



BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Madeleine Bandung

Madeleine didirikan pada tahun 1991 oleh Bapak Memed dengan awal nama penulisan “Madelin”. Madeleine adalah perusahaan yang bergerak dibidang fashion yang memproduksi tas dan dompet. PD. Madeleine mengalami banyak perubahan seiring perkembangan jaman dimulai dari perubahan ejaan nama perusahaan sampai dengan produk yang dihasilkan.

1. Awal Produksi dan Pemasaran

Pada awal tahun 1991 dengan nama “Madelin” yang belum dipatenkan, memproduksi berbagai macam jenis dompet dan ikat pinggang. Pada mulanya memiliki enam orang karyawan dan satu pemasok. Seiring dengan banyaknya pesanan dan tambahan customer, Madeleine melakukan tambahan pegawai.

Pada pertengahan 1991, merk Madelin dipatenkan dengan mengalami perubahan ejaan nama menjadi “Madeleine”. Perubahan tersebut dilakukan “Mengikuti *style* dan lebih menarik” tutur pemilik PD. Madeleine, Bapak Memed. Setelah dipatenkan, Madeleine bekerja sama dengan perusahaan dagang lain untuk memasarkan produknya. Hal ini dilakukan karena, Madeleine belum memiliki tempat pemasaran sendiri.

Awal tahun terbentuk 1991-1993, Madeleine hanya khusus memproduksi dompet, dan memasarkan produknya dengan memasok ke berbagai toko dan distributor. Umumnya Madeleine memasok barang ke berbagai toko di Pasar Baru Bandung. Dengan bertambahnya pesanan, produksi ditingkatkan dengan tambahan karyawan dan peralatan. Daerah pasokan menjadi bertambah ke luar kota Bandung, diantaranya: Jakarta, Semarang, Surabaya, dan Yogyakarta.

2. Perubahan Produksi dan Sistem Pemasaran

Pada pertengahan tahun 1994 Bulan Juli-November 1994, produksi dompet mengalami penurunan. Hal ini diakibatkan tidak stabilnya perekonomian pada tahun 1994, dan banyak bermunculan pesaing-pesaing yang baru. Bulan November 1994, permintaan pasar mengalami penurunan yang tajam, sehingga berpengaruh besar pada produksi yang harus dikurangi. Untuk mengatasi hal tersebut, Pemilik PD. Madeleine membuat produk baru selain dompet, dan ikat pinggang, yaitu tas sekolah. Tas sekolah menjadi pilihan alternatif produksi karena tingginya permintaan pasar untuk segmen anak-anak sampai remaja. Penurunan permintaan untuk produk dompet dapat ditutupi dengan permintaan produk tas sekolah yang meningkat. Kemudian pada Januari 1995, produksi utama menjadi beralih pada produk tas sekolah.

Perubahan produk utama yang awalnya dompet menjadi tas sekolah, berpengaruh terhadap sistem pemasaran. PD Madeleine yang awalnya telah memiliki pelanggan dan distributor tetap untuk produk dompet, secara otomatis akan mengalami perubahan pangsa pasar. Untuk itu pada Bulan Februari 1995, Madeleine mendirikan tempat pemasaran sendiri dengan membuka toko yang terletak di Pasar Baru Bandung.

Dengan memiliki tempat pemasaran sendiri, yang utamanya melayani partai grosiran/partai besar, memiliki beberapa keuntungan diantaranya;

1. Mengetahui selera pangsa pasar yang sedang *trend*
2. Mengetahui penilaian konsumen akhir terhadap produk yang diproduksi
3. Mengontrol sistem produksi, kapan ditingkatkan atau diturunkan

Karena pangsa pasar yang selalu berubah dan tidak dapat diprediksi, menuntut perusahaan membuat inovasi-inovasi baru yang dapat diterima pasar. Pada tahun 1998, perusahaan mengalami penurunan kembali. Daya beli konsumen yang turun tajam dan terjadinya krisis moneter pada tahun 1997/1998 berdampak pada sektor usaha kecil dan menengah (*mikroekonomi*). Produksi yang terus dilakukan, tanpa diikuti permintaan pasar, mengakibatkan anggaran perusahaan menjadi turun. Akhirnya pada akhir tahun 1998, Madeleine berhenti beroperasi sementara waktu. Kemudian tiga bulan berikutnya, pada bulan Maret 1999, kembali beroperasi dengan sistem pemasaran kembali ke awal yaitu dengan memasok barang melalui retailer, baik yang ada di Pulau Jawa dan diluar Pulau Jawa, seperti Bali dan Sumatera. Hal ini berlanjut sampai tahun 2001.

