

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Menurut Saifuddin Azwar penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.⁴³

Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar.

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan pangaruh antara variabel-variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Identifikasi Variabel

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Yaitu, variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi timbulnya atau berubahnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X)

⁴³ Saifuddin, Azwar. Metode Penelitian. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 5

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Yaitu, variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, variable dependennya adalah motivasi kerja (Y)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan merupakan corak atau cara yang sering digunakan pimpinan untuk mengatur dan mempengaruhi bawahannya dalam menjalankan sebuah organisasi. Dengan gaya kepemimpinan Otokratis seperti semua keputusan perusahaan berada di tangan atasan, bawahan hanya sebagai alat, tidak menerima kritik, saran dan pendapat bawahan, Mencampur kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok, mendekati bawahan dengan pendekatan secara paksa. Gaya kepemimpinan demokratis seperti menghargai dan memuliakan bawahan, dapat menselaraskan antara kepentingan pribadi dengan organisasi, senang menerima kritik, saran dan pendapat bawahan, toleransi terhadap bawahan, mementingkan azas kerja sama, berusaha menjadikan bawahan lebih sukses, selalu berusaha menjadi pemimpin yang baik dan bijak. Dan gaya kepemimpinan permisif seperti pemimpin menyerahkan semua keputusan pada kelompok.

2. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan dalam bekerja yang nantinya akan

diukur menggunakan teori motivasi dari Maslow yang terdiri dari lima tingkatan, diantaranya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan merasa memiliki/diterima, kebutuhan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

D. Strategi penelitian

1. Penentuan Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁴ Sedangkan Arikunto menjelaskan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴⁵ Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT.PG Candi Baru Sidoarjo (karyawan tetap) yang berjumlah 205 orang yang terbagi di 5 bagian.

⁴⁴Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* (Bandung : Alfabeta, CV, 2011), hlm. 80

⁴⁵Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI.* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 130

Tabel 3.1
Daftar Populasi Penelitian

BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
BAG.AKT. KEUANGAN	25
BAGIAN TANAMAN	61
BAGIAN INSTALASI	58
BAGIAN FABRIKASI	31
BAGIAN SDM UMUM	30
TOTAL	205

*Sumber⁴⁶

2. Penentuan Sampel

Menurut Arikunto, Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴⁷ dan dalam penentuan sampel arikunto juga menjelaskan apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung dari setidak-tidaknya dari :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data

⁴⁶ Dokumentasi PT.PG candi baru sidoarjo diperoleh pada tanggal 27 februari 2013

⁴⁷ Suharsimi,Arikunto. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI.(Jakarta:PT RinekaCipta,2006), 131

- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.⁴⁸

Dalam penelitian ini sampel diambil 25% dari 205 keseluruhan sampel yang ada di PT.PG Candi Baru Sidoarjo yaitu 50 orang yang terbagi dalam 5 bagian. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Sampel Penelitian

BAGIAN	Jumlah Karyawan	Jumlah
BAGIAN AKT. KEUANGAN	25 x 25 %	6
BAGIAN TANAMAN	61 x 25 %	15
BAGIAN INSTALASI	58 x 25 %	14
BAGIAN FABRIKASI	31 x 25 %	8
BAGIAN SDM UMUM	30 x 25 %	7
TOTAL	205	50

*Sumber⁴⁹

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Sampel Kuota Dan Sampel Random**. Sampel kuota dilakukan berdasarkan pada jumlah yang sudah ditentukan. sedangkan sampel random atau sampel acak, teknik ini diberi nama demikian karena didalam

⁴⁸ *Ibid.* hlm. 134

⁴⁹ Dokumentasi PT.PG candi baru Sidoarjo diperoleh pada tanggal 27 februari 2013

pengambilan sampelnya, peneliti “mencampur” subyek-subyek didalam populasi sehingga semua subyek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subyek untuk memperoleh kesempatan (chance) dipilih menjadi sampel. Oleh karena hak setiap subyek sama, maka peneliti terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subyek untuk dijadikan sampel.⁵⁰

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 205 karyawan, dan peneliti mengambil 25 % dari jumlah populasi tersebut yaitu 50 karyawan yang terbagi di 5 bagian, yaitu bagian akutansi umum, sdm umum, tanaman, instalasi dan bagian fabrikasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan teknik kuesioner/angket dan metode dokumen.

