

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Rancangan Penelitian

“Desain penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya” (Husein Umar, 2008:166). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan *assosiatif* yang bersifat *kausal*. Sugiyono (2008: 36) menyatakan bahwa “penelitian *assosiatif* adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)”.

Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja pegawai.

#### 3.2. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang, adapun pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang adalah :

1. Produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang yang cukup bagus dan layak untuk diteliti.

2. Dukungan dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.
3. kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.
4. Lokasi obyek penelitian yang berada tidak jauh dari di pusat kota Lumajang memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.
5. Kemudahan data-data tentang Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang untuk mendapatkan guna menunjang validitas dari penelitian.
6. Adapun sebagai obyek penelitian adalah variabel independen adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

### **3.3. Sumber Data dan Jenis Data**

#### **3.3.1. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal, sebagai berikut :

##### **3.3.1.1. Data Internal**

“Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut”. (Mudrajad Kuncoro, 2007:25). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang. berupa data jumlah pegawai, profil Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

##### **3.3.1.2. Data Eksternal**

“Data eksternal merupakan data yang berasal dari luar organisasi tersebut”. (Mudrajad Kuncoro, 2007:25). Data eksternal yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang kondisi perkembangan instansi lain di Kabupaten Lumajang dan digunakan sebagai pembanding dalam penelitian.

### **3.3.2. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

#### **3.3.2.1. Data Primer**

“Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya” (Sugiyono, 2004:128). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang dan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang dan pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

#### **3.3.2.2. Data Sekunder**

Data sekunder menurut Sugiyono (2004:129) “merupakan data atau sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini data jumlah pegawai, data absensi pegawai, profil Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang, dasar hukum Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Kuesioner**

“Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada responden, baik secara langsung maupun dengan bantuan pemilik usaha “(Sugiyono,2008:90). Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang. Dengan

menyebarkan kuesioner ini diharapkan akan mendapat data tentang hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengukuran data untuk variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*. Adapun bentuk skala *likert* menurut Sugiyono (2008:93) sebagai berikut :

- |  |   |
|--|---|
| 1. Sangat setuju (SS) diberi skor        | 5 |
| 2. Setuju (ST) diberi skor               | 4 |
| 3. Ragu- ragu (RG) diberi skor           | 3 |
| 4. Tidak setuju (TS) diberi skor         | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor | 1 |

#### **3.4.2. Wawancara**

“Wawancara atau *interview* adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden” (Sugiyono, 2008:92). Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang dan staf kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

#### **3.4.3. Observasi**

“Merupakan metode penelitian dimana peneliti mengamati secara langsung obyek penelitian, guna menambah data dan informasi yang diperlukan” (Sugiyono, 2008:93). Observasi yang dilakukan peneliti adalah datang dan mengamati secara langsung obyek penelitian yaitu dengan mengamati proses kepemimpinan yang diterapkan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang kepada bawahannya serta pemberian motivasi bagi semua pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

#### **3.4.4. Dokumentasi**

“Pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen, buku atau arsip yang ada di perusahaan yang telah dipublikasikan dan dikaitkan dengan penelitian” (Sugiyono, 2008:92). Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data jumlah pegawai dan data dasar hukum pendirian Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

#### **3.4.5. Studi Pustaka**

“Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian dengan cara membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti”. (Sugiyono, 2008:93).

Untuk memperoleh teori-teori yang mendukung penelitian ini, peneliti melakukan studi kepustakaan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

### **3.5. Populasi dan Pengambilan Sampel**

#### **3.5.1. Populasi**

”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, 2009: 115).

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang. Menurut data yang diberikan dari pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang diperoleh jumlah seluruh pegawai Dinas Pendidikan

Kabupaten Lumajang sampai dengan tahun 2015 ini adalah sebanyak 35 orang. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 35 orang.

