

## 4. METODE PENELITIAN

bab ini akan diuraikan mengenai pendekatan penelitian, sumber data dan instrumen, proses pengumpulan data serta proses analisis data yang digunakan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM .

### 4.1. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis kuantitatif korelasional yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan keadaan yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data kemudian mengolahnya dan menganalisis besarnya kekuatan hubungan dengan menggunakan metode statistic nonparametric dengan data ordinal yang digunakan untuk menentukan skors nilai variable dependent atau variable bebas yang terdiri atas kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Departemen Hukum dan HAM R.I. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang terjadi.

Penelitian menurut pendekatannya dapat dikelompokkan menjadi penelitian survey, menurut Kerlinger (1973: 660) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Penelitian survey pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Walaupun metode survey ini tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya metode eksperimen, namun generalisasi yang dihasilkan bisa akurat bila digunakan sampel yang representatif.

Penelitian yang digunakan penulis untuk menyusun tesis ini adalah penelitian terapan, dengan pendekatan survey, berdasarkan penelitian deskriptif analisis kolerasi dengan menggunakan data kuantitatif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner sebagai instrumen. Dengan alat pengumpulan data ini dapat diperoleh data dengan dana dan waktu yang relatif terbatas.

#### **4.2. Tempat dan waktu penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan penulis bertempat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia Departemen Hukum dan HAM RI. Jalan Raya Gandul, Cinere, Depok, dan dilaksanakan mulai Maret sampai dengan Mei 2008.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Menurut Prasetya Irawan (2004:179}, Populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak dijelaskan oleh peneliti melalui penelitian. Populasi atau yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yang pada saat penelitian berjumlah 171 orang yang tersebar pada masing-masing unit eselon II. Dan dari jumlah tersebut sudah termasuk Eselon I ( Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM ) yang berjumlah 1 (satu) orang dan Eselon II ( 1 orang Sekretaris Badan dan 3 (tiga) Kepala Pusat) yang berjumlah 4 (empat) orang, Tidak termasuk Akademi Imigrasi dan Akademi Pemasarakatan.

Idealnya, penelitian dilakukan terhadap seluruh populasi, namun karena keterbatasan yang dimiliki penulis, maka penelitian ini akan dilakukan terhadap sample dari populasi atau dari bagian dari populasi yang dianggap mewakili/menggambarkan populasi dengan berdasarkan latar belakang pendidikan. Sedangkan besarnya sample yang harus diambil untuk mendapatkan data yang representative, menurut arikunto (1998:120) bila subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. Namun Irawan (2003:183) menyatakan bila populasi > 100, minimal sample yang digunakan 20 – 30 %. Ada pula beberapa peneliti mengatakan bahwa besarnya sample yang harus digunakan untuk mendapatkan data yang representative tidak boleh kurang dari 10 %. Dalam

penelitian ini penulis menggunakan sample 30 % dari seluruh jumlah populasi Pegawai BPSDM Hukum dan HAM yang berjumlah 171 orang, sample yang diambil  $30\% \times 171 \text{ orang} = 51 \text{ orang}$  yang terdiri dari Pejabat eselon IV dan para Staf. Namun agar tidak terjadi kesalahan dalam penyebaran dan pengumpulan kembali kuesener, maka disebar sebanyak 70 responden. Namun yang terkumpul hanya 55 responden.

Untuk menentukan ukuran dan besarnya sample dari populasi yang diteliti, penulis menggunakan tehnik : “Purposive Sampling”, hal ini disebabkan karena anggota populasi tidak homogen dan mempunyai strata secara proposional.

#### 4.4. Model Hubungan dan Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel itu sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok itu. Dalam penelitian kuantitatif biasanya peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variable dengan menggunakan instrument penelitian, selanjutnya dilakukan suatu analisis untuk mencari hubungan atau pengaruh satu variable dengan variable yang lain.