Awal tahun 2002, Madeleine melakukan inovasi kembali dengan memproduksi tas segmen remaja yang difokuskan pada wanita. Dengan awal pemikiran pemilik perusahaan, Bapak Memed “Menciptakan barang yang berbeda dari yang lain akan lebih mudah dikenali dan memiliki ciri khas”, maka produk yang dibuat akan berbeda dari yang sebelumnya.

Pada tahun 2002 sampai awal tahun 2003, produksi dilakukan kembali dengan produk dan pangsa pasar yang berbeda. Produksi yang bertempat tinggal di jl. Kopo gg Sukaleueur no. 12, secara keseluruhan dikhususkan pada segmen remaja khususnya wanita. Dengan bahan dan model yang berbeda dari yang lain, produk Madeleine mudah dikenali dan memiliki ciri khas. Madeleine yang memfokuskan produk tas dari bahan kain dan jeans ini perlahan memiliki pangsa pasar pasarnya sendiri. Dengan langkah yang dilakukan pemilik, perusahaan semakin berkembang yang ditandai semakin bertambahnya pelanggan dan permintaan terhadap produk lebih tinggi.

Kemudian pada pertengahan 2003 kembali memiliki tempat pemasaran sendiri yang berlokasi di Pasar Baru Trade Center lantai dasar 2 blok D.21. Pasar Baru Bandung adalah pusat utama perdagangan di kota Bandung yang melayani partai besar dan kecil. Sampai saat ini produksi difokuskan pada segmen wanita, dan hanya pada waktu tertentu memproduksi tas sekolah misalnya pada waktu liburan sekolah. Pada akhir tahun 2011, pegawai Madeleine mencapai 50 orang.

3.1.2 Visi Dan Misi Madeleine Bandung

Setiap perusahaan atau organisasi pasti mempunyai tujuan yang harus dicapai, hal itu untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan. Berikut adalah visi dan misi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero)

1. Visi

menjadikan perusahaan tas yang selalu mengutamakan kepuasan pelanggan dengan design yang unik dan kreatif.

2. Misi

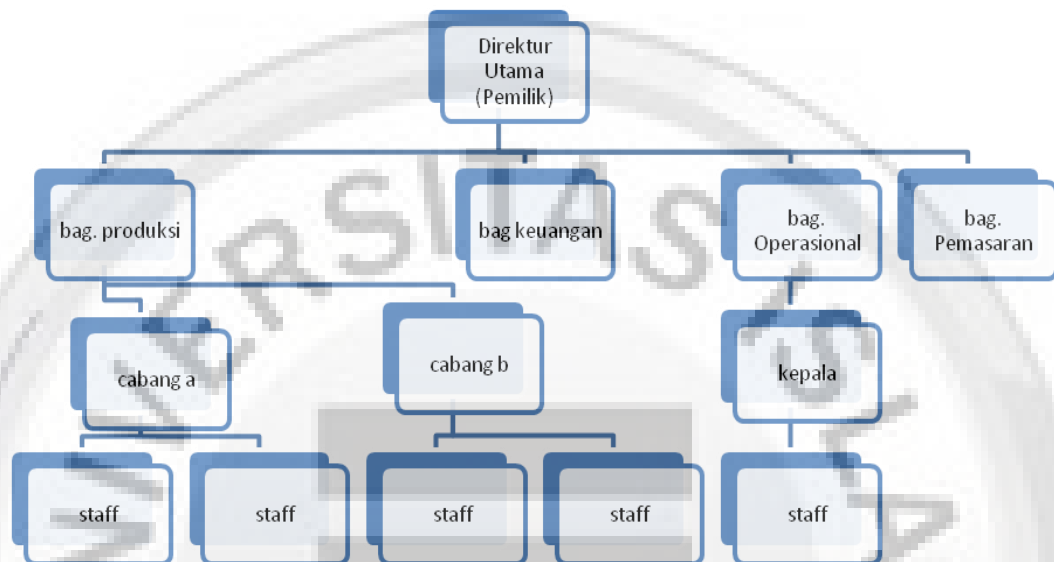
Untuk mencapai visi, Madeleine telah memutuskan tiga dimensi yang harus dilakukan, yaitu:

1. Menciptakan model-model yang mengikuti perkembangan jaman.
2. Mengutamakan kualitas produk dengan bahan yang berkualitas.
3. Menghasilkan produk dengan harga yang murah dengan manfaat yang tinggi.