### **3.5.2. Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang akan digunakan untuk menduga karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple jenuh atau sensus* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2009:118).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* atau *sensus* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009:122). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

## **3.6. Variabel Penelitian**

### **3.6.1. Identifikasi Variabel**

Sugiyono (2009:58-59) mengemukakan bahwa "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 kesimpulan". Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu 2 (dua) variabel independen/bebas dan 1 (satu) variabel

dependen/terikat. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) macam yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independen

“Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sering disebut dengan variabel yang mendahului” (Indriantoro dan Supomo,1999:27). Variabel yang dilambangkan dengan (X) ini memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap variabel dependennya. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam SEM (*Structural Equation Modeling*/pemodelan persamaan struktural), variabel independen disebut sebagai variabel eksogen. (Sugiyono, 2009:59).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah :

- 1) Kepemimpinan ( $X_1$ )
- 2) Motivasi Kerja ( $X_2$ )

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dan sering disebut sebagai variabel konsekuensi. (Indriantoro dan Supomo,1999:37). Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti.

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, *kriteria*, *konsekuen*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y).

### **3.6.2. Definisi Konseptual Variabel**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang. Teori yang mendasari konsep Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang dalam penelitian ini adalah literatur-literatur yang berhubungan dengan ketiga variabel penelitian tersebut.

#### **3.6.2.1. Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:42-43) “Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, artinya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

#### **3.6.2.2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Menurut Danang Sunyoto (2012:11) menjelaskan bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan



motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Pengertian motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

### **3.6.2.3. Kinerja Pegawai (Y)**

Definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang atau kelompok pada instansi pemerintahan dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### **3.6.3. Definisi Operasional Variabel**

#### **3.6.3.1. Kepemimpinan ( $X_1$ )**

“Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”. Hersey dan Blanchart (dalam Danang Sunyoto, 2012:34).

Chapman (dalam Danang Sunyoto, 2012:35) indikator-indikator di dalam kepemimpinan adalah, sebagai berikut :

#### 1) Cara Berkomunikasi ( $X_{1.1}$ )

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar.

2) Pemberian Motivasi ( $X_{1,2}$ )

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial atau non finansial.

3) Kemampuan Memimpin ( $X_{1,3}$ )

Tidak setiap orang atau pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda.

4) Pengambilan Keputusan ( $X_{1,4}$ )

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja.

5) Kekuasaan yang positif ( $X_{1,5}$ )

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja (*positive leadership*).

Berdasarkan pendapat Chapman (dalam Danang Sunyoto,2012:35) tentang indikator kepemimpinan tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut :

- 1) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang mampu berkomunikasi dengan baik dan jelas dengan bawahannya.

- 2) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik.
- 3) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang mampu memimpin dengan baik bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang selalu mengutamakan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan bersama.
- 5) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang dapat memberikan rasa aman kepada bawahannya.

### **3.6.3.2. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Menurut Edy Sutrisno (2012:121) menjelaskan setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu pimpinan dan bawahan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Indikator tentang motivasi dikemukakan oleh Danang Sunyoto (2012:13), yaitu sebagai berikut :

- 1) Promosi untuk kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja pegawai.
- 2) Penghargaan atas prestasi kerja.
- 3) Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi pimpinan kepada bawahan.

- 4) Pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai.
- 5) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi..

Berdasarkan pendapat Danang Sunyoto (2012:31) tentang indikator motivasi tersebut, maka disusun kuesioner tentang motivasi dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut :

- 1) Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang melakukan promosi untuk kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja pegawai.
- 2) Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawainya.
- 3) Saya selalu melakukan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.
- 4) Saya selalu mengakui atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang lain.
- 5) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

### **3.6.3.3. Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Dermawan Wibisono (2011:164) bahwa mengenai indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat, Indikator ini membuka kesempatan bagi semua pegawai untuk memberikan umpan baik (*feedback*) kepada sesama anggota

perusahaan lainnya, sehingga dapat diidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan

