

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan peneliti. Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawaban yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan.

Metode penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian turut menentukan keberhasilan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk menjawab rumusan masalah baik yang bersifat deskriptif maupun verifikatif, selain itu untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2022:35) metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.

Menurut Sugiyono (2022:11) metode penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode

ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode deskriptif tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah ke-1, ke-2, dan ke-3 yaitu bagaimana Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi dan operasionalisasi variabel menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan dengan jelas agar tidak menimbulkan pengertian ganda. Definisi variabel tersebut juga dapat memberikan Batasan-batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan.

3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau ciri atau nilai orang, benda atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang peneliti terapkan dalam penelitiannya dan dari situ ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022:38). Suatu variabel penelitian pada hakekatnya adalah suatu bentuk yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sedemikian rupa sehingga

diperoleh informasi darinya, setelah itu ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2022:38).

Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variable Kepemimpinan Transformasional (x_1), Motivasi Kerja (x_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen (variable bebas), (X) Yang menjadi variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel independent (x_1)

Menurut Bernard M. Bass (2022:250) mendefinisikan bahwa *“Transformational leadership is leadership that provides more of a human touch to a group or organization, such as attention, flexibility and intelligence than transactional leadership which tends to be more bureaucratic, in which members are treated like machines.”*

b. Motivasi kerja sebagai variabel independent (x_2)

Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan”

2. Variabel terikat (dependen) (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022:39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah kinerja. Kinerja pegawai (Y) *“Employee*

Performance is the result of work in quality and quantity that is achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities that will be assigned to them.” (John Minner yang dialih bahasakan oleh Mangkunegara, 2017:70).

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substansial dari suatu konsep, tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang digunakan untuk kuantifikasi gejala variabel yang diteliti.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kepemimpinan Transformasional (x₁) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, dan mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut.	<i>Idealized influence</i>	Menjadi panutan	Tingkat kelayakan pemimpin menjadi panutan	Ordinal	1
		Dihormati bawahan	Tingkat rasa hormat kepada pemimpin	Ordinal	2
		Kepercayaan	Tingkat kepercayaan kepada pemimpin	Ordinal	3
		Memberikan petunjuk	Tingkat kemampuan pemimpin memberikan petunjuk	Ordinal	4
	<i>Inspirational motivation</i>	Memberi keyakinan	Tingkat kemampuan pemimpin memberikan keyakinan	Ordinal	5
		Memberi inspirasi	Tingkat kemampuan pemimpin memberikan keyakinan	Ordinal	6
		Memberi dukungan	Tingkat kemampuan pemimpin memberikan dukungan	Ordinal	7
		Memberikan komunikasi tentang pekerjaan	Tingkat kemampuan dalam memberikan komunikasi pekerjaan	Ordinal	8
A. Nur Insan (2019:13)	<i>Intellectual simulation</i>	Mendengarkan ide/ gagasan karyawan	Tingkat dalam mendengarkan ide/gagasan	Ordinal	9

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		Berinovasi	Tingkat inovasi menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	10
		Berfikir secara matang	Tingkat pemikiran secara matang dalam menyelesaikan permasalahan	Ordinal	11
		Mendorong penggunaan penalaran	Tingkat dorongan penggunaan penalaran dalam bekerja	Ordinal	12
	<i>Individualized consideration</i>	Memberikan perhatian	Tingkat perhatian terhadap karyawan	Ordinal	13
		Mengidentifikasi kebutuhan karyawan	Tingkat mengidentifikasi kebutuhan karyawan	Ordinal	14
		Mengidentifikasi kemauan karyawan	Tingkat mengidentifikasi kemauan karyawan	Ordinal	15
		Meningkatkan pengembangan diri karyawan	Tingkat peningkatan pengembangan karyawan	Ordinal	16
Motivasi Kerja (x_2) “Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan” Mc Clelland yang dialih bahaskan oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231)	Kebutuhan akan prestasi	Mengembangkan kreatifitas	Tingkat kemauan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas	Ordinal	17
		Antusias untuk berprestasi tinggi	Tingkat untuk berprestasi pegawai tinggi	Ordinal	18
	Kebutuhan akan afiliasi	Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat bekerja	Tingkat kebutuhan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas	Ordinal	19
		Kebutuhan akan perasaan dihormati	Tingkat kebutuhan perasaan dihormati sesama pegawai	Ordinal	20
		Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	Tingkat kebutuhan kepercayaan diri pegawai untuk maju dan tidak gagal	Ordinal	21
	Kebutuhan akan kekuasaan	Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat kebutuhan kedudukan pegawai yang sudah didapat	Ordinal	22