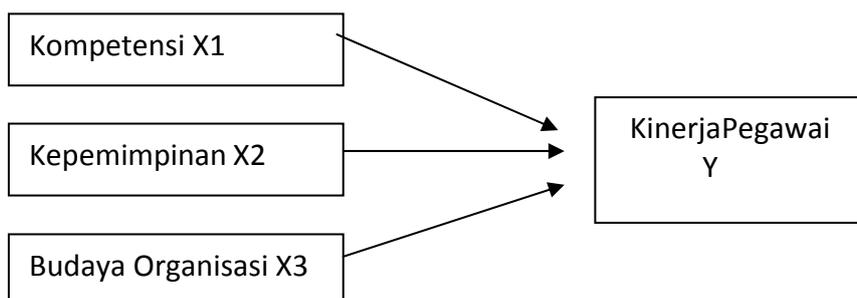
Dalam penelitian ini variable-variabelnya dibedakan menjadi variable bebas (independent variable), yaitu variable yang menjadi sebab berubahnya variable terikat (dependent variable), yaitu variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable bebas (independent variable).

Adapun variable-variabel dalam penelitian ini adalah :

Variabel dependent : Kinerja

Variabel independent : Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi

**Gambar 4.1. Model Hubungan antar variabel**



#### **4.5. Metode Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui 2 sumber :

1. Data primer

Pengambilan Data Primer dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang akan dibagikan kepada responden disiapkan secara khusus sehingga tidak menyulitkan dalam pengisiannya. Responden tinggal memilih dari daftar jawaban yang tersedia dengan maksud untuk mengurangi kesalahpahaman menjawab dan lebih mudah serta lebih cepat memprosesnya. Pengambilan data primer lainnya dilakukan dengan teknik wawancara menggunakan daftar pertanyaan yang telah ditentukan. Wawancara dilakukan oleh peneliti dengan responden yang terdiri dari Pejabat Eselon II dan III yang dianggap mewakili dengan permasalahan yang diteliti.

2. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan yang berkaitan dengan bidang yang diteliti.

#### **4.6. TEKNIK PENGOLAHAN DATA**

Data yang diperoleh dari kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel terikat dan variabel bebas dikumpulkan semua untuk melakukan analisis data. Analisis data dilakukan secara bertahap dari pengolahan data sampai dengan penemuan hasil penelitian. Teknik pengolahan data meliputi tahapan kegiatan sebagai berikut :

1. Editing

Kegiatan mengumpulkan dan memeriksa kembali data yang telah diperoleh untuk untuk menilai kelengkapan, kejelasan dan kesesuaian jawaban yang diberikan oleh responden. Penyusunan data harus dipilih data yang ada hubungannya dengan penelitian, dan benar-benar otentik.

## 2. Koding

Mengklasifikasi semua jawaban yang diberikan responden menurut macamnya. Klasifikasi ini dilakukan dengan jalan menandai masing-masing jawaban dengan kode-kode tertentu, yang akan memungkinkan untuk diolah dengan computer dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science) Versi 11,5

## 3. Tabulasi

Kegiatan menyusun data dalam bentuk table dengan jalan menghitung jawaban yang sama. Dimaksudkan untuk menentukan frekuensi dari jawaban responden untuk masing-masing variabel. Selanjutnya pada output SPSS versi 13.0 harus dilihat taraf signifikansi yang dihasilkan

Kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan tertutup yang telah disusun dimana jawaban atas pertanyaan tersebut telah disiapkan oleh penulis, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang kiranya sesuai dengan kondisi yang dirasakan saat ini.

Skala yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2004:86). Dalam kuesener tersebut berisi lima alternatif jawaban, interpretasi nilai diberikan dari 1 sampai 5, dengan keterangan sebagai berikut:

- SS = Sangat setuju Dengan nilai = 5
- S = Setuju Dengan nilai = 4
- N = Netral Dengan nilai = 3
- TS = Tak Setuju Dengan nilai = 2
- STS = Sangat Tidak Setuju Dengan nilai = 1

Skor tertinggi masing-masing variabel dihitung berdasarkan jumlah item pertanyaan tiap variabel dikalikan dengan skor tertinggi pada tiap pertanyaan, sedang skor terendah dihitung berdasarkan jumlah item pertanyaan dikalikan dengan skor terendah pada tiap variabel.

Kemudian dari penentuan skor tersebut penulis akan kelompokkan lagi ke dalam 5 katagori yaitu tidak baik, kurang baik, sedang, baik dan sangat baik.

Penentuan katagori ini didasarkan pada penentuan interval untuk masing-masing variabel, dengan ketentuan sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$$

#### 4.7. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dipergunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono:2002). Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel. Kerlinger (2002) mengemukakan bahwa variabel adalah suatu alat sifat dapat memiliki bermacam nilai. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel adalah suatu yang bervariasi.