1. Kuisisioner atau Angket

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa, baik terstruktur maupun tidak terstruktur yang digunakan untuk mengumpulkan data yang digali dari responden. Dan menurut Sugiyono kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵¹ Kuesioner dalam penelitian ini berperan

⁵⁰Suharsimi,Arikunto. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI.*(Jakarta:PT RinekaCipta,2006),hlm,141

⁵¹Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*(Bandung : Alvabeta, CV,2011),hlm. 142

sebagai alat pengumpulan data yang utama, karena hal-hal yang akan diteliti terangkum semua dalam angket.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert. Metode Likert merupakan metode penskalaan yang memungkinkan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Subjek penelitian diminta menjawab suatu pernyataan terhadap empat kategori respon yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain :

SS : Apabila pernyataan tersebut sangat setuju.

S : Apabila pernyataan tersebut setuju

TS : Apabila pernyataan tersebut tidak setuju

STS : Apabila pernyataan tersebut sangat tidak setuju

Metode Likert ini biasanya meniadakan kategori respon yang di tengah yaitu respon Netral (N), karena tersedianya jawaban yang ditengah dapat menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*Central Tendensi effect*) terutama bagi subjek penelitian yang ragu atas arah jawaban.

a) Gaya Kepemimpinan

Angket gaya kepemimpinan terdiri dari 30 item yang dibuat berdasarkan 3 aspek gaya kepemimpinan menurut Ahmad Rustandi (2009). Dimana 30 item tersebut semuanya adalah item *favoureble*.

Berikut blueprint Gaya Kepemimpinan :

Tabel 3.3
Blueprint Gaya Kepemimpinan Sebelum Try Out

Varibel	Sub Variasi	Indicator	No butir item	Total Aitem
Gaya Kepemimpinan	Otokratis	a. Semua keputusan perusahaan berada di tangan atasan b. Bawahan hanya sebagai alat c. Tidak menerima kritik,saran dan pendapat bawahan d. Mencampurkan kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok e. Mendekati bawahan dengan pendekatan secara paksa	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	13
	Demokratis	a. Menghargai dan memuliakan bawahan b. Dapat menselaraskan antara kepentingan pribadi dan organisasi c. Senang menerima saran, kritik dan pendapat dari bawahan d. Toleransi terhadap bawahan e. Mementingkan azas kerja sama f. Berusaha menjadikan bawahan lebih sukses g. Selalu berusaha menjadi pemimpin yang baik dan bijak	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27	14
	Bebas	a. Pemimpin menyerahkan semua keputusan kepada kelompok	28,29,30	3
	Jumlah			30

b) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kebutuhan dari Maslow, yang dalam pembuatan skala ini peneliti mengadopsi langsung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh yeyen fera N.⁵² Dalam skala tersebut terdiri dari 20 item pernyataan dimana 20 item tersebut terdiri dari 11 item *favourable* dan 9 item *unfavourable*. Untuk lebih jelas, berikut adalah blueprint skala Motivasi Kerja.