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
		Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat kebutuhan kemauan pegawai dalam mengerahkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan	Ordinal	23	
Kinerja pegawai (Y) <i>“Employee Performance is the result of work in quality and quantity that is achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities that will be assigned to them.”</i>	Kualitas kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	24	
		Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal	25	
		Kehandalan	Tingkat kehandalan pegawai	Ordinal	26	
	Kuantitas kerja	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat waktu	Ordinal	27	
		Hasil kerja	Mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan	Ordinal	28	
		Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan pegawai dalam mengerjakan tugas	Ordinal	29	
	Tanggung jawab	Rasa Tanggung Jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	30	
		Rasa Tanggung Jawab Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat tanggung jawab dalam memanfaatkan sarana dan prasarana	Ordinal	31	
	John Minner yang dialih bahasakan oleh Mangkunegara (2017:70)	Kerja Sama	Jalinan kerja sama	Menjalin Kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal	32
			Kekompakan dengan rekan kerja	Kompak dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pegawai lain	Ordinal	33
Inisiatif		Kemandirian	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	34	
		Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	35	

Sumber: Olah Data Peneliti, 2023

3.3 Populasi dan Sampel

Peneliti menggunakan populasi serta sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan pegawai pada Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung sebagai subjek penelitian penulis. Menurut Sugiyono (2022:117) sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan Teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:80). Populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang berjumlah 103 orang, berikut rincian pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung:

Tabel 3. 2
Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung berdasarkan pada unit kerja

No	Bagian/Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	23
2	Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	21
3	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	18
4	Bidang Mutasi dan Promosi	22
5	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	19
Jumlah		103

Sumber: Sub Bagian Umum Administrasi BKPSDM Kota Bandung

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk bisa diamati. Sampel memiliki ukuran yang kecil dibandingkan

populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi, sehingga peneliti menggunakan sampel untuk mempermudah dalam pengolahan data penelitian.

Menurut Sugiyono (2022:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Anggota sampel yang tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya.

Pengambilan jumlah responden pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin*, sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase kelonggaran atau tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah 5%. Rumus *slovin* yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan sampel yang ditolerir 5%(0,05)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{103}{1 + 103 (0,05)^2}$$

$$n = 81,9 \text{ Orang}$$

Sesuai dengan hasil perhitungan diatas maka sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 82 orang (dibulatkan),

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono (2022:84).

Teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cluster sampling*. Menurut Sugiyono (2022:85) *cluster sampling* adalah teknik sampel yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Adapun perhitungan untuk penarikan sampel adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat $= 23/103 \times 82 = 18$
2. Bidang Pengadaan Pemberhentian $= 21/103 \times 82 = 17$
3. Bidang Penilaian Kinerja $= 18/103 \times 82 = 14$
4. Bidang Mutasi dan Promosi $= 22/103 \times 82 = 18$
5. Bidang Pengembangan Kompetensi $= 19/103 \times 82 = 15$

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. (Sugiyono, 2022:137). Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan

bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan studi kepustakaan.

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan *survey* lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui:

1. Pengamatan (*Observation*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Menurut sugiyono (2022:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Menurut Sugiyono (2022:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

3. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Hal ini untuk

mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2022:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian
2. Sejarah, *literature* dan profil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung melalui sumber internet atau *website* yang berhubungan dengan objek yang diteliti
3. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek yang diteliti

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas merupakan pengujian yang akan digunakan dalam uji instrument penelitian kedua uji ini dilakukan untuk

mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui apakah alat kuesioner yang digunakan selama pengumpulan data valid. Cek validitas menurut Sugiyono (2022:125) menunjukkan tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada subjek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mengetahui validitas suatu item, kita mengkorelasikan view item dengan jumlah total item. Jika korelasi masing-masing faktor positif dan besarnya 0,3 atau lebih, maka faktor tersebut merupakan konstruk atau alat yang kuat dengan nilai struktural yang baik, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,3 maka entri tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga harus dikoreksi. atau dihapus untuk mencari nilai korelasi, penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

n = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel x dan variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor y

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2022:125) nilai standar dari validitas sebagai berikut:

1. Jika $r \geq 0,3$ maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \leq 0,3$ maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *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* > 0,3.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan ganjil dan total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.