2. Absensi, Absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang mengindikasikan keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan.
3. Lamaran dan Lowongan, Pengukuran jumlah orang yang melamar pada setiap lowongan yang diiklankan akan menilai jumlah orang yang berkeinginan bekerja pada perusahaan. Indikator ini mengindikasikan ketertarikan calon pegawai terhadap perusahaan serta persepsi masyarakat luar terhadap perusahaan.
4. Ketersediaan Pelatihan, Program pelatihan merupakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapabilitas atau keahlian pegawai. Pelatihan mencakup kursus internal maupun eksternal yang dilakukan sambil bekerja.
5. Motivasi dan Komitmen Pegawai, Komitmen dan motivasi bekerja merupakan hal penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting dimana pegawai dapat meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa mereka berusaha semaksimal mungkin dalam beraktifitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat Dermawan Wibisono (2011:164) tentang indikator tentang kinerja pegawai tersebut, maka disusun kuesioner tentang kinerja pegawai dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut :

- 1) Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas,.
- 2) Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Saya selalu mempunyai prinsip usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- 4) Saya selalu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- 5) Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
- 6) Saya selalu melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

### **3.7. Instrumen Penelitian**

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam, oleh karena itu ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrumen penelitian yaitu “suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut dengan variabel penelitian”. (Sugiyono, 2009:146). Jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian tergantung jumlah variabel yang diteliti. Instrumen penelitian sudah ada yang dibakukan tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran.

“Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. (Sugiyono, 2009:131).

“Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang akan menghasilkan data ordinal yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kategori tetapi posisi data tidak sama derajatnya karena dinyatakan dalam skala peringkat”. (Tabachnik & Fidell, 1996:8, dalam Mudrajad Kuncoro, 2007:23).

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Variabel, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala
1.	Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cara berkomunikasi</li> <li>2. Pemberian motivasi</li> <li>3. Kemampuan memimpin</li> <li>4. Pengambilan keputusan</li> <li>5. Kekuasaan yang positif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang mampu berkomunikasi dengan baik dan jelas dengan bawahannya.</li> <li>2. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik.</li> <li>3. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang mampu memimpin dengan baik bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.</li> <li>2. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang selalu mengutamakan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan bersama.</li> <li>3. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang dapat memberikan rasa aman kepada bawahannya.</li> </ol>	Ordinal
2.	Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi</li> <li>2. Penghargaan atas prestasi kerja</li> <li>3. Pertanggung jawaban atas tugas</li> <li>4. Pengakuan atas kemampuan dan keahlian</li> <li>5. Keberhasilan dalam kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang melakan promosi untuk kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja pegawai.</li> <li>2. Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawainya.</li> <li>3. Saya selalu melakukan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.</li> <li>4. Saya selalu mengakui atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai lain Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.</li> <li>5. Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.</li> </ol>	Ordinal
3.	Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. umpan balik 360 derajat</li> <li>2. Absensi</li> <li>3. Lamaran dan lowongan</li> <li>4. ketersediaan pelatihan</li> <li>5. motivasi dan komitmen pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu memberikan umpan balik (<i>feedback</i>) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya suatu pekerjaan.</li> <li>2. Saya selalu disiplin dan hadir tepat waktu dalam pekerjaan maupun pertemuan-pertemuan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.</li> <li>3. Banyak lamaran pekerjaan yang masuk ke Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.</li> <li>4. Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang sering menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keahlian pegawainya.</li> <li>5. Saya mempunyai loyalitas yang tinggi kepada Dinas</li> </ol>	Ordinal

Sumber Data : Danang Sunyoto (2012:35) dan Dermawan Wibisono (2011:164).

### **3.8 Teknik Analisa Data**

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bentuk hubungan asosiatif kausal, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2009:35).

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolonearity*) dan Heterokedastisitas (*Heterokedasticity*).

#### **3.8.1 Pengujian Instrumen Penelitian**

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangking data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

##### **3.8.1.1 Pengujian Validitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. (Sugiyono, 2012:455). Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai



suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. (Husein Umar, 2008:59).

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *Product Moment* (Husein Umar, 2008:131) sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah observasi/responden
- X = Skor butir
- Y = Skor total

Menurut Sugiyono (2012:178), analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.8.1.2 Pengujian Reliabilitas

Menurut Fuad Mas'ud (2004:69), reliabilitas atau tingkat keandalan, ketetapan atau keajegan (*consistency*-konsistensi) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu. Instrumen yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya, jika

diulangi pada waktu yang berbeda pada pada sekelompok individu yang sama. Sehingga instrumen tersebut dapat dinilai reliabel (dapat diandalkan).