Dalam penelitian ini terdapat 4 ( empat) Variabel, yang terdiri dari tiga variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan, variabel budaya kerja dan variabel motivasi, serta satu variabel terikat yaitu kinerja. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.

Adapun variabel-variabel yang dimaksud adalah :

##### 1. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara suka rela dalam mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut. Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Pengambilan Keputusan
- b. Instruktif
- c. Konsultatif
- d. Partisipatif
- e. Delegatif

## 2. Variabel Budaya Kerja

Budaya organisasi adalah system nilai yang membentuk karakteristik anggota organisasi dan berdasarkan pendapat dan teori yang dikemukakan pada Bab terdahulu, maka disusun indicator-indikator budaya organisasi, yaitu :

- Inisiatif Individu
- Toleransi terhadap tindakan berisiko
- Kebersamaan
- Dukungan manajemen
- Toleransi terhadap konflik
- Pola komunikasi
- Pembelajaran
- Kontrol

## 3. Variabel Motivasi

Motivasi adalah sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun dimensi dari variabel motivasi , yaitu :

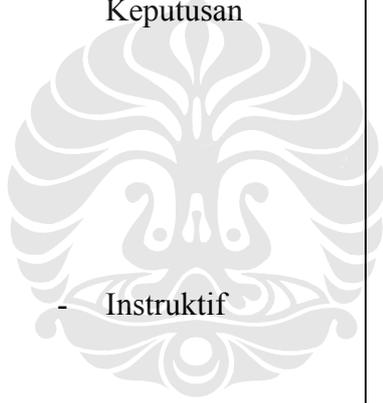
- Prestasi kerja
- Pengakuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Tanggung jawab
- Pengembangan potensi individu
- Gaji
- Kondisi lingkungan kerja
- Kebijakan organisasi
- Sistem administrasi
- Hubungan antar pribadi
- Teknik penyeliaan

## 4. Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika

- Disiplin
- Tanggung Jawab
- Kualitas Pekerjaan
- Kuantitas Pekerjaan
- Pengetahuan Bidang Tugas
- Kerjasama
- Prakasa
- Kejujuran

**Tabel 4.1**  
**Indikator variabel**

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TEORI
1	2	3	4	5
1	Kepemimpinan	 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengambilan Keputusan</li> <li>- Instrukturif</li> <li>- Konsultatif</li> <li>- Partisipatif</li> <li>- Delegatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan yang terbaik dalam berbagai situasi</li> <li>- Adanya pengarahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas</li> <li>- Pemberian motivasi</li> <li>- Membantu mengatasi permasalahan</li> <li>- Keikutsertaan bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan</li> <li>- Adanya hubungan baik antara pimpinan dan bawahan</li> <li>- Adanya pendelegasian wewenang</li> </ul>	Teori Hadari Nawawi
2.	Budaya Organisasi	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inisiatif individu</li> <li>- Toleransi</li> </ul>	Robbins (1998)

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebersamaan</li> <li>- Dukungan dari manajemen</li> <li>Toleransi terhadap konflik</li> <li>Pola komunikasi</li> <li>Pembelajaran</li> <li>Kontrol</li> </ul>	
3.	Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestasi kerja</li> <li>- Pengakuan</li> <li>- Pekerjaan</li> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Pengembangan potensi individu</li> <li>- Gaji</li> <li>- Kondisi lingkungan kerja</li> <li>- Kebijakan organisasi</li> <li>- Hubungan antar pribadi</li> <li>- Teknik penyeliaan</li> </ul>	-	Herzberg
4.	Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin</li> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Kualitas pekerjaan</li> <li>- Kuantitas pekerjaan</li> <li>- Pengetahuan bidang tugas</li> <li>- Kerjasama</li> <li>- Prakasa</li> <li>- Kejujuran</li> </ul>	-	Gomes (2004)

Sumber : hasil penelitian (olahan peneliti, April 2008)

#### 4.8. Analisa Data

Dalam menganalisa data menggunakan statistik deskriptif dan statistik non parametrik, dengan rincian sebagai berikut :

4.8.1. Secara statistik deskriptif, untuk menjelaskan gambaran tentang kondisi kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, kemudian dianalisis menggunakan metode distribusi frekuensi untuk setiap variable instrument.