TABEL 3.4
Blueprint Motivasi Kerja Sebelum Tryout

Variabel	Indikator	Item		Total
		Favorabel	Unfaforabel	
Motivasi Kerja	Kebutuhan psikologis	1,2	3,4	4
	Kebutuhan rasa aman	5,6	7,8	4
	Kebutuhan merasa memiliki/diterima	9,10	11,12	4
	Kebutuhan harga diri	13,14	15,16	4
	Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	17,18,20	19	4
	Jumlah		10	10

⁵²Yeyen,Fera N.Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Skripsi*. (Malang : Fakultas Psikologi, UIN Maliki, 2007)

Cara pengisian skala Motivasi Kerja adalah dengan memilih alternatif jawaban berdasarkan pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Pernyataan *favourable* menunjukkan indikasi bahwa subyek mendukung obyek sikap, sedangkan pada pernyataan *unfavourable* menunjukkan indikasi jawaban bahwa subyek tidak mendukung obyek sikap. dan tingkat penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.5
Skor Untuk Respon Jawaban Pernyataan

Respon	Favourabel	Unfavourabel
SS	4	1
S	3	2
J	2	3
TP	1	4

2. Dokumen

Metode dokumen/dokumenter adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat lenggar, agenda dan sebagainya.⁵³ Metode dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan arsip-arsip dan dokumen yang terkait tentang penjelasan tempat penelitian.

⁵³ Suharsimi, arikunto, prosedur penelitian, suatu pendekatan praktek.(Jakarta : PT. Rineka Cipta,2002), hlm.206

F. Prosedur Penelitian

Tahap penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini peneliti menentukan lokasi dan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan saat penelitian berlangsung.

2. Tahap Perizinan

Berhubung Penelitian ini akan dilaksanakan di PT.PG Candi Baru Sidoarjo, maka peneliti harus mengurus ijin penelitian dari fakultas psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dan pihak-pihak yang terkait dengan tempat penelitian.

3. Tahap Pelaksanaan

Setelah semua bahan telah dipersiapkan, peneliti menyebarkan angket kepada karyawan yang berstatus staf pada PT.PG Candi Baru Sidoarjo.

4. Tahap Pengolahan Data

Dalam tahap ini, semua data yang telah terkumpul diolah menggunakan statistika dan kemudian di deskripsikan.

G. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto, instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar penelitian lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian

adalah angket, ceklis (*check-list*) atau daftar centang, pedoman wawancara, pedoman pengamatan.⁵⁴

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban pada setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dinyatakan dalam kata-kata sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.⁵⁵

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Aitem

Menurut Suharsimi Arikunto validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁵⁶ Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product Momen*.

Adapun rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

⁵⁴Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi VI*. (Jakarta: Rineka cipta, 2003), hlm.160

⁵⁵Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV, 2011). hlm.93

⁵⁶Suharsimi, Arikunto. *Op.cit.* hlm. 168

dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment*.

X = Jumlah skor tiap aitem.

Y = Jumlah skor total item.

N = Jumlah sampel.

Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem adalah $r_{xy} \geq 0,300$. Apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan kriteria dari $r_{xy} \geq 0,300$ menjadi $r_{xy} \geq 0,250$ atau $r_{xy} \geq 0,200$.⁵⁷ Untuk perhitungannya maka peneliti akan menggunakan bantuan program SPSS 16,0

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah “suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengetahui alat ukur/instrumen penelitian adalah konsisten, dapat menggunakan nilai *Chronbach Alpha* dibandingkan dengan angka 0,6”.⁵⁸ Untuk perhitungannya maka peneliti akan menggunakan bantuan program SPSS 16,0

⁵⁷Saifuddin, Azwar. *Penyusunan skala psikologi*.(Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), hlm. 65

⁵⁸Ghozali, imam. *Aplikasi Analisis Multivariate*.(Semarang: penerbit universitas diponegoro,2006), hlm.56

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut ⁵⁹:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrument

K : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varians total

Jika diperoleh hasil nilai *Chronbach Alpha* lebih besar dari angka 0,6 maka item pertanyaan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Apabila *Chronbach Alpha* lebih kecil dari angka 0,6 maka item pertanyaan menunjukkan tingkat konsistensi yang rendah, artinya perlu dilakukan evaluasi dan hasil jawaban responden tidak dapat dianalisis lebih lanjut.