2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganji dan kelompok genap dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n\sum A^2 - (\sum A)^2][n\sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi *pearson product moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

Dimana

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila $r_{hitung} > \text{dari } r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila $r_{hitung} > \text{dari } r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah penyederhanaan data yang telah dikumpulkan dalam bentuk yang mudah bagi peneliti untuk menginterpretasikan. Menurut Sugiyono (2022:147) menyatakan bahwa analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden, tabulasi data menurut variabel untuk seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk memecahkan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun *item-item* instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrument yang

menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif (Sugiyono, 2022:93).

Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Alternatif jawabannya dengan menggunakan skala *likert*, yaitu memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	STS (Sangat Tidak Setuju)	1
2	TS (Tidak Setuju)	2
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	S (Setuju)	4
5	SS (Sangat Setuju)	5

Sumber: Sugiyono (2022:94)

Berdasarkan tabel 3.3 ketika data tersebut terkumpul kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang disajikan dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya akan dilakukan suatu pengklasifikasian dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap jumlah total skor responden dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Pengskoran dilakukan dengan menggunakan skala *likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju).

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022:147).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) nya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{skor Rata - Rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria jawaban}}$$

Dimana

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$\text{NJI (Nilai jenjang interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3. 4
Kategori Skala

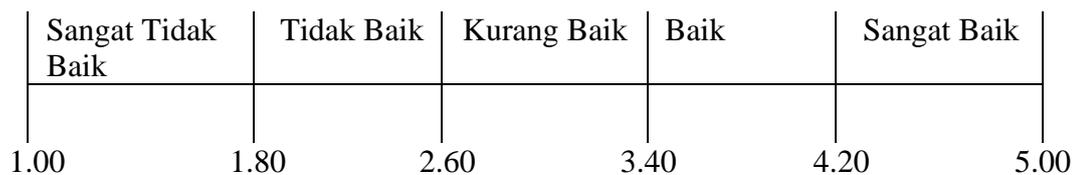
Skala Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Buruk/ Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Buruk/ Rendah
2,61 – 3,40	Kurang

Skala Interval	Kriteria
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2022:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum.

Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat Buruk/Sangat Rendah
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Buruk/Rendah
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Kurang
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Baik/Tinggi
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat Baik/Sangat Tinggi

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut sugiyono (2022:53) analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan dua metode yaitu analisis

regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

3.6.2.1 Method Of Succeshive Interval (MSI)

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval, untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method Of Succeshive Interval*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*Scale Value/SV*)

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Keterangan:

SV (Scala Value) = rata-rata interval

Density at Lower = kepaduan batas bawah

Density at Uuper = kepaduan batas atas

Area Under Upper Limit = daerah dibawah batas atas

Area Under Lower Limit = daerah dibawah batas bawah

$$Y = SV + IK I$$

$$K = I + (SV \text{ min})$$

Cara memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputersasi dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (x_1, x_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja

x_1 = Variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional)

x_2 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja.

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional (x_1), motivasi kerja (x_2), dan kinerja pegawai (Y). Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r^2_{yx_1} r^2_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Dimana:

$R_{y.x_1x_2}$ = Korelasi antara X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y.

$r^2_{yx_1}$ = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y.

$r^2_{yx_2}$ = Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y.

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2 .

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , dan Y

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negative

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan adanya kekuatan (*strength*) hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 5
Taksiran Besarnya Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2022:184)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel kepemimpinan transformasional (x_1), motivasi kerja (x_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (x_1), dan variabel motivasi kerja (x_2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y), secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi product moment

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel kepemimpinan transformasional (x_1), Motivasi kerja (x_2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

3.6.3 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian yaitu: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai”.

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada

penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : b_1, b_2, = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$$H_0 : b_1, b_2, \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db)= $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien koreasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

$F = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} ($n - k - 1$) = derajat kebebasan

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut ($n - k - 1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_1$ diterima (signifikan)
- b. Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_1$ ditolak (tidak signifikan)

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel independen dengan variabel dependen, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh kepemimpinan *transformasional* terhadap kinerja pegawai
2. $H_1 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh kepemimpinan *transformasional* terhadap kinerja pegawai motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai
3. $H_0 : b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
4. $H_2 : b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Keterangan

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah Sampel

t = Tingkat signifikan (melambangkan t_{hitung} dan t_{tabel})

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung yang beralamat di Jl. Wastukencana Nomor 2, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40116.