4.8.2. Secara statistic non parametric, untuk menjelaskan kekuatan hubungan antar variable (kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja

pegawai) secara statistic non parametric data yang dihimpun dalam bentuk table kemudian dibuktikan kolerasinya menggunakan analisis kolerasi. Dalam mengolah data penulis mengambil data secara primer tentang persepsi responden terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai.

Dalam mengolah data penulis mengambil data secara primer tentang persepsi responden terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja. Data tersebut diatas akan ditabulasi yang terdiri dari Y, X1, X2 dan X3, kemudian dilakukan analisis korelasi antar variabel dengan menggunakan rumus kolerasi spearman Rank (bungin, 2004: 197)., sebagai berikut :

$$P = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

P = Rho, merupakan koefisien kolerasi spearman rank

di = Selisih rangking dari satu pasangan pengamatan

n = Jumlah sample.

Penggunaan rumus tersebut diatas hanya untuk mengetahui kekuatan hubungan secara parsial antara X dan Y. Dari hitungan kolerasi tersebut diatas, akan dapat diketahui hubungan antara variabel. Kekuatan hubungan variabel ditujukan pada hasil rank kolerasi antar variabel.

Apabila koefisien kolerasi menunjukkan angka negative (-1) maka berarti hubungan antar variabel saling bertolak belakang. Sebaliknya apabila rank kolerasi menunjukkan angka positive (+) berarti hubungan antar variabel konsisten. Apabila nilai koefisien rank kolerasi mendekati 1, maka hubungan konsisten sangat kuat. Kekuatan hubungan konsisten dapat digambarkan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

**Nilai Koefisien Kolerasi Menurut Bungin (2004: 184)**

Nilai Koefisien	Penjelasan
+0,70 – (+1)	A very strong positive association(hubungan positif yang sangat

	kuat
+0,50 - +0,69	A substantial positive association(hubungan positif yang mantap)
+0,30 - +0,49	A moderate positive association(hubungan positif yang sedang)
+0,10 - +0,29	A low positive association(hubungan positif yang tak berarti)
0,0	No association (tidak ada hubungan)
-0,01 - -0,09	A negligible negative association(hubungan negative tak berarti)
-0,10 - -0,29	A low negative association(hubungan negative yang rendah)
-0,30 - -0,49	A moderate negative association(hubungan negative yang sedang)
-0,50- -0,59	Asubstansial negative association(hubungan negative yang mantap)
-0,70 –(-1)	Avery strong negative association(hubungan negative yang sangat kuat)

Pada bagian ini akan diuraikan skor rata-rata dari masing-masing indikator dan masing-masing variabel yang diikutsertakan dalam analisis. Tujuan penjelasan dari masing-masing indikator dan variabel ini adalah untuk mengetahui tingkat persepsi yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan dan variabel.

Berdasarkan pada pertanyaan dalam kuesioner yang menggunakan skala likert 1 – 5, maka kategorisasi nilai rata-rata dari masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Sangat Buruk : 1,00 – 1,80
2. Buruk : 1,81 – 2,60
3. Sedang : 2,61 – 3,40
4. Baik : 3,41 – 4,20
5. Sangat Baik : 4,21 – 5,00

#### **4.9. Uji Instrumen Penelitian**

##### **4.9.1. Uji validitas penelitian**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dimaksud untuk membuktikan apakah butir-butir pernyataan/ pertanyaan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir pernyataan/ pertanyaan pada setiap variabel dengan skor yang merupakan jumlah setiap skor pernyataan/ pertanyaan pada variabel bersangkutan. Untuk koefisien korelasi validitas digunakan rumus Korelasi Product Moment Pearson (Bungin, 2004: 197) dengan rumus :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment

$\sum x$  = Jumlah skor dalam variabel x

$\sum y$  = Jumlah skor dalam variabel y

$\sum x^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam variabel x

$\sum y^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam variabel y

N = Banyaknya responden

Pengoperasian rumus tersebut dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 13.0 dan dilakukan terhadap seluruh variabel yang diperoleh dari seluruh responden. Bila harga koefisien korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki. (Freidenberg:1979)