3. Slogan Madeleine

Hal yang membedakan antar suatu perusahaan satu dengan perusahaan lain yaitu dari slogan perusahaan. Dengan slogan yang baik akan lebih memudahkan pelanggan untuk mengingat terhadap perusahaan. Slogan didedikasikan untuk layanan pelanggan dan secara khusus memberikan jaminan kualitas dan kepuasan. Seperti halnya dengan Madeleine yang menjadikan slogan sebagai ciri dari perusahaan yang berbunyi "*Quality and uniqe design style is our priority*".

3.1.3 Struktur Organisasi



3.1.4 Uraian Jabatan

Berdasarkan gambar di atas maka uraian dari tugas masing-masing pegawai yang berdasarkan struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut :

1. Pemilik

- Melakukan pengawasan dan pengarahan dalam mengelola perusahaan.
- Merumuskan strategi-strategi dalam perencanaan jangka panjang bagi perusahaan.
- Mengambil kebijakan-kebijakan dalam perusahaan.

2. Bag. Produksi

- Bertanggung jawab kepada pemilik terhadap proses pembuatan barang dari awal sampai akhir produksi.
- Mengawasi kualitas hasil produksi.
- Merancang desain model yang akan dibuat.
- Memberikan arahan kepada bawahannya dalam mengerjakan tugasnya.
- Membuat anggaran produksi.

3. Bag. Keuangan

- Menyusun laporan keuangan bulanan.
- Membuat daftar gaji, slip gaji, sampai ke pemberian gaji bagi karyawan.
- Mengesahkan penerimaan dan pengeluaran kas.

4. Bag. Operasional

- Memberikan laporan keperluan barang yang telah habis digudang.
- Menyortir barang yang sesuai dengan standarisasi perusahaan.
- *Packaging* dan meyuplai barang ke bagian gudang.

5. Bag. Pemasaran

- Mengidentifikasi dan memahami keinginan pelanggan dalam segmen pasar.

Ikut memberi masukan kepada pemilik atas harga jual barang dagang yang tepat dan ikut memperhatikan harga dari saingan.

Mengumpulkan keterangan mengenai kinerja produk.

6. Cabang A dan cabang B

Memproduksi barang sesuai dengan rencana, baik secara kuantitas, kualitas maupun ketepatan waktu.

7. Kepala

Mengkoordinir, mengawasi, dan ikut membantu bawahannya dalam menjalankan tugasnya sampai produk tersebut siap untuk dijual.

8. Staff

Menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasannya masing-masing

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, menurut **sugiyono (2009:29)** statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Metode analisis data yang dilakukan adalah :

1. Metode deskriptif, yaitu metode pembahasan masalah dengan memaparkan, menafsirkan dan menulis suatu keadaan atau peristiwa kemudian menganalisis serta mengambil kesimpulan dari masalah yang di bahas.
2. Metode verifikatif yaitu, metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variabel Gaya kepemimpinan (X) dan motivasi kerja karyawan (Y) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) dan motivasi kerja karyawan (Y).

3.2.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.2.1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2003:72)** yang dimaksud populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan PD.Madeleine Bandung berjumlah 139 orang.,

3.2.2.2. Sampel

Menurut **Suharsimi Arikunto (2002:112)** “sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi,

selanjutnya jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih tergantung kemampuan”. Adapun penentuan jumlah sample menggunakan rumus yaitu

$$N = n \times \text{tingkat ketelitian} : 100$$

$$N = 139 \times 25 : 100$$

$$N = 3475 : 100$$

$$N = 34,75$$

Maka jumlah sampel penelitian berdasarkan rumus di atas adalah 35 orang (dibulatkan)

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling yaitu dengan alasan bahwa sebuah sampel yang akan diambil sedemikian rupa dari sebuah populasi akan mempunyai peluang yang sama dan bebas untuk dipilih ke dalam sampel.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling yaitu dengan alasan bahwa sebuah sampel yang akan diambil sedemikian rupa dari sebuah populasi akan mempunyai peluang yang sama dan bebas untuk dipilih ke dalam sampel.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian Lapangan (*Field Research*) Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan turun secara langsung untuk meninjau dan meneliti ke perusahaan yang menjadi objek penelitian dengan cara :

3.2.3.1 Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang bagaimana pelaksanaan gaya kepemimpinan di PD.Madeleine Bandung.

