesuai target | Ordinal | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan hasil sesuai target yang telah ditentukan | 3 |
| Kuantitas kerja | Kecepatan | Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | Ordinal | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 4 |
| Kepuasan | Mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan | Ordinal | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan hasilnya memuaskan | 5 |
|  | Tanggung jawab | Hasil kerja | Tanggung jawab atas hasil kerja | Ordinal | Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya selesaikan | 6 |
| Sarana dan prasarana kerja | Penggunaan sarana dan prasarana kerja | Ordinal | Saya bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang saya gunakan ditempat kerja | 7 |
| Pengambilan keputusan | Tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | Saya bertanggung jawab mengambil keputusan dalam bekerja | 8 |
| Kerjasama | Jalinan kerja sama | Hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja | Ordinal | Saya mampu menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya dengan baik | 9 |
| Kekompakan | Bersatu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pegawai lain | Ordinal | Saya selalu bersatu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pegawai lain  (Tabel Lanjutan 3.1) | 10 |
|  | Inisiatif | Kemampuan | Kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan | Ordinal | Saya selalu mandiri dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan | 11 |

**3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Penarikan sampel diperlukan jika populasi yang diambil sangat besar, dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi maka peneliti perlu mendefinisikan populasi target dan populasi terjangkau baru kemudian menentukan jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan.

**3.3.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2013:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Balai Besar Bahan Barang dan Teknik yang berjumlah 132 orang. Data karyawan di Balai Besar dan Barang Teknik sebagai berikut:

* + 1. **Sampel**

Sampel (Sugiyono, 2013:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi bagian manajemen tingkat menengah sebanyak 132 karyawan yang kemudian menggunakan metode slovin untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut :

http://1.bp.blogspot.com/-7qasiChsoO0/UFRts24wLxI/AAAAAAAAAG8/ylNBS3RUDhI/s1600/slovin.PNG

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas tolerasi kesalahan *(error tolerance)*

Jadi :

n = 132

1+132 (0,1)2

= 57

Jadi, (N) = 132 pegawai sedangkan (n) = 57 pegawai

**Tabel 3.2**

**Sampel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Divisi** | **Jumlah Karyawan** | **Sampel** |
| 1 | Bidang Tata Usaha | 22 | 10 |
| 2 | Bidang Pengembangan Jasa Teknik | 36 | 15 |
| 3 | Bidang Standarisasi | 25 | 12 |
| 4 | Bidang Sertifikasi | 23 | 10 |
| 5 | Bidang Inspeksi Teknik | 27 | 10 |
| **Jumlah** | | **132** | **57** |

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 57 orang dengan batas tolerasi kesalahan sebesar 10%. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling *(Probability Sampling)* yaitu dengan *Proposionate Stratified Random Sampling*  karena pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak dengan memperhatikan kelompok yang ada dalam populasi itu*. Proposionate Stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak sederhana dimana setiap anggota atau unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai sample, yaitu dengan cara teknik undian atau dengan menggunakan tabel bilangan (Soekidjo Notoatmodjo 2012:85).

*Teknik random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Random sampling* disebut juga dengan pengambilan sample secara rambang/acak, yaitu pengambilan sampel tanpa pilih/pandang bulu, yang didasarkan atas prinsip matematis yang telah teruji dalam praktek . Teknik ini dipandang sebagai teknik sampling paling baik dalam penelitian.

**3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Langkah pengumpulan data adalah satu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut. Terdapat beberapa teknik yang digunakan didalam pengumpulan data dari suatu perusahaan. penelitian ini teknik yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Data yang diperoleh berdasarkan survey langsung yang dilakukan di Balai Besar Bahan Barang dan Teknik, dimana lembaga tersebut menjadi objek penelitian. Tujuannya adalah untuk memperoleh data yang akurat.

Data primer bisa diperoleh melalui beberapa cara, yaitu:

1. Observasi

Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian Balai Besar Bahan Barang dan Teknik Bandung.

1. Wawancara

Mengadakan wawancara atau mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Balai Besar Bahan Barang dan Teknik Bandung.

1. Kuesioner

Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

1. Data Sekunder

Data ini merupakan data pendukung yang diperoleh dari penelitian, sebagai berikut :

1. Sejarah, literatur dan profil Balai Besar Bahan Barang dan Teknik Bandung.
2. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian
3. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu.

**3.5 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013:147).

Sugiyono (2013:132) berpendapat bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi yang sangat positif sampai negatif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala *Likert* sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

**Skala Model *Likert***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skala** | **Keterangan** | **Pernyataan Positif** | **Pernyataan Negatif** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 1 |
| 2 | Setuju | 4 | 2 |
| 3 | Kurang setuju | 3 | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

Sumber: Sugiyono (2013:93)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

**3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2013:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan sampai pada *scoring* dan indeks, dmana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi. Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode *mean*, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut yang menunjukan kesatuan seluruh responden sebagai variabel penelitian.