#### 4.9.1.1. Variabel Kepemimpinan

Pre test untuk Uji validitas terhadap variabel kepemimpinan yang ada di dalam kuisioner terhadap 10 responden, dilaksanakan sebelum kuisioner

diberikan kepada seluruh responden. Untuk instrumen pertanyaan pada variabel kepemimpinan diwakil oleh 10 pertanyaan yaitu pertanyaan 1 sampai dengan 10. Jawaban yang diperoleh pada uji validitas atas 10 pertanyaan tersebut, diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Validitas</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan 01	0.8	Valid
Kepemimpinan 02	0.3	Valid
Kepemimpinan 03	0.7	Valid
Kepemimpinan 04	0.5	Valid
Kepemimpinan 05	0.4	Valid
Kepemimpinan 06	0.7	Valid
Kepemimpinan 07	0.3	Valid
Kepemimpinan 08	0.7	Valid
Kepemimpinan 10	0.3	Valid
Kepemimpinan10	0.3	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (diolah Peneliti)

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai korelasi diatas 0,300 yang menjadi batasan minimal dari uji validitas, dan dapat disimpulkan bahwa seluruh item tersebut valid.

#### **4.9.1.2. Variabel Budaya Organisasi**

Pre test untuk Uji validitas terhadap variabel budaya organisasi yang ada di dalam kuisisioner terhadap 10 responden, dilaksanakan sebelum kuisisioner diberikan kepada seluruh responden. Untuk instrumen pertanyaan pada variabel budaya organisasi diwakil oleh 16 pertanyaan yaitu pertanyaan 1 sampai dengan 16. Jawaban yang diperoleh pada uji validitas atas 16 pertanyaan tersebut, diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Validitas</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi 01	0.4	Valid
Budaya Organisasi 02	0.8	Valid
Budaya Organisasi 03	0.8	Valid
Budaya Organisasi 04	0.1	Tidak Valid
Budaya Organisasi 05	0.1	Tidak Valid
Budaya Organisasi 06	0.0	Tidak Valid
Budaya Organisasi 07	0.3	Valid
Budaya Organisasi 08	0.2	Tidak Valid
Budaya Organisasi 09	0.8	Valid
Budaya Organisasi 10	0.1	Tidak Valid
Budaya Organisasi 11	0.6	Valid
Budaya Organisasi 12	0.4	Valid
Budaya Organisasi 13	0.4	Valid
Budaya Organisasi 14	0.6	Valid
Budaya Organisasi 15	0.4	Valid
Budaya Organisasi 16	0.4	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (diolah Peneliti)

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa 11 item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai korelasi diatas 0,300 yang menjadi batasan minimal dari uji validitas, dan sisanya tidak valid. Terhadap yang tidak valid diadakan perbaikan seperlunya.

#### **4.9.1.2. Variabel Budaya Organisasi**

Pre test untuk Uji validitas terhadap variabel budaya organisasi yang ada di dalam kuisisioner terhadap 10 responden, dilaksanakan sebelum kuisisioner diberikan kepada seluruh responden. Untuk instrumen pertanyaan pada variabel budaya organisasi diwakil oleh 16 pertanyaan yaitu pertanyaan 1 sampai dengan 16. Jawaban yang diperoleh pada uji validitas atas 16 pertanyaan tersebut, diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Validitas</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi 01	0.4	Valid
Budaya Organisasi 02	0.8	Valid
Budaya Organisasi 03	0.8	Valid
Budaya Organisasi 04	0.1	Tidak Valid
Budaya Organisasi 05	0.1	Tidak Valid
Budaya Organisasi 06	0.0	Tidak Valid
Budaya Organisasi 07	0.3	Valid
Budaya Organisasi 08	0.2	Tidak Valid
Budaya Organisasi 09	0.8	Valid
Budaya Organisasi 10	0.1	Tidak Valid
Budaya Organisasi 11	0.6	Valid
Budaya Organisasi 12	0.4	Valid
Budaya Organisasi 13	0.4	Valid
Budaya Organisasi 14	0.6	Valid
Budaya Organisasi 15	0.4	Valid
Budaya Organisasi 16	0.4	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (diolah Peneliti)

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa 11 item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai korelasi diatas 0,300 yang menjadi batasan minimal dari uji validitas, dan sisanya tidak valid. Terhadap yang tidak valid diadakan perbaikan seperlunya.