Untuk mengetahui valid atau tidaknya aitem yang telah disusun maka penleiti melakukan *try out* atau uji coba terhadap angket yang telah dibuat sebelumnya. uji coba digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat validitas dan reliabilitas aitem-aitem dalam skala penelitian ini. Apakah aitem-aitem dalam skala yang dibuat sudah mewakili indikator yang ditentukan, apakah susunannya sudah baik atau belum, serta mudah

⁵⁹ M. Firyus, Abdillah. Hubungan Tipe Kepribadian *Introvert* dan *Ekstrovert* dengan Motivasi Berprestasi pada Atlet Pencak Silat di Perguruan Pencak Silat Yayasan Darut Taqwa Pasuruan. *Skripsi*. (Malang : Fakultas Psikologi, UIN Maliki, 2012)

dipahami atau tidak. Aitem yang tidak memperlihatkan kualitas yang baik akan dihilangkan atau direvisi sebelum dimasukkan menjadi skala.

Dalam pelaksanaan uji coba ini, angket atau kuisioner disebarakan kepada 17 subyek yang memiliki kriteria sama dengan subyek yang akan diteliti yaitu karyawan yang berstatus karyawan tetap di UIN Maliki Malang.

- a. Hasil dari uji coba skala gaya kepemimpinan, didapat aitem valid sebanyak 18 aitem dari 30 aitem yang telah dibuat berdasarkan indikator variabel. Karena terdapat beberapa aitem yang gugur maka peneliti menambahkan beberapa aitem untuk mewakili aitem yang gugur. Dalam skala ini memiliki daya beda $\geq 0,25$, sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Dari semua aitem yang valid memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0,860 dan nilai koefisien terendah 0,267. Sedangkan hasil analisa aitem pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh reliabilitas sebesar 0,933. Berikut adalah blue prin gaya kepemimpinan setelah uji coba :

Tabel 3.6
Skala Gaya Kepemimpinan Setelah Uji Coba

Varibel	Sub Variasi	Indicator	No item	Total
Gaya Kepemimpinan	Otokratis	1. Semua keputusan perusahaan berada di tangan atasan. 2. Bawahan hanya sebagai alat 3. Tidak menerima kritik,saran dan pendapat bawahan 4. Mencampurkan kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok 5. Mendekati bawahan dengan pendekatan secara paksa	1,2,3,4,7,10,13	7
	Demokratis	1. Menghargai dan memuliakan bawahan 2. Dapat menselaraskan antara kepentingan pribadi dan organisasi 3. Senang menerima saran, kritik dan pendapat dari bawahan 4. Toleransi terhadap bawahan 5. Mementingkan azas kerja sama 6. Berusaha menjadikan bawahan lebih sukses 7. Selalu berusaha menjadi pemimpin yang baik dan bijak	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27	14
	Bebas	1. Pemimpin menyerahkan semua keputusan kepada kelompok	29	1
	Jumlah			22

Tabel 3.7
Skala Gaya Kepemimpinan Setelah Penomoran Baru

Varibel	Sub Variasi	Indicator	No item	Total
Gaya Kepemimpinan	Otokratis	1. Semua keputusan perusahaan berada di tangan atasan 2. Bawahan hanya sebagai alat 3. Tidak menerima kritik,saran dan pendapat bawahan 4. Mencampurkan kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok 5. Mendekati bawahan dengan pendekatan secara paksa	1,2,3,4,5,6,7	7
	Demokratis	1. Menghargai dan memuliakan bawahan 2. Dapat menselaraskan antara kepentingan pribadi dan organisasi 3. Senang menerima saran, kritik dan pendapat dari bawahan 4. Toleransi terhadap bawahan 5. Mementingkan azas kerja sama 6. Berusaha menjadikan bawahan lebih sukses 7. Selalu berusaha menjadi pemimpin yang baik dan bijak	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	14
	Bebas/permisif	1. Pemimpin menyerahkan semua keputusan kepada kelompok	22	1
	Jumlah			22