3.2.3.2 Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan atau terkait yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan. Wawancara ini peneliti dapat mendapatkan data secara langsung dari manajer dan beberapa pihak karyawan, sehingga peneliti dapat menerima data yang nantinya sangat membantu dalam mengolah data yang ada, serta sebagai penguat data yang di peroleh dalam mengetahui pelaksanaan gaya kepemimpinan di PD.Madeleine Bandung.

3.2.3.3 Kuesioner

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator – indikator dalam variabel penelitian yang di berikan penulis secara langsung kepada karyawan untuk diisi.

3.2.3.4 Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari teori-teori dari bahan-bahan literatur, *textbook*, maupun catatan dari perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas sebagai bahan pendukung yang penulis tuangkan dalam tinjauan pustaka.

3.2.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. Variabel Independen (x)

Berdasarkan teori teori gaya kepemimpinan maka dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang di pilih dan di pergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap dan perilaku para anggotanya

Variabel Dependen (Variabel Y)

Berdasarkan teori teori motivasi maka dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah proses menentukan intensitas ,arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran atau sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Kedua variabel di atas akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dibagikan kepada para karyawan PD.Madeleine Bandung.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Data
<p>Gaya Kepemimpinan (x)</p> <p>Gaya Kepemimpinan menurut Nawawi (2006:115) adalah perilaku atau cara yang di pilih dan di pergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran ,perasaan ,sikap dan perilaku para anggota organisasi nya atau bawahan nya</p>	<p>Kepemimpinan otoriter</p>	<p>1. keberhasilan organisasi di pikul pemimpin</p> <p>2. Keputusan dibuat oleh pemimpin</p> <p>3. Kemutlakan wewenang oleh pemimpin</p> <p>4. Tingkat kesempatan untuk berinisiatif tidak di berikan</p> <p>5. Tingkat kontribusi karyawan memberikan saran tidak di berikan</p> <p>6. Tingkat kontribusi karyawan demi memberikan pendapat tidak di berikan</p>	Ordinal
	<p>Kepemimpinan demokratis</p>	<p>1. Kebersamaan</p> <p>2. Keterlibatan bawahan mengambil keputusan</p> <p>3. Tingkat Wewenang</p>	Ordinal

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

		<p>pimpinan tidak mutlak</p> <p>4. Tingkat kebebasan berpendapat</p> <p>5. Tingkat kebebasan menyampaikan kritik</p> <p>6. Tingkat kebebasan menyampaikan saran</p>	
	<p>Kepemimpinan laissez-faire(free Rein)</p>	<p>1. Tanggung jawab dipikul perorang</p> <p>2. Tingkat berkomunikasi bila di perlukan</p> <p>3. Tingkat wewenang melimpah kan kepada bawahan</p> <p>4. Tingkat prakasa dating dari bawahan</p>	Ordinal

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

	<p>kepemimpinan Suportif</p>	<p>1. tingkat berkonsultasi dengan bawahan 2. tingkat bawahan untuk berpendapat 3. tingkat menerima saran 4. tingkat kebersamaan memecahkan masalah</p>	<p>ordinal</p>
	<p>kepemimpinan Partisipasif</p>	<p>1. tingkat kebersamaan menanggung kekuasaan 2. tingkat berkonsultasi dengan bawahan 3. tingkat dapat menerima saran dari bawahan</p>	<p>ordinal</p>
	<p>Kepemimpinan Direktif</p>	<p>1. tingkat berpartisipasi dengan bawahan 2. tingkat pengambilan keputusan bersama 3. tingkat mengetahui yang di inginkan bawahan 4. tingkat kebebasan berpendapat</p>	<p>ordinal</p>