#### **4.9.1.3. Variabel Motivasi**

Pre test untuk Uji validitas terhadap variabel motivasi yang ada di dalam kuisisioner terhadap 10 responden, dilaksanakan sebelum kuisisioner diberikan kepada seluruh responden. Instrumen pertanyaan pada variabel motivasi ada 18 pertanyaan. Jawaban terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Validitas</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi 01	0.2	Tidak Valid
Motivasi 02	0.7	Valid
Motivasi 03	0.8	Valid
Motivasi 04	0.1	Tidak Valid
Motivasi 05	0.4	Valid
Motivasi 06	0.6	Valid
Motivasi 07	0.5	Valid
Motivasi 08	0.5	Valid
Motivasi 09	0.6	Valid
Motivasi 10	0.7	Valid
Motivasi 11	0.8	Valid
Motivasi 12	0.9	Valid
Motivasi 13	0.8	Valid
Motivasi 14	0.8	Valid
Motivasi 15	0.7	Valid
Motivasi 16	0.7	Valid
Motivasi 17	0.7	Valid
Motivasi 18	0.5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (diolah Peneliti)

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa 16 item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai korelasi diatas 0,300 yang menjadi batasan minimal dari uji validitas, dan sisanya tidak valid. Terhadap yang tidak valid diadakan perbaikan seperlunya.

#### **4.9.1.3. Variabel Kinerja Pegawai**

Pre test untuk Uji validitas terhadap variabel kinerja pegawai yang ada di dalam kuisisioner terhadap 10 responden, dilaksanakan sebelum kuisisioner diberikan kepada seluruh responden. Untuk instrumen pertanyaan pada variabel kinerja pegawai diwakil oleh 14 pertanyaan yaitu pertanyaan 1 sampai dengan 14. Jawaban yang diperoleh pada uji validitas atas 14

pertanyaan tersebut, diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Validitas</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Pegawai 01	0.7	Valid
Kinerja Pegawai 02	0.7	Valid
Kinerja Pegawai 03	0.7	Valid
Kinerja Pegawai 04	0.8	Valid
Kinerja Pegawai 05	0.2	Tidak Valid
Kinerja Pegawai 06	0.5	Valid
Kinerja Pegawai 07	0.7	Valid
Kinerja Pegawai08	0.4	Valid
Kinerja Pegawai 09	0.4	Valid
Kinerja Pegawai 10	0.6	Valid
Kinerja Pegawai 11	0.6	Valid
Kinerja Pegawai 12	0.4	Valid
Kinerja Pegawai 13	0.8	Valid
Kinerja Pegawai 14	0.9	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (diolah Peneliti)

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa 13 item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai korelasi diatas 0,300 yang menjadi batasan minimal dari uji validitas, dan sisanya tidak valid. Terhadap yang tidak valid diadakan perbaikan seperlunya.

#### **4.9.2. Uji reliabilitas**

Pengujian reliabilitas mempunyai tujuan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan pengukuran yang dilakukan dengan instrument yang ada. Suatu tes atau pengukuran disebut konsisten jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang sama kapanpun pengukuran tersebut diberikan. Seringkali tes hanya diberikan 1 kali dengan beberapa himpunan soal yang

sama. Tes tersebut dikatakan konsisten jika individu yang memperoleh skor tinggi pada suatu himpunan pertanyaan tertentu, maka ia mendapatkan skor tinggi pula pada himpunan pertanyaan yang relative sama. Kekonsistenan skor yang diperoleh dari dua himpunan pertanyaan yang relative sama pada sebuah tes disebut konsistensi internal.

Uji reliabilitas instrument pada penelitian ini dilakukan dengan metode reabilitas konsistensi internal. Pada metode ini, tidak perlu dilakukan dua kali pengukuran kepada individu. Respon terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan, diharapkan konsisten secara internal. Metode penaksiran koefisien reabilitas dalam pengujian reabilitas konsistensi internal ada beberapa yaitu koefisien alpha cronbach, formula Kuder Richardson dan metode split-half. Dari ketiga metode ini, sebagian besar ahli merekomendasikan untuk menggunakan metode koefisien alpha cronbach.