b. Hasil dari uji coba skala motivasi kerja, didapatkan aitem valid sebanyak 16 aitem dari 20 aitem yang tersebar. Dari 16 aitem yang valid masing-masing memiliki daya beda $\geq 0,30$ sehingga dapat digunakan dalam penelitian karena telah mewakili indikator-indikator variabel. Aitem yang gugur adalah nomor aitem ke 13, 15, 16, dan 18. Terdapat empat aitem yang gugur, karena skala motivasi kerja ini diadaptasi dari skala motivasi kerja yang dibuat oleh yeyen fera niken nency maka peneliti tidak menambahkan jumlah aitem yang gugur namun hanya merevisi dengan menghilangkan aitem yang tidak valid tersebut. Dari 16 aitem yang valid memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0,789 dan nilai koefisien terendah 0,343, dengan reliabilitas sebesar 0,902.

Berikut adalah blue prin skala motivasi kerja setelah uji coba :

TABEL 3.7
Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

Variabel	Indikator	Item		Total
		Favorabel	Unfaforabel	
Motivasi Kerja	Kebutuhan psikologis	1,2	3,4	4
	Kebutuhan rasa aman	5,6	7,8	4
	Kebutuhan merasa memiliki/diterima	9,10	11,12	4
	Kebutuhan harga diri	14		1

	Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	17,20	19	3
	Jumlah	9	7	16

TABEL 3.9
Skala Motivasi Kerja Setelah Penomoran Baru

Variabel	Indikator	Item		Total
		Favorabel	Unfavorabel	
Motivasi Kerja	Kebutuhan psikologis	1,2	3,4	4
	Kebutuhan rasa aman	5,6	7,8	4
	Kebutuhan merasa memiliki/diterima	9,10	11,12	4
	Kebutuhan harga diri	13		1
	Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	14,15	16	3
	Jumlah		9	7

I. Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian. Hal ini bertujuan untuk memperoleh kesimpulan. Data mentah yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, antara lain :

1. Mencari Mean

Adapun rumus untuk mencari mean adalah :

$$M = \frac{\sum fxi}{N}$$

Keterangan:

$\sum f_{xi}$: jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : jumlah individu

Dan rumus yang digunakan untuk mencari Standar deviasi adalah :

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum f_{xi}^2 - (\sum f_{xi})^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

F : frekuensi

X : nilai dari setiap responden

N : jumlah responden

2. Penentuan norma

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan dan gaya kepemimpinan maka akan digolongkan berdasarkan klasifikasi kategori dengan menggunakan rumus sebagai berikut :⁶⁰

Tabel 3.10
Kategori Distribusi Norma

Kategorisasi	Rumus
Tinggi	Mean + 1. SD < X
Sedang	Mean - 1. SD < X ≤ Mean + 1. SD
Rendah	X ≤ Mean - 1. SD

⁶⁰Saifuddin, Azwar. *penyusunan skala psikologi*. (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2007), hlm. 106

3. Analisis prosentase

Setelah diketahui harga mean dan SD (Standar Deviasi), selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus:

$$p = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Prosentase

F : Frekuensi

N : Jumlah subyek

4. Analisa Statistik

Analisa statistik adalah Analisa yang digunakan untuk menganalisa data yang bersifat kuantitatif atau data yang dikuantitatifkan. Untuk menganalisis pengaruh variable bebas terhadap variable terikat maka akan digunakan *Model analisis Regresi linier sederhana*. Yang ditunjukkan dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

dimana : Y = Variabel motivasi kerja Karyawan.

X = Variabel Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

E. Uji Hipotesis

Menurut Sugiono, uji F bertujuan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.⁶¹ Dimana variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan otoriter (x1), demokratis (x2) dan bebas/permisif (x3). Sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja karyawan (y).

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel bebas (x) secara keseluruhan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (y).

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel bebas (x) secara keseluruhan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (y).

⁶¹Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung : Alva Beta,2005), hlm. 223