<p>Motivasi Kerja. (Y) Motivasi kerja menurut Edward murray (mangkunegara ,2005:67-68) adalah sebagai proses mengarahkan dan ketekunan setiap individu dengan tingkat intensitas tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan</p>	<p>Cirri orang yang memiliki motivasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat ketekunan dalam mengerjakan tugas 2. Tingkat bekerja secara terus menerus 3. Tingkat keuletan dalam menghadapi kesulitan 4. Tingkat tidak mudah putus asa 5. Tingkat ketidak puasan prestasi yang di peroleh 6. Tingkat bekerja sendiri tidak bergantung kepada orang lain 7. Tingkat kepercayaan diri 8. Tingkat kepercayaan kekuatan diri sendiri 9. Tingkat keberanian diri sendiri 10. Tingkat keberanian mengambil keputusan 	<p>Ordinal</p>
--	---	---	----------------

		11, Tingkat berfikir akan sukses	
		12. tingkat selalu berfikir positif	
		13. tingkat mempunyai kreatifitas tinggi	

3.2.5 Pengolahan Data

Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan(X) sebagai variabel independen dan Motivasi Karyawan sebagai variabel dependen (Y) maka penulis menggunakan skala likert, dimana alternatif jawaban diberi nilai 1 sampai 5, selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk tiap responden.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.2.5.1 Skala Likert

Skala ini terdiri dari lima butir kategori untuk tiap-tiap variabel dan berbeda tergantung pertanyaan yang tertera di kuesioner. Kategori – kategori tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3

Skala Likert dengan skor tiap pernyataan

Pernyataan	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Tinggi	5	1
Tinggi	4	2
Cukup	3	3
Rendah	2	4
Sangat Rendah	1	5

Sumber : Sugiyono (2005 : 88)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian data secara statistik adalah sebagai berikut :

1. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner diolah untuk mendapatkan frekuensi dan persentasenya.
2. Melakukan uji validitas dan reliabilitas, dan melakukan analisis deskriptif terhadap data- data hasil kuesioner.
3. Melakukan perubahan data jawaban kuesioner dari ordinal menjadi interval menggunakan *software spss 18.0*.
4. Melakukan pengolahan data dengan *software SPSS 18.0*.. Dari hasil perhitungan akan di peroleh angka regresi. Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. ketentuan yang berlaku jika angka probabilitas $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara

variabel, sebaliknya jika probabilitas $>$ dari 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka *R square* atau koefisien determinasi.
6. Melakukan Pengujian hipotesis.

3.2.5.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of successive Interval*). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut : **Riduwan, Drs., M.B.A**

(2007:30)

- a) Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan;
- b) Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang di peroleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).

g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Denisty at lower limit}) - (\text{Denisty at upper limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Upper Limit})}$$

h) Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + [1 + |NS \text{ min } |]$

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data agar di peroleh penyajian data sebagai hasil yang berarti dan kesimpulan yang baik.

3.2.6 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang di peroleh dari penelitian dan menjawab pertanyaan – pertanyaan riset yang di ajukan dengan metode analisis data, perlu di ajukan uji validitas dan reliabilitas terhadap pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuesioner yang di sebarakan.

3.2.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan pertanyaan dan alat penelitian dalam menjalankan fungsinya (Suharsimi, 1996). Uji validitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi independent variabel dengan apa yang akan diukur, selain itu untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur dapat memberikan gambaran terhadap objek yang dapat diukur. Dengan demikian, dapat diharapkan kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang akurat dan dapat dipercaya (menggunakan SPSS versi 17 for windows).

Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan ke satu dengan skor total digunakan alat uji relasi Pearson (Product moment Coefisien of Corelation).

Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *product-moment pearson*, sebagai berikut :

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

Butir yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum dikatakan valid untuk variabel penelitian adalah $r = 0,30$.

Uji validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Hasil uji validitas digunakan dengan bantuan Program SPSS, masing - masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	R hitung	R kritis	Kesimpulan
1	0,592	0,3	Valid
2	0,697	0,3	Valid
3	0,838	0,3	Valid
4	0,415	0,3	Valid
5	0,725	0,3	Valid
6	0,633	0,3	Valid
7	0,538	0,3	Valid
8	0,346	0,3	Valid
9	0,536	0,3	Valid
10	0,699	0,3	Valid
11	0,440	0,3	Valid
12	0,635	0,3	Valid
13	0,724	0,3	Valid
14	0,768	0,3	Valid
15	0,635	0,3	Valid
16	0,831	0,3	Valid
17	0,620	0,3	Valid
18	0,487	0,3	Valid