Koefisien alpha cronbach adalah ukuran kolrelasi kuadrat antara skor pengamatan dengan skor sebenarnya. Basarnya nilai koefisien alpha cronbach dihitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{k r}{1 + (k-1) r}$$

Keterangan :

k = Banyaknya pernyataan (item) untuk suatu variabel

r = Rata-rata korelasi antar semua item

Semakin besar koefisien ini semakin reliable suatu variabel. Tentang beberapa cut-off untuk menentukan suatu variabel reliable tidak ada persetujuan para ahli, namun Nunnally (1978) menetapkan cut-off 0,7.

#### 4.9.2.1. Variabel Kepemimpinan

Pre test untuk Uji reliabilitas terhadap variabel kepemimpinan yang ada di dalam kuisisioner terhadap 10 responden, dilaksanakan sebelum kuisisioner diberikan kepada seluruh responden. Untuk instrumen pertanyaan pada variabel kepemimpinan diwakil oleh 10 pertanyaan yaitu pertanyaan 1 sampai dengan 10. Jawaban yang diperoleh pada uji reliabilitas atas 10

pertanyaan tersebut, diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan 01	0.889	Reliabel
Kepemimpinan 02	0.642	Tidak Reliabel
Kepemimpinan 03	0.824	Reliabel
Kepemimpinan 04	0.667	Tidak Reliabel
Kepemimpinan 05	0.571	Tidak Reliabel
Kepemimpinan 06	0.824	Reliabel
Kepemimpinan 07	0.3824	Reliabel
Kepemimpinan 08	0.824	Reliabel
Kepemimpinan 09	0.624	Tidak Reliabel
Kepemimpinan10	0.624	Tidak Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (diolah Peneliti)

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa 5 item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,7 yang menjadi batasan minimal dari uji reliabilitas, dan sisanya tidak reliabel. Terhadap yang tidak valid diadakan perbaikan seperlunya.

#### **4.9.2.2. Variabel Budaya Organisasi**

Pre test untuk reliabilitas terhadap variabel budaya organisasi yang ada di dalam kuisisioner terhadap 10 responden, dilaksanakan sebelum kuisisioner diberikan kepada seluruh responden. Untuk instrumen pertanyaan pada variabel budaya organisasi diwakil oleh 16 pertanyaan yaitu pertanyaan 1 sampai dengan 16. Jawaban yang diperoleh pada uji reliabilitas atas 16 pertanyaan tersebut, diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**

### Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Nomor Butir Pertanyaan	Koefisien Validitas	Keterangan
Budaya Organisasi 01	0.571	Tidak Reliabel
Budaya Organisasi 02	0.889	Reliabel
Budaya Organisasi 03	0.889	Reliabel
Budaya Organisasi 04	0.182	Tidak Reliabel
Budaya Organisasi 05	0.182	Tidak Reliabel
Budaya Organisasi 06	0.000	Tidak Reliabel
Budaya Organisasi 07	0.462	Tidak Reliabel
Budaya Organisasi 08	0.333	Tidak Reliabel
Budaya Organisasi 09	0.889	Reliabel
Budaya Organisasi 10	0.182	Tidak Reliabel
Budaya Organisasi 11	0.750	Reliabel
Budaya Organisasi 12	0.571	Tidak Reliabel
Budaya Organisasi 13	0.571	Tidak Reliabel
Budaya Organisasi 14	0.750	Reliabel
Budaya Organisasi 15	0.571	Tidak Reliabel
Budaya Organisasi 16	0.571	Tidak Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (diolah Peneliti)

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa 5 item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai korelasi diatas 0,300 yang menjadi batasan minimal dari uji validitas, dan sisanya tidak valid. Terhadap yang tidak valid diadakan perbaikan seperlunya.