Nilai Tertinggi = 5 Nilai Terendah = 1

Rentang skor =

=

Sumber : Husein Umar (2012:98)

Setelah diketahui rata-rata, maka hasil tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor. Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 = Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 = Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| STB | TB | KB | B | SB |

2,6

1,0

3,4

4,2

5,0

1,8

**Gambar 3.1**

**Garis Kontinum**

Sumber : Husein Umar (2012:98)

**3.5.2 Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

**3.5.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Gauzali, 2012).

Uji validitas (*validity*) dimaksudkan untuk menguji kualitas kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, (Sugiyono 2013) dengan rumus sebagai berikut:

r =

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

t =

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila thitung > ttabel , berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila thitung ≤ ttabel , berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validititas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation > 0,30 (Priyatno, 2009).

**3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan mengahasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:177). Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half* , hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika rhitung **>**rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika r > 0,3. Sebaliknya, jika rhitung **<** rtabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha > dari nilai rtabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

**3.5.2.3 Method Of Successive Interval (MSI)**

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method Of Successive Interval* (MSI) menurut Sugiyono (2013:25), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

Kepadatan batas bawah – Kepadatan batas atas

SV =

Daerah dibawah batas atas – Daerah dibawah batas bawah

**3.5.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = bilangan konstanta

b1b2 = koefisien arah garis

X1 = Variabel bebas (Kepemimpinan)

X2 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

e = Standar error / variabel pengganggu

Nilai a, b1 dan b2, dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

∑Y = an+b1∑X1+b2∑X2

∑X1Y = a∑X1+b1∑X1+ b2∑X1X2

∑X2Y = a∑X2+ b1∑X1X2+ b2∑X22

Setelah a, b1 dan b2 didapat, maka akandiperoleh persamaan Y.

**3.5.2.5 Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X1, X2 dan Y. dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

Dimana:

R = Koefisien Korelasi Berganda

JKregesi = Jumlah Kuadrat

∑Y2 = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk mencari JKregresi dihitung dengan menggunakan rumus:

Dimana:

Untuk mencari ∑Y2 menggunakan rumus sebagai berikut:

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan -1 < r <1 yaitu:

1. Apabila r = 1, artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan variabel Y
2. Apabila r = -1, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif
3. Apabila r = 0, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2013) seperti tertera pada tabel berikut:

**Tabel 3.4**

**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat hubungan** |
| 0,000-0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200-0,399 | Rendah |
| 0,400-0,599 | Sedang |
| 0,600-0,799 | Kuat |
| 0,800-0,999 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2013:184)

**3.5.2.6 Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolah jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X1 (Kepemimpinan), X2 (Disiplin Kerja), dan Y (Kinerja Pegawai), dengan menggunakan uji simulatan atau keseluruhan sebagai berikut :

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari Fhitung dan Ftabel. Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut:

H0 : β1 = β2 = 0 , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha : β1 & β2 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu α= 0,05. Selanjutnya hasil hipotesis Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak, Ha diterima

Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima, Ha ditolak.

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan membandingkan nilai Thitung dengan nilai Ttabel. Nilai Thitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T :

1. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) :

H0 : β1 = 0, Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Ha : β1 ≠ 0, Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

H0 : β2 = 0, Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

H0 : β2 ≠ 0, Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Taraf nyata yang digunakan adalah α = 0,05, nilai Thitung dibandingkan dengan Ttabel dan ketentuannya sebagai berikut :

Jika Thitung > Ttabel, maka H0 diterima, Ha ditolak

Jika Thitung < Ttabel, maka H0 ditolak, Ha diterima

**3.5.2.7 Analisis Koefisien Determinasi Simultan**

Koefisien determinasi (R2) atau *adjusted R2* bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R2 atau adjusted R2 adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol.

Dalam uji linear berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh X1, X2 dan variabel Y. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

**3.5.2.8 Analisis Koefisien Determinasi Parsial**

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Gujarati (2003:172). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

**Kd = B x *Zero Order* x 100%**

Keterangan :

B = Beta (nilai standardized coefficients)

*Zero order* = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, kuat

**3.6 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pernyataan kuesioner berjumlah 27 yang terdiri dari, kepemimpinan yang berjumlah 6 pernyataan, disiplin kerja yang berjumlah 10 pernyataan, kinerja pegawai yang berjumlah 11 pernyataan. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

**3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di Balai Bahan Besar dan Barang Teknik Bandung yang berlokasi di JL. Sangkuriang No. 14 Bandung.