Dari tabel 3.4 diatas dapat di lihat bahwa nilai koefisiensi validitas item – item pertanyaan pada variabel Gaya kepemimpinan (X) menunjukkan hasil yang sudah valid, karena r hitung lebih besar dari 0,3. Hal ini bermakna bahwa seluruh instrumen dari variabel X yang di gunakan dalam penelitian ini adalah valid dapat digunakan sebagai alat ukur

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan

item	R hitung	R kritis	kesimpulan
1	0,734	0,3	Valid
2	0,634	0,3	Valid
3	0,517	0,3	Valid
4	0,765	0,3	Valid
5	0,563	0,3	Valid
6	0,690	0,3	Valid
7	0,690	0,3	Valid
8	0,822	0,3	Valid
9	0,752	0,3	Valid
10	0,892	0,3	Valid
11	0,765	0,3	Valid
12	0,887	0,3	Valid
13	0,908	0,3	Valid

Dari tabel 3.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi validitas item item pertanyaan pada variabel motivasi kerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang sudah valid. Karena r hitung lebih besar dari 0,3. Hal ini bermakna bahwa seluruh instrumen dari variabel Y yang di gunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat di gunakan sebagai alat ukur.

3.2.6.2 Reliabilitas

Pengujian reliabilitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas adalah suatu analisis yang menunjukkan tingkat kemampuan dan ketetapan suatu alat ukur, dalam arti apakah ukuran yang benar dari suatu yang diukur (Suharsimi, 1996). Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap subjek dengan menggunakan alat yang sama.

Dimana kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- Jika r hitung (Cronbach's Alpha) $>$ r tabel, maka item pertanyaan reliabel.
- Jika r hitung (Cronbach's Alpha) $<$ r tabel, maka item pertanyaan tidak reliabel.

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, walaupun secara teoritis besarnya koefisien berkisar antara 0,00-1,00 dan juga dapat bertanda positif (+) maupun negatif (-). Dalam hal reliabilitas, koefisien yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu pada koefisien yang positif.

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach*, dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,70 yang berarti bahwa secara keseluruhan alat ukur telah memiliki konsistensi yang dapat diandalkan.

Tabel 3.6

Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliabilitas	R kritis	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Alpha Cronbach</i>	0,921	0,7	Reliabel

Dari tabel di atas menunjukkan nilai R kritis alpha cronbach sebesar 0,921 dan titik kritisnya sebesar 0,7 hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa X reliabel karena nilai R kritis tersebut 0,921 lebih besar dari pada nilai titik kritisnya yaitu 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan untuk mengukur variabel X adalah reliabel dengan tingkat R kritis Alpha Cronbach sebesar 0,921

Tabel 3.7

Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliabilitas	R Kritis	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Alpha cronbach</i>	0,944	0,7	Reliabel

Dari tabel menunjukkan nilai R kritis *alpha cronbach* sebesar 0,944 dan titik kritisnya sebesar 0,7 hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Y reliabel karena nilai R kritis tersebut yaitu 0,944 lebih besar dari pada nilai titik kritisnya yaitu 0,7. sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan untuk mengukur variabel Y adalah reliabel dengan tingkat R kritis alpha cronbach sebesar 0,944.

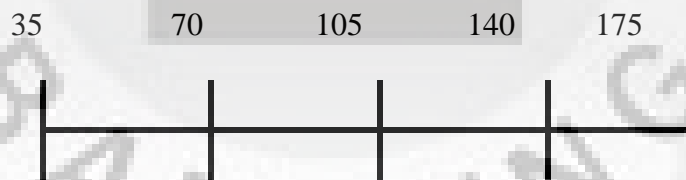
Berdasarkan identifikasi hasil melalui pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa semua data penelitian pada variabel X gaya kepemimpinan dan Y motivasi kerja karyawan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya karena data tersebut telah valid dan reliabel.

3.2.7 Analisis Data

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menyangkut masalah secara essai berdasarkan pada variabel-variabel yang penulis teliti, dalam melakukan analisis deskriptif penulis menggunakan tabel dan garis kontinum untuk memudahkan proses analisis deskriptif.