#### 4.9.1.2. Variabel Budaya Organisasi

Pre test untuk Uji validitas terhadap variabel budaya organisasi yang ada di dalam kuisisioner terhadap 10 responden, dilaksanakan sebelum kuisisioner diberikan kepada seluruh responden. Untuk instrumen pertanyaan pada variabel budaya organisasi diwakili oleh 16 pertanyaan yaitu pertanyaan 1 sampai dengan 16. Jawaban yang diperoleh pada uji validitas atas 16 pertanyaan tersebut, diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi 01	0.4	Valid
Budaya Organisasi 02	0.8	Valid
Budaya Organisasi 03	0.8	Valid
Budaya Organisasi 04	0.1	Tidak Valid
Budaya Organisasi 05	0.1	Tidak Valid
Budaya Organisasi 06	0.0	Tidak Valid
Budaya Organisasi 07	0.3	Valid
Budaya Organisasi 08	0.2	Tidak Valid
Budaya Organisasi 09	0.8	Valid
Budaya Organisasi 10	0.1	Tidak Valid
Budaya Organisasi 11	0.6	Valid
Budaya Organisasi 12	0.4	Valid
Budaya Organisasi 13	0.4	Valid
Budaya Organisasi 14	0.6	Valid
Budaya Organisasi 15	0.4	Valid
Budaya Organisasi 16	0.4	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (diolah Peneliti)

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa 11 item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,7 yang menjadi batasan minimal dari uji reliabel, dan sisanya tidak reliabel. Terhadap yang tidak reliabel diadakan perbaikan seperlunya.

#### **4.9.2.3. Variabel Motivasi**

Pre test untuk Uji reliabilitas terhadap variabel motivasi yang ada di dalam kuisisioner terhadap 18 responden, dilaksanakan sebelum kuisisioner diberikan kepada seluruh responden. Untuk instrumen pertanyaan pada variabel motivasi diwakili oleh 18 pertanyaan yaitu pertanyaan 1 sampai

dengan 18. Jawaban yang diperoleh pada uji reliabilitas atas 18 pertanyaan tersebut, diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi 01	0.889	Reliabel
Motivasi 02	0.947	Reliabel
Motivasi 03	0.889	Reliabel
Motivasi 04	0.947	Reliabel
Motivasi 05	0.889	Reliabel
Motivasi 06	0.947	Reliabel
Motivasi 07	0.667	Tidak Reliabel
Motivasi 08	0.824	Reliabel
Motivasi 09	0.667	Tidak Reliabel
Motivasi 10	0.750	Reliabel
Motivasi 11	0.889	Reliabel
Motivasi 12	0.947	Reliabel
Motivasi 13	0.667	Tidak Reliabel
Motivasi 14	0.889	Reliabel
Motivasi 15	0.750	Reliabel
Motivasi 16	0.750	Reliabel
Motivasi 17	0.667	Tidak Reliabel
Motivasi 18	0.667	Tidak Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (diolah Peneliti)

Hasil uji reliabel di atas menunjukkan bahwa 13 item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel motivasi memiliki nilai korelasi diatas 0,700 yang menjadi batasan minimal dari uji validitas, dan sisanya tidak reliabel Terhadap yang tidak reliabel diadakan perbaikan seperlunya.

#### **4.9.2.4. Variabel Kinerja Pegawai**

Pre test untuk Uji reliabilitas terhadap variabel kinerja pegawai yang ada di dalam kuisisioner terhadap 10 responden, dilaksanakan sebelum kuisisioner diberikan kepada seluruh responden. Untuk instrumen pertanyaan pada variabel kinerja pegawai diwakili oleh 14 pertanyaan yaitu pertanyaan 1 sampai dengan 14. Jawaban yang diperoleh pada uji reliabilitas atas 14 pertanyaan tersebut, diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :



**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Pegawai 01	0.824	Reliabel
Kinerja Pegawai 02	0.824	Reliabel
Kinerja Pegawai 03	0.824	Reliabel
Kinerja Pegawai 04	0.889	Reliabel

Kinerja Pegawai 05	0.333	Tidak Reliabel
Kinerja Pegawai 06	0.667	Tidak Reliabel
Kinerja Pegawai 07	0.824	Reliabel
Kinerja Pegawai08	0.571	Tidak Reliabel
Kinerja Pegawai 09	0.571	Tidak Reliabel
Kinerja Pegawai 10	0.750	Reliabel
Kinerja Pegawai 11	0.750	Reliabel
Kinerja Pegawai 12	0.571	Tidak Reliabel
Kinerja Pegawai 13	0.889	Reliabel
Kinerja Pegawai 14	0.947	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (diolah Peneliti)

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa 9 item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel kinerja pegawai memiliki nilai korelasi diatas 0,700 yang menjadi batasan minimal dari uji reliabilitas, dan sisanya tidak reliabel. Terhadap yang tidak reliabel diadakan perbaikan seperlunya.