Menurut Yohanes Anton Nugroho (2011:33), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Indeks Kriteria Reliabilitas**

No.	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 – 0,80	Reliabel
5	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Yohanes Anton Nugroho (2011:33)

### 3.8.2 Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi-asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi-asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan (biasa). Menurut Lukas Setia Atmaja (2009:184), asumsi-asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) memiliki hubungan yang linier (garis lurus).
- b. Variabel dependen harus kontinu dan setidaknya berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk

semua nilai prediksi harus sama untuk nilai prediksi  $Y$ . Artinya, nilai  $(Y - Y')$  harus sama untuk nilai  $Y'$ . Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut '*homoscedasticity*'. Selain itu, nilai residual atau  $(Y - Y')$  harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.

- c. Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut "*autocorelation*" atau "autokorelasi". Autokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (*time series data*).
- d. Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif), disebut "*multicollinearity*".

### 3.8.2.1 Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Husein Umar, 2008:181).

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:94), penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus distribusi normal agar diperoleh hasil yang tidak bisa. Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik, parametik.

Menurut Singgih Santoso (2012:361), normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di satu titik tengah.
- b. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan rumus *skewness*. Untuk ini digunakan uji *Z* yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu *skewness* sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika *skewness* bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng ke kanan.

$$Z = \frac{Skewness}{\sqrt{6/N}}$$

Selanjutnya nilai *Z* dihitung, dibandingkan dengan nilai *Z* tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai *Z* hitung lebih kecil dari nilai *Z* tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.

- c. Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot* pada output SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

### 3.8.2.2 Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. (Husein Umar, 2008:177).

Husein Umar (2008:140-141) mengemukakan ada beberapa cara untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu:

- a. Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinieritas, tetapi tidak sebaliknya yakni adanya kolinieritas mengakibatkan korelasi yang tinggi. Kolinieritas dapat saja ada walau korelasi dalam keadaan rendah.
- b. Dianjurkan untuk melihat koefisien korelasi parsial. Jika  $R^2$  sangat tinggi tetapi masing-masing  $r^2$  parsialnya rendah memberikan petunjuk bahwa variabel-variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi dan paling sedikit satu di antaranya berlebihan. Tetapi dapat saja  $R^2$  tinggi dan masing-masing  $r^2$  juga tinggi sehingga tak ada jaminan terjadinya multikolinieritas.

Menurut Ghozali (2001:92), multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10.

Sedangkan menurut Santoso (2012:92), untuk mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10

( $VIF < 10$ ) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas.

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 ( $VIF < 10$ ) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas.

### 3.8.2.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Husein Umar, 2008:179).

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:96), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki *variant* yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat dari pada runtun waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0.

c. Pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). (Mudrajad Kuncoro, 2007:77).

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. (Sugiyono, 2012:277). Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

X<sub>1</sub> = variabel kepemimpinan

X<sub>2</sub> = variabel motivasi kerja

e = *error*

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya. Untuk

mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi ( $\beta$ ) yang sudah distandardisasi yaitu nilai beta. (Sutanto Priyo Hastono, 2006:6).

### 3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel independen (kepemimpinan, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. Serta variabel independen mana yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen.

#### 3.8.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Mudrajat Kuncoro (2007:81), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai secara parsial yang diuji dengan cara signifikan. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

##### a. Merumuskan hipotesis

##### 1. Hipotesis Pertama

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

##### 2. Hipotesis Kedua

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap



kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

b. Menentukan level of signifikan dengan  $\alpha = 5\%$

c. Menentukan kriteria pengujian:

Jika -  $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika -  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

d. Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar Error}}$$

e. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

#### 3.8.4.2 Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi ( $\beta$ ) yang sudah distandarisasi yaitu nilai beta (Suatno, 2006:6) dengan hipotesis:

$H_0$  : Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

$H_a$  : Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang.

#### 3.8.4.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Menurut Singgih Santoso (2012:355), untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai R Square. Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya

sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase.