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka gaya kepemimpinan yang didasarkan pada hasil pernyataan responden melalui skala likert yang memiliki skor jawaban 1-2-3-4-5 dapat dilihat secara kontinum seperti



Keterangan:

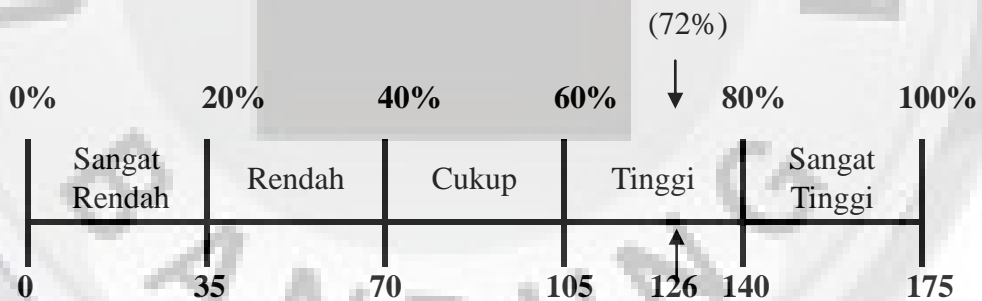
- Jumlah skor ideal untuk seluruh item pernyataan : $5 \times 35 = 175$
- Jumlah skor tinggi : $4 \times 35 = 140$
- Jumlah skor cukup : $3 \times 35 = 105$
- Jumlah skor rendah : $2 \times 35 = 70$

- Jumlah skor sangat rendah : $1 \times 35 = 35$

Salah satu contoh penerapan garis kontinum pada variabel Gaya kepemimpinan adalah :

- Jumlah skor tertinggi untuk 7 orang menjawab 5 : $7 \times 5 = 35$
 - Jumlah skor tinggi untuk 13 orang menjawab 4 : $13 \times 4 = 52$
 - Jumlah skor cukup untuk 10 orang menjawab 3 : $10 \times 3 = 30$
 - Jumlah skor rendah untuk 4 orang menjawab 2 : $4 \times 2 = 8$
 - Jumlah skor tertinggi untuk 1 orang menjawab 1 : $1 \times 1 = 1$ +
- Jumlah : 126

Berdasarkan data di atas (item modifikasi) tersebut maka jumlah jawaban responden terhadap item pertanyaan adalah $= (126 : 175) \times 100\% = 72\%$. secara garis kontinum dapat dilihat seperti:



Gambar 3.2

Garis Kontinum

Berdasarkan data diatas yang di peroleh 35 responden mengenai gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dapat dilihat pedoman untuk memberikan kriteria interpretasi garis kontinum sebagai berikut

Tabel 3.8
Pedoman Untuk Memberikan Kriteria Interpretasi Skor
Garis Kontinum

No	Keterangan	Skor/Nilai
1	Sangat Rendah (SR)	0% - 20%
2	Rendah (R)	21% - 40%
3	Cukup (C)	41% - 60%
4	Tinggi (T)	61% - 80%
5	Sangat tinggi (ST)	81% - 100%

3.2.7.2 Analisis Verifikatif

Metode verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga, yaitu : Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Menentukan H_0 dan H_a

- H_0 : $r^2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan.

- H_a : $r^2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi Karyawan.

2. Tingkat Signifikansi

Penulis menggunakan tingkat signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%.

3. Menghitung Regresi Sederhana

Tujuan dilakukannya regresi sederhana ini adalah untuk memprediksi besar variabel tergantung (*dependent variabel*) dengan menggunakan data satu variabel bebas.

4. Menafsirkan r^2

Untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh tafsiran regresinya serta melihat arah dan kekuatan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 3.9
Tafsiran Regresi

Besarnya Pengaruh	Tafsiran Regresi
$0,00 \leq r < 0,20$	Pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan
$0,21 \leq r < 0,40$	Pengaruh yang sangat kecil (tidak erat)
$0,41 \leq r < 0,70$	Pengaruh yang cukup erat (sedang)
$0,71 \leq r < 0,90$	Pengaruh yang erat (reliabel)
$0,91 \leq r < 1,00$	Pengaruh yang sangat erat

Sumber: Sugiono (2003)

5. Menentukan kriteria tolak/terima H_0 , sebagai berikut :

a. Uji t

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} 0,05 (d = n-2)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} 0,05 (d = n-2)$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

b. Uji signifikan

- Jika Signifikansi hitung $< 0,05$, maka H_0 ditolak
- Jika Signifikansi hitung $> 0,05$, maka H_0 diterima

